

**STRES KERJA DITINJAU DARI BEBAN KERJA MENTAL
DAN KONFLIK PERAN DENGAN KEPERIBADIAN TIPE A DAN B
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI PADA WARTAWAN SURAT KABAR HARIAN DI YOGYAKARTA)**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana
strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Zaitunah Dian Sari
Nomor Mahasiswa : 08311209
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA**

2012

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Daerah Istimewa Yogyakarta, 12 April 2012

Penulis,



Zaitunah Dian Sari

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Stres Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Mental dan Konflik Peran Dengan
Kepribadian Tipe A dan B Sebagai Variabel Moderating
(Studi Pada Wartawan Surat Kabar Harian Di Yogyakarta)

Disusun Oleh: ZAITUNAH DIAN SARI
Nomor Mahasiswa: 08311209

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 14 Mei 2012

Penguji/Pemb. Skripsi : Dr. Achmad Sobirin, MBA, Ak

Penguji : Dra. Trias Setiawati, M.Si

البعثة الإسلامية الأندلسية

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA

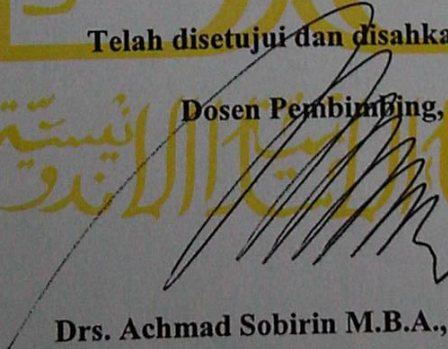
**STRES KERJA DITINJAU DARI BEBAN KERJA MENTAL
DAN KONFLIK PERAN DENGAN KEPERIBADIAN TIPE A DAN B
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI PADA WARTAWAN SURAT KABAR HARIAN DI YOGYAKARTA)**

Nama : Zaitunah Dian Sari
Nomor Mahasiswa : 08311209
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 Mei 2012

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,


Drs. Achmad Sobirin M.B.A., Ph.D., Ak.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

Mama Siti Rukayah

Bapak Sunarto

Kakak ku Mulia Suraya Purwanti

Adik ku Rachmat nugroho

Mas A. I. Riansyah Paputungan

dan

Sahabat-sahabat ku yang tersayang

HALAMAN MOTTO

“Siapa pun yang memberikan darmanya dan bertakwa kepada Allah, dan membenarkan janji pahala yang baik, pasti Kami mudahkan baginya menuju kebahagiaan.”

-QS. Al Lail, 5-6

“Kalau mati, dengan berani; kalau hidup dengan berani. Kalau keberanian tidak ada, itulah sebabnya setiap bangsa asing bisa jajah kita.”

-Pramoedya Ananta Toer

“Tiga kata untuk kesuksesan: Bangkit, Percaya, dan Lawan!”

-Zaitunah Dian Sari

The Effect of Mental Workload and Role Conflict to Job Stress With Type A and B
Personality as Moderating Variable
(The Case Study on The Daily Newspaper Journalist at Yogyakarta)

Zaitunah Dian Sari

ABSTRACT

This research entitled “The Effect of Mental Workload and Role Conflict to Job Stress With Type A and B Personality as Moderating Variable (The Case Study on The Daily Newspaper Journalist at Yogyakarta)”. This aim of study was to analyzed: (1) the effect of mental workload to job stress, (2) the effect of role conflict to job stress, (3) the effect of mental workload and role conflict to job stress, (4) the effect of mental workload to job stress with type A and B personality as moderating variable, (5) the effect of role conflict to job stress with type A and B personality as moderating variable, (6) the effect of mental workload and role conflict to job stress with type A and B personality as moderating variable, (7) the difference job stress between type A journalist and type B journalist. The statistical methods used in this study were simple linear regression, multiple regression, moderated regression analysis, independent samples t-test and one way anova method, t-test, and f-test.

The result of the research showed that: (1) mental workload affected job stress significantly, (2) role conflict affected job stress significantly, (3) mental workload and role conflict affected job stress significantly. This study however did not prove that type A and B personality as moderating variable affected job stress. And the latter result show that job stress between type A journalist and type B journalist are not different.

Key word: Workload, Conflict, Personality, Stress

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Segala puja dan puji syukur kehadiran Allah swt, tuhan semesta alam yang selalu melimpahkan segala rezeki serta nikmatnya sehingga penulis dapat dihantarkan pada “gerbang akhir” menuju gelar sarjana ini. Shalawat serta salam tak lupa dilantunkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad saw, yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat di muka bumi.

Skripsi ini sendiri dapat terselesaikan karena adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hadri Kusuma, MBA, selaku Dekan FE UII.
2. Bapak Dr. D. Praptono Agus Hardjito, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen FE UII.
3. Bapak Drs. Achmad Sobirin M.B.A., Ph.D., Ak., dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar membantu ketika penulis mengalami kesulitan. Melalui masukan-masukannya lah proses penelitian ini dapat berjalan lancar.
4. Ibu Dra. Trias Setiawati M.Si yang banyak membantu mengenai teknik penulisan.
5. Untuk Mama dan Bapa yang selalu menuruti kemauan anaknya. Memberikan doa dan segala yang mereka miliki demi kebahagiaan anak-anaknya.

6. Mulia Suraya Purwanti dan Rachmat “Noah” Nugroho, atas keceriaan dan kasih sayang yang tak henti.
7. Mas A.I. Riansyah Paputungan, berkat masukan serta dorongan semangatnya lah penulis dapat lebih termotivasi menyelesaikan penelitian ini.
8. Aliansi Jurnalis Independen (AJI) dan Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) Yogyakarta yang telah memberikan data wartawan.
9. Harian Jogja, Bernas Jogja, dan Tribun Jogja yang telah mengizinkan penulis untuk menyebarkan kuesioner kepada wartawan di sana.
10. Mas Ardhi Wahdar, yang telah bersusah payah membantu penyebaran kuesioner di sela-sela kesibukan.
11. Mas Dinda Leolisty, dan mas Bakti B.B. atas informasi yang diberikan kepada penulis.
12. Wartawan-wartawan di DIY lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terimakasih karena telah meluangkan waktu demi mengisi kuesioner penelitian ini.
13. Mas Arya Zendi, Mbak Mona Maimunah, Mas Puji Yanto, Mas Pambudi W., Mbak Sulistyawati, Mbak Kartika Sari, Udi Akbar, Wening Fikriyati, Lufthy Zakariya, Mbak Indira Prydarsini dan A. Ikhwan Fauzi, terimakasih atas masukan-masukan kalian terhadap skripsi ini.
14. Sahabat-sahabat yang bersama berjuang untuk menyelesaikan skripsi: Flaury Callista, Vita Vici, Mailani Rahmawati dan Asep Mulyana.
15. LPM HIMMAH UII, terimakasih tak terhingga atas kesempatan dan pembelajaran yang sangat berharga.

16. Dan terimakasih kepada teman-teman LPM Himmah yang sudah seperti keluarga sendiri serta semua teman-teman satu almamater lainnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak pula kekurangan di dalamnya. Meskipun begitu, semoga skripsi ini dapat diterima untuk kemajuan ilmu pengetahuan dan memiliki manfaat bagi yang membutuhkan.

Wabilahi taufiq walhidayah

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, April 2012

Zaitunah Dian Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI DAN TELAAH PUSTAKA	7
2.1. Tinjauan Hasil Sebelumnya	7
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.3. Beban Kerja Mental	16
2.3. Konflik Peran	19

2.4. Kepribadian Tipe A dan B	20
2.5. Stres Kerja	23
2.6. Hubungan Antar Penelitian	26
2.7. Kerangka Pemikiran	31
2.8. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Persiapan Penelitian	33
3.2. Laporan Pelaksanaan Penelitian	33
3.3. Variabel Penelitian	35
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
3.5. Populasi dan Sampling	39
3.6. Metode Pengumpulan Data	39
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.8. Uji Asumsi Dasar	52
3.9. Metode Analisa Data	53
BAB IV PEMBAHASAN	60
4.1. Analisis Deskriptif	60
4.3.1 Deskripsi Karakteristik Responden	60
4.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian	66
4.2. Analisis Inferensial	72
4.4. Pembahasan	102
4.5. Hasil Uji Asumsi Dasar	109

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	111
	5.1. Kesimpulan	111
	5.2. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA		115
LAMPIRAN		115

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1. Stres dan Kerja: Sebuah Model Kerja	30
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1. Uji F Variabel Beban Kerja Mental (X_1), Stres Kerja (Y)	75
Gambar 4.2. Uji F Variabel Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)	78
Gambar 4.3. Uji F Variabel Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)	82
Gambar 4.4. Uji F Variabel Beban Kerja Mental (X_1), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)	88
Gambar 4.5. Uji F Variabel Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)	93
Gambar 4.6. Uji F Variabel Beban Kerja mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)	98
Gambar 4.7. Uji t Variabel Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y) ...	100
Gambar 4.5. Uji F Variabel Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y) ...	101

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	62
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	63
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Perusahaan media	64
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	65
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Desk	65
Tabel 4.8. Kriteria Beban Kerja Mental	67
Tabel 4.9. Kriteria Konflik Peran	68
Tabel 4.10. Kriteria Kepribadian Tipe A dan B	70
Tabel 4.11. Kriteria Stres Kerja	71
Tabel 4.12. Regresi Linear Sederhana Beban Kerja Mental (X_1), Stres Kerja (Y)	73
Tabel 4.13. Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Beban Kerja Mental (X_1), Stres Kerja (Y)	74
Tabel 4.14. Regresi Linear Sederhana Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)	76
Tabel 4.15. Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)	77
Tabel 4.16. Regresi Linear Berganda Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)	79

Tabel 4.17. Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)	81
Tabel 4.18. Koefisien Determinasi Parsial	83
Tabel 4.19. Regresi Moderator Beban Kerja mental (X_1), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)	84
Tabel 4.20. Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Beban Kerja mental (X_1), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)	85
Tabel 4.21. Regresi Moderator Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)	89
Tabel 4.22. Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)	91
Tabel 4.23. Regresi Moderator Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)	94
Tabel 4.24. Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)	96
Tabel 4.25. Rangkuman Pengujian Hipotesis	108

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Skala Try Out	118
2. Tabulasi Data Try Out	128
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	133
4. Skala Penelitian	142
5. Rekapitulasi Data Responden	150
6. Tabulasi Data Penelitian	154
7. Hasil Analisis Data Penelitian	162

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam berbagai penelitian telah diungkapkan bahwa pekerjaan wartawan merupakan pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Habibah (2009). Dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Manajemen Stres Kerja pada Wartawan Bidang Kriminal PT. Jawa Pos Radar Malang”, ia menemukan beberapa faktor penyebab stres wartawan bidang kriminal Surat Kabar Harian tersebut. Faktor-faktor stres kerja mereka antara lain, belum terdapatnya peristiwa yang dapat diangkat menjadi sebuah berita, menghadapi sebuah berita yang rumit, lokasi peliputan yang terlalu luas untuk tiap wartawan, keterbatasan waktu, tuntutan minimal tiga berita perhari dari redaktur, narasumber berita yang enggan berkomentar dan susah ditemui, serta dimarahi redaktur.

Habibah menemukan pula faktor stres kerja wartawan yang berasal individu. Beberapa masalah keluarga menyangkut keadaan ekonomi, hubungan keluarga, dan waktu untuk keluarga turut memicu stres kerja pada wartawan bidang kriminal. Tidak heran Fauzi (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Anteseden Stres terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja pada Wartawan di Jawa Timur” mengungkap pekerjaan wartawan termasuk dalam kategori profesi pekerjaan yang mempunyai tingkat stres tinggi. Lebih jauh, penelitian Akhmad menemukan tingkat stres profesi wartawan tersebut diakibatkan adanya konflik kerja, beban kerja, dan kelelahan emosional.

Menurut Gibson (1996:339), stres kerja merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis sebagai

konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Dari hasil wawancara lepas oleh peneliti terhadap beberapa wartawan di tiga media berbeda, secara garis besar mereka berpendapat bahwa stres kerja wartawan tersebut dikarenakan belum menemukannya pola kerja tepat yang bisa meminimalisir stres. Biasanya stres dialami oleh wartawan-wartawan yang masih tergolong baru. Ketika, wartawan-wartawan baru ini sudah menemukan ritmenya sendiri, kemungkinan stres kerja dapat dihindari. Argumen lain juga pernah diungkap oleh salah seorang wartawan, menurutnya wartawan yang mendapat *desk* kriminal juga rentan akan stres kerja. Keadaan tersebut terjadi karena desk kriminal membutuhkan kegesitan seorang reporter dalam mengejar peristiwa. Padahal suatu peristiwa sendiri tidak dapat diprediksi, wartawan harus selalu siaga agar dapat meliput suatu *moment* (kejadian) yang baru terjadi kapan pun dan di mana pun.

Dalam kesehariannya wartawan bekerja di industri pers. Menurut UU N0. 40 tahun 1999, dituliskan bahwa pers adalah lembaga sosial dan wahana komunikasi massa yang melaksanakan kegiatan jurnalistik meliputi mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi baik dalam bentuk tulisan, suara, gambar, suara dan gambar, data dan grafik maupun dalam bentuk lainnya. Lembaga sosial tersebut melaksanakan kegiatan jurnalistik dengan menggunakan media cetak, media elektronik, dan segala jenis saluran yang tersedia.

Penerbitan pers melibatkan banyak personil untuk menyelesaikan pekerjaannya. Personil tersebut ada dalam bidang redaksi, percetakan dan bidang usaha. Mereka kemudian dengan segala latar belakang kemampuannya menuangkan segala ide dan gagasan untuk menciptakan suatu produk penerbitan yang berkualitas. Menurut Djuroto

(2002:22) ujung tombak perusahaan penerbitan pers adalah wartawan. Wartawan atau reporter adalah seseorang yang bertugas mencari, mengumpulkan dan mengolah informasi menjadi berita, untuk disiarkan melalui media massa. Karena paling banyak mensuplai bahan berita untuk penyajian tiap harinya inilah Djuroto menganalogikan wartawan sebagai ujung tombak perusahaan pers.

Dampak stres wartawan bisa berakibat luas. Hal tersebut terkait produk yang mereka keluarkan, yakni berita. Masih dalam wawancara lepas yang dilakukan oleh peneliti, menurut para wartawan tersebut, dampak yang mereka alami ketika terjadi stres adalah terganggunya pola hidup, sakit, mengalami kejenuhan, hingga susah berkonsentrasi yang berujung pada pemberitaan. Biasanya ketika stres, pemberitaan bisa menjadi tidak tajam, maksudnya adalah menulis berita yang sebatas informatif, kurang dalam segi kritik. Selain itu tulisan yang dihasilkan pun menjadi tidak bagus, misalnya ada yang salah dalam logika kalimat.

Luthans (2006:456) menjelaskan stres dan konflik tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi. Tingkat stres dan konflik yang rendah secara umum diakui dapat meningkatkan kinerja. Orang dalam pekerjaan tertentu, seperti dalam bidang penjualan atau kreativitas (misalnya, jurnalis surat kabar dan pembaca berita yang bekerja dalam tekanan waktu) akan memperoleh manfaat dari stres ringan. Luthans menganjurkan untuk memperhatikan pengaruh disfungsional dari tingkat stres dan konflik tinggi. Sedangkan Gibson (1996:352) menyarankan bermacam-macam faktor “perbedaan individual” yang dapat mempengaruhi hubungan antara stresor dan stres, seperti kepribadian. Akibat mungkin akan menguatkan atau melemahkan hubungan itu.

Dari latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengusulkan judul penelitian **“STRES KERJA WARTAWAN DITINJAU DARI BEBAN KERJA MENTAL DAN KONFLIK PERAN DENGAN KEPRIBADIAN TIPE A DAN B SEBAGAI VARIABEL MODERATING”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, ada beberapa poin penting yang menjadi permasalahan. Perumusan masalah yang nantinya ingin diungkapkan, yakni:

1. Apakah ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja?
2. Apakah ada pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja?
3. Apakah ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja?
4. Apakah ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating?
5. Apakah ada pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating?
6. Apakah ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating?
7. Apakah ada perbedaan stres kerja yang signifikan antara kepribadian tipe A dan tipe B?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan terselesaikannya penelitian ini diharapkan:

1. Membuktikan adanya pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja
2. Membuktikan adanya pengaruh langsung dari konflik peran terhadap stres kerja
3. Membuktikan adanya pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja
4. Membuktikan adanya pengaruh signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating
5. Membuktikan adanya pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating
6. Membuktikan adanya pengaruh signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating
7. Membuktikan adanya perbedaan stres kerja yang signifikan antara kepribadian tipe A dan tipe B

1.4. Manfaat Penelitian

Untuk manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua sub pokok, yaitu:

1. Faedah Teoritis

Sebagai bahan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai stres kerja di lingkungan industri pers. Nantinya para praktisi maupun akademisi tidak hanya memahami bagaimana kondisi seorang karyawan kantoran ataupun karyawan industri manufaktur yang kebanyakan menjadi subjek penelitian. Namun

pembaca memahami bagaimana beban kerja serta konflik peran yang dialami oleh para jurnalis yang diperkuat oleh kepribadian mereka.

2. Faedah Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan media dapat memahami arti penting kondisi kerja bagi seorang jurnalis. Bagaimana meminimalisir faktor stres karyawan dari sisi beban kerja serta konflik peran. Kondisi yang lebih baik nantinya tidak hanya menguntungkan para jurnalis, tetapi perusahaan dipuaskan pula dengan output kerja para wartawan. Akhirnya tujuan jurnalistik untuk melayani seluruh lapisan masyarakat melalui informasi akhirnya bisa diraih.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TELAAH PUSTAKA

2.1. Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

2.1.1. Penelitian Terdahulu I

Sager dalam *Journal of Personal Selling & Sales Management* pada tahun 1991 pernah melakukan penelitian dengan judul “*Type A Behavior Pattern (TABP) Among Salespeople and It’s Relationship To Job Stress*”. Hasil studi menunjukkan pelayan toko tipe A memiliki kerumitan kerja yang lebih daripada pelayan toko lain. Pelayan toko yang bertipe A lebih tinggi komitmennya terhadap organisasi. Berlawanan dengan teori, karyawan yang bertipe A dalam penelitian Jeffry mempunyai kepuasan dengan pekerjaannya sendiri sebanding dengan pelayan toko lainnya.

Yang menjadi kesamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan penulis adalah sama-sama mengukur kepribadian tipe A dan tipe B serta relevasinya terhadap stres. Sedangkan yang menjadi pembeda, penulis akan memakai variabel dependen beban kerja dan konflik peran.

2.1.2. Penelitian Terdahulu II

Selain itu Fisher di tahun 2001 pernah pula melakukan penelitian yang berjudul “*Role Stress, The Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance*”. Penelitian ini menguji hubungan antara peran stres dan dua variabel hasil terpenting pekerjaan external auditor, yakni kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini diperluas dengan menguji pengaruh moderator kepribadian tipe A dalam hubungan tadi. Ekspektasi peran moderator kepribadian tipe A dalam hubungannya antara komponen peran stres, kepuasan kerja, dan kinerja pekerjaan auditor tidak ditemukan.

Yang menarik, penelitian Richard tersebut membuktikan adanya hubungan positif langsung antara kepribadian tipe A, kepuasan kerja, dan kinerja. Hasil akhir menemukan bahwa auditor profesional yang memiliki kepribadian Tipe A cenderung sangat puas dengan jabatan mereka dibanding tipe B.

Yang menjadi kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sama-sama meneliti stres dan menggunakan kepribadian tipe A sebagai variabel moderator. Namun perbedaannya penelitian ini tidak memperhatikan masalah kepuasan kerja dan kinerja sebagai variabel independen, melainkan beban kerja dan konflik peran.

2.1.3. Penelitian Terdahulu III

Penelitian yang membahas mengenai kepribadian tipe A dan B serta relevansinya terhadap stres kerja pernah dilakukan oleh Sari dan Arruum. Penelitian yang dilakukan pada tahun 2006 itu mengambil judul “Stres dan Koping Perawat Kepribadian Tipe A dan Kepribadian Tipe B Di Ruang Rawat Inap Rsu Dr. Pringadi Medan”. Kesimpulan yang didapat ialah, tidak ada perbedaan stres dan koping perawat kepribadian tipe A dan tipe B. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepribadian tipe A dan tipe B tidak berbeda dalam tingkat stres dan koping yang digunakannya.

Kesamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis nantinya adalah sama-sama meneliti stres yang dialami kepribadian tipe A dan B. Sedangkan perbedaannya penelitian ini tidak meneliti bagaimana koping mereka yang berguna untuk mengatasi stres yang dialami. Sebaliknya, penelitian ini akan meneliti faktor stres yang mereka alami, baik dari segi beban kerja maupun konflik peran.

2.1.4. Penelitian Terdahulu IV

Penelitian mengenai hubungan antara konflik peran terhadap stres kerja pernah dilaksanakan sebelumnya. Penelitian dalam bentuk skripsi yang dilaksanakan oleh Mustain pada tahun 2010 tersebut mengambil judul “Konflik Peran dan Stres Kerja Guru Sma”. Mustain menyimpulkan bahwa antara konflik peran dan stres kerja memiliki hubungan negatif. Semakin tinggi konflik peran maka semakin rendah stres kerja guru. Dan sebaliknya, semakin rendah konflik peran maka semakin tinggi stres kerja.

Kesamaan penelitian tersebut dengan yang akan dilakukan oleh penulis adalah memasukkan konflik peran sebagai variabel independen/variabel bebas dan menjadikan stres kerja sebagai variabel dependen/variabel terikat. Dan yang menjadi perbedaan nantinya adalah penulis akan menambahkan beban kerja sebagai variabel independen dan menyertakan kepribadian tipe A dan B sebagai mediator.

2.1.5. Penelitian Terdahulu V

Skripsi lainnya pun pernah meneliti mengenai hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. Dilaksanakan tahun 2009, Nurrani mengambil judul “Hubungan Antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Pada Perawat”. Dari hasil penelitian didapati bahwa ada hubungan positif antara beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja, dan begitu juga sebaliknya.

Kesamaan dengan penelitian ini yaitu menjadikan konflik peran sebagai variabel independen/variabel bebas serta stres kerja sebagai variabel dependen/ variabel terikat. Dan yang menjadi perbedaan nantinya adalah penulis akan menambahkan

konflik peran sebagai variabel independen dan menyertakan kepribadian tipe A dan B sebagai mediator.

Dari kelima penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor penyebab stres bagi seorang pekerja. Faktor tersebut diantaranya beban kerja dan konflik peran. Awalnya peneliti berasumsi bahwa beban kerja dan konflik peran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap stres. Meskipun ketika konflik peran diuji terjadi hubungan yang negatif dengan stres kerja, namun ketika peneliti lain melakukan penelitian mengenai beban kerja, peneliti tersebut mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Tingkat stres kerja ini bisa berubah. Maksudnya adalah bisa diperkuat atau diperlemah oleh variabel moderator. Diantaranya kepribadian tipe A dan B, koping, dan *locus of control*.

Sebelumnya dalam latar belakang telah dipaparkan, anteseden stres kerja para wartawan beberapa diantaranya adalah konflik peran dan beban kerja. Dalam hal beban kerja misalnya, kita bisa melihat dari berapa banyak pemberitaan yang harus mereka liput tiap harinya. Nantinya hal ini mungkin akan mempengaruhi hal-hal seperti kurangnya waktu untuk bersantai ataupun menjalankan kehidupan pribadinya. Yang lebih penting lagi, pemberitaan yang mereka angkat dalam keterbatasan waktu tersebut bisa jadi tidak maksimal. Disamping itu konflik peran yang kemungkinan bisa dialami oleh wartawan misalnya adalah ketidaksepakatan wartawan oleh sistem yang berlaku di perusahaan media tempat ia bekerja, konflik antara tugas kantor dan tanggungjawabnya di rumah, ataupun pelimpahan tugas yang bukan merupakan tanggungjawabnya.

Apapun faktor penyebab stres wartawan yang bersifat negatif, ada kemungkinan membuat kinerja mereka menurun. Idealnya wartawan memiliki loyalitas terhadap masyarakat. Atas pemberitaan yang mereka lakukan warga mendapat informasi yang

mereka butuhkan. Yang mengkhawatirkan adalah dengan menurunnya kinerja wartawan, hal tersebut akan berpengaruh dengan pemberitaan yang dimuat di medianya. Dampaknya berakibat luas, warga minim akan informasi yang berkualitas.

Oleh sebab itulah, yang menjadi penelitian ini yaitu melihat pengaruh beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja yang dialami oleh wartawan yang memiliki kepribadian tipe A maupun tipe B.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Berikut beberapa pengertian dari beberapa ahli:

- Hasibuan (2006:1) mengartikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- Armstrong (dalam Alwi, 2008) mendefinisikan MSDM secara sederhana yaitu, bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi.
- Kenooy (dalam Alwi, 2008) mengemukakan bahwa MSDM adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja, dengan mengintegrasikan MSDM ke dalam strategi bisnis.
- Sedangkan Storey (dalam Alwi, 2008) megartikan MSDM adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan

memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, struktural dan teknik-teknik personel.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2006:21), fungsi MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut akan dijabarkan masing-masing fungsi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.n

2.2.3. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Alwi (2008) karena adanya perkembangan historis dan berbagai faktor yang secara spesifik mempengaruhi MSDM diperlukan berbagai pendekatan untuk memahami bagaimana praktek-praktek SDM dalam konteks pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi dapat dilakukan. Ada lima pendekatan menurut Davis (dalam Alwi, 2008:21) yang dapat digunakan, yakni:

1. Pendekatan Strategik

MSDM dapat digunakan secara efektif apabila kegiatan MSDM dapat mendukung pencapaian tujuan strategik perusahaan. Oleh sebab itu fungsi SDM dalam organisasi harus ikut serta dalam implementasi strategi perusahaan (*company strategy*). Strategi SDM terkait erat dengan strategi-strategi yang dijalankan perusahaan. Perhatian pada strategi ini menjadi salah satu faktor yang membedakan MSDM dengan manajemen personalia.

2. Pendekatan Manajemen

MSDM merupakan tanggungjawab setiap manajer. Dengan demikian pencarian, pengembangan dan pemeliharaan kualitas SDM tidak hanya menjadi tanggungjawab manajer departemen SDM melainkan juga tanggungjawab dari semua manajer lini.

3. Pendekatan Sistem

SDM harus dievaluasi bagaimana kontribusinya terhadap produktivitas organisasi. MSDM dalam praktek di berbagai negara merupakan *open system* di mana suatu bagian mempunyai hubungan timbal balik dengan bagian lain dalam organisasi. Setiap bagian mempengaruhi bagian lain dan tidak lepas kaitannya dengan pengaruh lingkungan.

4. Pendekatan Proaktif

MSDM dapat meningkatkan kontribusinya terhadap kepentingan karyawan dan organisasi dengan cara mengantisipasi tantangan yang mungkin muncul dan peluang yang dapat diraih. Departemen SDM dalam kaitan ini harus proaktif menganalisis kemungkinan perubahan yang cepat faktor-faktor lingkungan eksternal (ekonomi, teknologi, politik) yang akan berdampak pada eksistensi perusahaan.

5. Pendekatan SDM

Pendekatan SDM dibangun atas dasar anggapan bahwa motivasi kerja dan kepuasan karyawan akan meningkat bila kebutuhan mereka diperhatikan. Pendekatan SDM berorientasi pada bagaimana perusahaan mencapai sukses melalui pengembangan SDM yang dimilikinya (*human resource development/HRD*). Pendekatan ini tidak lepas dari kontribusi gerakan hubungan antar manusia.

Alwi (2008) merumuskan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi dua pendekatan besar dalam pengembangan MSDM, yaitu pendekatan lunak (*soft approach*) dan pendekatan keras (*hard approach*).

1. Pendekatan lunak (*soft approach*)

Apabila suatu manajemen menggunakan pendekatan lunak, maka fokus dari pengelolaan karyawan tertuju pada sumber internal seperti, pengembangan komitmen individu, *shared values*, kepentingan bersama dan pengawasan sendiri, misalnya melalui *quality circle*.

2. Pendekatan keras (*hard approach*)

Orientasi pendekatan keras cenderung bersifat instrumental dan terfokus pada penggunaan SDM dan bukan pada indentifikasi dan pengembangan SDM sebagaimana pendekatan lunak.

2.3. Beban Kerja Mental (X₁)

Tarwaka (2004: 95) membagi beban kerja secara tugas menjadi dua jenis. Pertama adalah beban kerja yang bersifat fisik. Beban kerja yang bersifat fisik ini meliputi stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkut-angkut, beban yang diangkat-angkat, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk display dan kontrol, maupun alur kerja. Sedangkan yang kedua yaitu tugas-tugas yang bersifat mental. Sifat-sifat tersebut seperti kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang mempengaruhi tingkat emosi pekerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Jex (1988), beban kerja mental sendiri merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi. Lebih lanjut Everly dan Girdano (Munandar, 2001:384) mengategorikan beban kerja menjadi empat kategori. Kategori tersebut yakni:

1. Beban berlebih kuantitatif

Beban berlebih kuantitatif adalah beban berlebih baik secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal. Beban ini dapat memungkinkan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini ialah desakan waktu. Pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif. Pada saat ini desakan waktu menjadi destruktif.

2. Beban terlalu sedikit kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Bentuk lain yang merupakan pembangkit stress juga ialah adanya fluktuasi dalam beban kerja. Untuk jangka waktu tertentu bebannya sangat ringan, untuk saat-saat lain bebannya malah berlebihan.

3. Beban berlebihan kualitatif

Dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk, misalnya pengalihfungsian pekerjaan sederhana dengan menggunakan mesin atau robot, dan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Kemajemukan pekerjaan ini yang mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Makin tinggi kemajemukan pekerjaannya makin tinggi stresnya.

4. Beban terlalu sedikit kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif dapat merusak pengaruhnya seperti beban berlebihan kualitatif, dalam hal tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Menurut Udris (Munandar, 2001:388), beban berlebihan kualitatif berhubungan dengan ketidakpuasan, ketegangan, harga diri rendah, sedangkan beban terlalu sedikit berkaitan dengan ketidakpuasan, depresi, cepat tersinggung, dan keluhan psikosomatik.

5. Beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif

Proses pengambilan keputusan merupakan satu kombinasi yang unik dari faktor-faktor yang dapat mengarah ke berkembangnya kondisi beban berlebihan kuantitatif

dan kualitatif pada waktu yang sama. Pentingnya akibat keputusan itu menentukan derajat besarnya stres.

Salah seorang ahli yang mengukur beban kerja secara subjektif adalah Reid dan Nygren (dalam Hancock, 1988:185). Pengukuran tersebut dikenal dengan nama *Subjective workload assessment technique* (SWAT). Reid dan Nygren mendefinisikan beban kerja melalui tiga dimensi, antara lain:

1. Penuhnya Waktu (*Time Load*)

- a. Sering memiliki waktu senggang. Jarang atau tidak sama sekali merasa terganggu atau memiliki kegiatan yang bertumpuk.
- b. Kadang-kadang memiliki waktu senggang. Jarang terganggu atau memiliki kegiatan yang datang bertumpuk.
- c. Hampir tidak pernah memiliki waktu senggang. Terganggu atau bertumpuknya kegiatan sangat sering terjadi, atau berada di setiap waktu.

2. Penuhnya Usaha Mental (*Mental Effort Load*)

- a. Sangat kecil kesadaran usaha mental atau memerlukan konsentrasi. Kegiatan hampir otomatis, kecil kesadaran atau tidak ada perhatian.
- b. Kesadaran usaha mental yang sedang atau memerlukan konsentrasi. Kompleksitas kegiatan cukup tinggi hingga ketidakpastian, sukar diprediksi, atau tidak biasa. Memerlukan perhatian sekali.
- c. Usaha mental yang ekstensif dan memerlukan konsentrasi. Kegiatan yang sangat kompleks memerlukan perhatian total.

3. Penuhnya stres (*Stress Load*)

- a. Kebingungan kecil, resiko, frustrasi, atau adanya kegelisahan dengan mudah tertampung.
- b. Stres yang sedang hingga kebingungan, frustrasi, atau kegelisahan tampak menambah beban kerja. Kompensasi yang signifikan memerlukan pemeliharaan kinerja yang cukup.
- c. Tinggi untuk intensitas stres hingga terjadi kebingungan, frustrasi, atau kegelisahan. Memerlukan kebulatan tekad tinggi dan pengontrolan diri.

2.4. Konflik Peran (X₂)

Gibson, Ivancevich dan Donnely (1996:345) menyatakan konflik peranan (*role conflict*) terjadi ketika seseorang berusaha untuk memenuhi satu deretan harapan tentang konflik pekerjaan dengan memenuhi kepada sederetan harapan lainnya. Senada dengan itu, Reksohadiprodjo dan Handoko (1986:228) mengatakan konflik peranan yang terjadi dalam diri seseorang (*personale conflict*) terjadi bilamana peraturan yang berlaku tak dapat diterima oleh seseorang sehingga orang itu memilih untuk tidak melaksanakan sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku tersebut.

2.4.1. Jenis-jenis konflik peran:

Miles and Perrault (dalam Munandar, 2001:391) membagi jenis-jenis konflik peran menjadi tiga, yaitu:

1. Konflik peran pribadi: Tenaga kerja ingin melakukan tugas berbeda dari yang disarankan dalam uraian pekerjaannya.
2. Konflik 'Intrasender': Tenaga kerja menerima penugasan tanpa memiliki tenaga kerja yang cukup untuk dapat menyelesaikan tugas dengan berhasil.

3. Konflik 'Intersender': Tenaga kerja diminta untuk berperilaku sedemikian rupa sehingga ada orang merasa puas dengan hasilnya, sedangkan orang lain tidak.
4. Peran dengan beban berlebih: Tenaga kerja mendapat penugasan kerja yang terlalu banyak dan tidak dapat ia tangani secara efektif.

2.4.2. Faktor Konflik Peran

Menurut Munandar (2001:390), konflik peran dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
2. Tugas-tugas yang harus dia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

2.5. Kepribadian Tipe A dan B (X₃)

Menurut Robbins (2009:12) kepribadian tipe A adalah orang-orang yang terlibat secara agresif dalam perjuangan terus-menerus untuk mencapai lebih banyak dalam waktu yang lebih sedikit dan bila perlu melawan upaya-upaya yang menentang dari orang atau hal. Kepribadian tipe A ini memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan tipe B. Tipe B adalah orang-orang yang jarang tergoda oleh keinginan untuk mendapatkan sejumlah hal yang terus meningkat atau berpartisipasi dalam serangkaian peristiwa yang terus berkembang dengan jumlah waktu yang selalu berkurang.

Ada dua faktor penentu kepribadian menurut Robbins (2009:127), yakni faktor keturunan dan faktor lingkungan. Faktor keturunan ini merujuk pada faktor genetik seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap dipengaruhi oleh orang tua, yaitu komposisi biologis, psikologis, dan psikologis bawaan mereka. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat Faktor dalam kromosom. Sedangkan faktor lingkungan di mana kita tumbuh dan dibesarkan yang juga memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter sangat dipengaruhi oleh norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang dialami.

Robbins (2009:142) menyimpulkan seseorang yang memiliki karakteristik Tipe A cenderung lebih dihargai dan dikaitkan secara positif dengan ambisi dan perolehan barang-barang material yang berhasil. Berikut yang merupakan karakteristik tipe A:

1. Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat
2. Merasa tidak sabaran
3. Berusaha keras untuk memikirkan atau melakukan dua hal atau lebih pada saat bersamaan
4. Tidak dapat menikmati waktu luang
5. Terobsesi dengan angka-angka, mengukur keberhasilan dalam bentuk jumlah hal yang bisa mereka peroleh.

Sedangkan yang menjadi karakteristik tipe B menurut Robbins (2009:143):

1. Tidak pernah mengalami keterdesakan waktu ataupun ketidaksabaran

2. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan pencapaian maupun prestasi mereka kecuali atas tuntutan situasi
3. Bersenang-senang dan bersantai daripada berusaha menunjukkan keunggulan mereka
4. Bisa santai tanpa rasa merasa bersalah

Sementara itu Chesney, dkk (dalam Sarafino, 1994:118) mengklasifikasikan karakteristik kepribadian Tipe A (*Type A behavior pattern*) menjadi tiga, yaitu:

1. Kompetitif untuk mendapatkan penghargaan. Tipe A cenderung kritis pada dirinya sendiri dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tanpa merasakan kesenangan dalam usaha atau prestasi mereka.
2. Urgensi waktu. Orang-orang yang memiliki kepribadian Tipe A konstan dalam memperjuangkan melawan waktu. Seringkali, mereka cepat tidak sabar dengan penundaan dan ketidakproduktifan waktu, berkomitmen merencanakan kegiatan yang padat, dan mencoba untuk melakukan satu kegiatan di satu waktu, seperti membaca sembari makan atau menonton TV.
3. Kemarahan/permusuhan. Individu Tipe A cenderung mudah marah atau bermusuhan, yang mana mereka mungkin iya atau mungkin tidak memperlihatkannya dengan jelas.

Sebaliknya, kepribadian Tipe B memiliki karakteristik rendahnya daya saing, urgensi waktu, dan permusuhan. Orang-orang dengan kepribadian Tipe B cenderung santai dan “filosofis” mengenai hidupnya, mereka mungkin akan lebih “stop dan menyium wangi mawar”.

2.6. Stres Kerja (Y)

Robbins (2008:368) mendefinisikan stres sebagai sesuatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Sedangkan Gibson (1996:339) mengartikan stres sebagai suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan/atau berlebihan kepada seseorang.

Beberapa penulis seperti Robbins maupun Gibson mengatakan bahwa tidak semua stres itu negatif maupun buruk. Selye, pelopor penelitian stres (Gibson, 1996:339), memperkenalkan *eustress* yang berasal dari kata Yunani mempunyai arti merangsang dalam pengertian positif. Menurutnya *eustress* perlu dalam hidup kita. Robbins bahkan menilai stres memiliki nilai positif. Stres merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka.

Berkaitan dengan stres, Luthans (2006:439) menekankan bahwa:

1. Stres bukan hanya masalah kecemasan. Pada dasarnya, kecemasan terjadi dalam lingkup emosional dan psikologis, sementara stres terjadi dalam lingkup emosional, psikologis, dan juga fisik. Dengan demikian, stres dapat disertai dengan kecemasan, tetapi keduanya tidak sama.

2. Stres bukan hanya ketegangan saraf. Seperti kecemasan, ketegangan saraf mungkin dihasilkan oleh stres, tetapi keduanya tidak sama. Orang yang pingsan menunjukkan stres, dan beberapa orang “mengendalikannya” serta tidak menunjukkan melalui ketegangan saraf.
3. Stres bukan sesuatu yang selalu merusak, buruk, atau dihindari. *Eustress* tidak merusak atau buruk. Tetapi sebaliknya, merupakan sesuatu yang perlu dicari, bukannya dihindari. Kuncinya adalah bagaimana manusia menangani stres. Stres tidak dapat dielakkan; distres dapat dicegah atau dapat dikontrol secara efektif.

2.6.1. Faktor Stres

Robbins, (2008:371) mengategorikan potensi pemicu stres (*stressor*), sebagai berikut:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yang menjadi pemicu stres yaitu adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi.

2. Faktor-faktor Organisasi

Berbagai macam tuntutan dalam organisasi menjadi faktor stres karyawan. Tuntutan tersebut seperti tuntutan tugas, peran, dan antarpersonal.

3. Faktor-faktor personal

Kategori terakhir ini meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. (Robbins, 2008:371)

2.6.2. Efek Stres

Cox (dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 1996: 363) mengidentifikasi lima kategori efek dari stres yang potensial:

a. Subjektif

Subjektif adalah hal menurut pandangan (perasaan) karyawan sendiri yang disebabkan oleh stres kerja. Kategori stres yang bersifat subjektif ini seperti kekhawatiran, ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian.

b. Perilaku

Kategori perilaku ini mencerminkan sikap yang ditimbulkan karyawan akibat stres yang dialami. Sikap-sikap yang akan timbul seperti mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, dan tertawa gugup.

c. Kognitif

Kognitif adalah daya pikir seorang karyawan akibat stres yang dialami. Misalnya ketidakmampuan karyawan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, dan hambatan mental.

d. Fisiologis

Fisiologis merupakan segala hal yang berkenaan dengan fisiologi. Dampak stres yang berkaitan dengan fisiologis seperti meningkatnya kandungan glukosa darah, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.

e. Organisasi

Kategori organisasi ini berkaitan dengan sikap karyawan dalam perusahaan. Misalnya stres karyawan bisa dilihat dari angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.7. Hubungan Antar Variabel

2.7.1. Hubungan Beban Kerja Mental (X_1) dan Stres Kerja (Y)

Menurut Munandar (2001:380) setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres yang dapat menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak adalah tenaga kerja itu sendiri. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres saja tetapi dari beberapa pembangkit stres. Sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Lingkungan pekerjaan secara intrinsik terbagi menjadi dua, yaitu tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi bising, vibrasi, dan *hygiene*. Sedangkan tuntutan tugas meliputi kerja shift/kerja malam, beban kerja, serta penghayatan dari resiko dan bahaya. Pembangkit stres di pekerjaan ini merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

Tidak jauh berbeda, Gibson (1996:344) memilah penyebab stres di tempat kerja atau yang disebut stresor pekerjaan menjadi empat kategori, yaitu lingkungan fisik, individu, kelompok, serta organisasional. Berdasarkan kategori Gibson, ia memasukkan beban kerja ke dalam kategori individu. Menurutnya setiap orang telah mengalami kerja

berlebihan pada suatu waktu atau lainnya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurrani (2009), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat.

Melihat penjelasan tersebut, maka dapat diprediksikan bahwa beban kerja mental berpengaruh terhadap stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya.

2.7.2. Hubungan Konflik Peran (X₂) dan Stres Kerja (Y)

Faktor stres kerja selain berasal intrinsik lingkungan pekerjaan, bisa juga berasal dari peran dalam organisasi. Faktor peran dalam organisasi ini meliputi konflik peran dan ketaksaan peran. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya (*dysfunction*) peran, yang merupakan pembangkit stres, yang akan dibicarakan di sini ialah konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambiguity*). (Munandar, 2001:390)

Segi-segi konflik peranan mencakup peranan tidak menentu yang disebabkan tuntutan yang berlawanan dari seorang penyelia (*supervisor*) tentang pekerjaan, dan mendapat tekanan agar bekerja sama dengan orang yang dirasa tidak bisa cocok. Tanpa memperhatikan apakah konflik peranan disebabkan oleh kebijaksanaan organisasi atau dari orang lain, konflik tersebut dapat menjadi penekanan (*stressor*) yang penting bagi sebagian orang. (Gibson, 1990:215).

Melihat penjelasan tersebut, maka dapat diprediksikan bahwa konflik peran berpengaruh terhadap stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya.

2.7.3. Hubungan Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), dan Stres Kerja (Y)

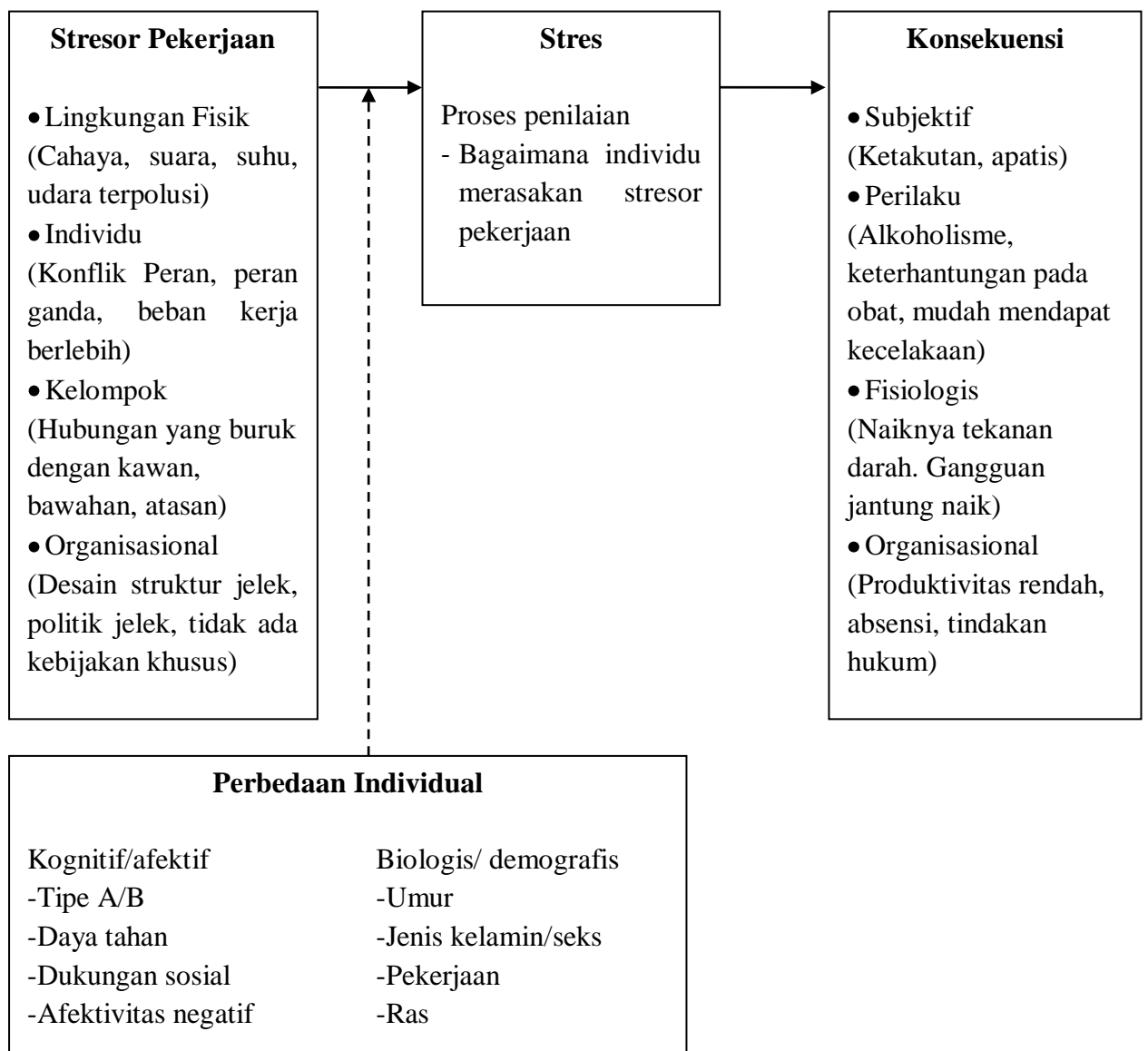
Gibson (1996:343) mengembangkan sebuah model integratif dari stres dan kerja. Model ini membagi stres di tempat kerja ke dalam empat kategori, yakni lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasi. Model ini juga menghadirkan lima kategori potensial akibat stres, yakni subyektif, perilaku, kognitif, fisiologis, dan organisasional.

Stresor individual yang diungkapkan oleh Gibson yaitu berupa konflik peran, peran ganda, beban kerja berlebih, tidak adanya kontrol, tanggung jawab, dan kondisi kerja. Stresor tersebut bisa menimbulkan tanggapan berbeda dari orang yang berbeda. Beberapa individu lebih mampu untuk menghadapi stresor daripada individu lainnya. Mereka bisa menyesuaikan perilaku mereka sebagai semacam cara untuk menghadapi stresor langsung. Pada sisi lain, individu yang menghadapi stres tidak mampu untuk menyesuaikan diri dengan stresor.

Gibson (1996:352) menyarankan bermacam-macam faktor “perbedaan individual” yang mempengaruhi hubungan antara stresor dan stres. Faktor tersebut berperan sebagai moderator dalam model kerja yang dikemukakan Gibson. Moderator tersebut meliputi kondisi, perilaku, karakteristik, atau kepribadian yang mengkualifikasikan hubungan antara dua variabel. Akibatnya moderator ini mungkin menguatkan atau melemahkan hubungan stresor terhadap stres. Suatu kepribadian seseorang mungkin mempengaruhi besarnya stres yang ia alami sebagai suatu

konsekuensi dari adanya stresor khusus. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Supardi (2007) mengenai analisa stres kerja yang ditinjau dari kondisi dan beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan stres kerja antara kepribadian tipe A dan B pada subjek penelitiannya.

Melihat penjelasan tersebut, maka dapat diprediksikan bahwa kepribadian tipe A dan B berpengaruh terhadap stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya.

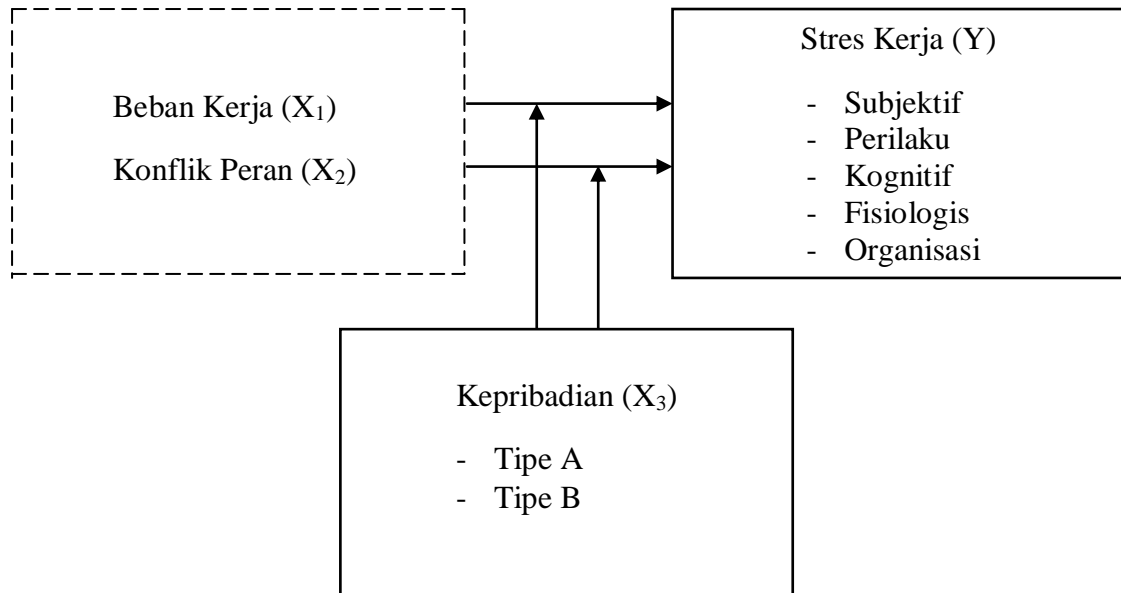


Gambar 2.1. Stres dan Kerja : Sebuah Model Kerja

Sumber: Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996:343)

2.8. Kerangka Pemikiran

Dari uraian di atas dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

2.9. Hipotesis

Dari penelitian ini yang menjadi hipotesis penulis adalah:

1. Ada pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja
2. Ada pengaruh langsung dan signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja
3. Ada pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja
4. Ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating
5. Ada pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating

6. Ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating
7. Ada perbedaan stres kerja yang signifikan antara kepribadian tipe A dan tipe B

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Persiapan Penelitian

Penelitian dimulai dengan mempersiapkan surat izin penelitian. Permohonan izin penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia (FE UII) kepada Ketua Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Yogyakarta dan Ketua Persatuan Wartawan Indonesia (PWI) Yogyakarta. Surat tersebut ditujukan untuk kepentingan uji coba alat ukur (*try-out*). Surat izin selanjutnya dikeluarkan kembali guna penelitian (pengambilan data) kepada Pimpinan Radar Jogja, Direktur Penelitian dan Pengembangan PT. BP Kedaulatan Rakyat, Bagian SDM PT. Aksara Dinamika Jogja, Bagian Personalia PT. Media Bernas Jogja, serta Manager HRD PT. Media Tribun Yogja.

3.2. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 13 Februari hingga 9 Maret 2012. Subjek dalam penelitian adalah wartawan Surat Kabar Harian yang bertugas di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dari kelima izin penelitian pengambilan data tersebut, hanya tiga media yang dapat memberikan izin penelitian, ketiganya yaitu PT. Aksara Dinamika Jogja (Harian Jogja), PT. Media Tribun Jogja (Tribun Jogja), dan PT. Media Bernas Jogja. Namun, pada kenyataannya responden dalam penelitian ini tidak sebatas dari ketiga perusahaan yang memberikan izin, tetapi peneliti juga melakukan penyebaran ke wartawan lain dengan mengandalkan jaringan. Pengambilan data

dilakukan dengan memberikan angket secara langsung, dititipkan melalui manager HRD salah satu Surat Kabar Harian, serta penyebaran melalui kuesioner online.

3.2.1. Lokasi Penelitian

1. PT. Aksara Dinamika Jogja yang menerbitkan Surat Kabar Harian Jogja beralamat di Jl. MT Haryono 7B Yogyakarta. Telepon: (0274) 384919
2. PT. Media tribun Jogja yang menerbitkan surat kabar Tribun Jogja beralamat di Jl. Jenderal Sudirman 52 Yogyakarta. Telepon: (0274) 564061 Email: tribunjogja@gmail.com
3. PT. Media Bernas Jogja yang menerbitkan surat kabar Bernas Jogja beralamat di Jl. IKIP PGRI Sonosewu Yogyakarta. Telepon: (0274) 377559 Email: bernasjogja@yahoo.com

3.2.2. Gambaran Umum Perusahaan Pers di Yogyakarta

Menurut Abdullah (2004), jurnalistik merupakan salah satu bentuk spesialisasi dari komunikasi massa, yakni komunikasi yang dilakukan melalui media massa. Media massa yang dikenal saat ini adalah media cetak dan media elektronik. Media cetak terdiri dari surat kabar, tabloid, dan majalah, sedangkan media elektronik seperti siaran dan televisi siaran.

Di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) bisnis perusahaan pers semakin tumbuh subur. Dalam jurnal dewan pers yang diterbitkan tahun 2011, saat ini tercatat DIY total memiliki 16 media cetak dan 24 media elektronik. Namun jumlah ini masih sedikit dibanding kenyataannya, apabila di jurnal tersebut mengatakan yogyakarta memiliki lima media cetak yang terbit harian, namun sedikitnya ada tujuh harian yang telah dikenal oleh masyarakat jogja. Beberapa media cetak yang terbit harian yaitu Harian

Jogja, Bernas Jogja, Tribun Jogja, Kedaulatan Rakyat, Koran merapi, Radar Jogja, dan Harian Jogja Express.

Sutrisno (2011) dalam penelitiannya mengenai “Fenomena Kebangkitan Industri Pers Daerah/Media Loka” menarik kesimpulan bahwa pers daerah atau media lokal kini telah bangkit, eksis, dan muncul sejajar dengan komponen Pers Nasional. Namun kebangkitan tersebut tidak membuatnya heran, karena sebelumnya pers daerah memang telah memiliki sejarah media lokal yang eksis pada masa kolonial belanda, jepang, pra dan pasca kemerdekaan serta era orde lama, orde baru, dan orde reformasi. Berikut data mengenai jumlah penerbitan media cetak di Indonesia:

Tabel 3.1.
Jumlah Penerbit Media Cetak di Indonesia (2006-2010)

Tahun	Surat Kabar Harian	Surat Kabar Mingguan	Tabloid	Majalah	Buletin	Jumlah	Tumbuh (%)
2006	251	235	142	258	3	889	
2007	269	247	167	297	3	983	10,6
2008	290	224	173	318	3	1008	2,5
2009	302	232	177	322	3	1036	2,8
2010	349	240	188	294	5	1076	3,9

Sumber: Serikat Penerbit Surat kabar (SPS) Pusat, Juni 2010

3.3. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent variable*) : Beban kerja mental (X_1), konflik peran (X_2)
2. Variabel tergantung (*dependent variable*) : Stres kerja (Y)
3. Variabel Moderator : Kepribadian tipe A dan B (X_3)

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan konsepsi sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan konsep, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konsep yang lebih baik.

3.4.1. Beban Kerja Mental (X_1)

Untuk mengukur beban kerja mental menggunakan teknik SWAT dari Reid dan Nygren (dalam Hancock, 1988:185). Indikator beban kerja mental tersebut adalah:

1. Penuhnya Waktu (*Time Load*) yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan meliputi waktu senggang yang dimiliki, bertumpuknya kegiatan yang berdekatan, target kerja yang tinggi dalam waktu yang cukup singkat.
2. Penuhnya Usaha Mental (*Mental Effort Load*) yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan tersebut, meliputi kompleksitas pekerjaan, konsentrasi tinggi, tugas-tugas yang sukar diprediksi, tidak tentu dan tidak biasa.
3. Penuhnya stres (*Stress Load*) yang muncul karena pekerjaan tersebut, meliputi kebingungan, frustrasi, konflik, kecemasan, kegelisahan, resiko, tuntutan akan kontrol diri, perasaan tidak aman dan terganggu.

3.4.2. Konflik Peran (X_2)

Indikator konflik peran memakai milik Munandar (2001:390) Konflik peran timbul jika seseorang tenaga kerja mengalami adanya:

1. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.

2. Tugas-tugas yang harus dia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
3. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
4. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

3.4.3. Kepribadian Tipe A dan B (X₃)

Untuk menentukan kepribadian tipe A dan B menggunakan tes Luthans (2006:446) yang mengadaptasi R. W. Bortner. Indikator dari kepribadian tipe A adalah:

1. Tidak pernah terlambat
2. Sangat kompetitif
3. Selalu merasa sibuk
4. Mencoba mengerjakan banyak hal sekaligus; berpikir apa yang akan dikerjakan selanjutnya
5. Melakukan sesuatu
6. Menyimpan perasaan
7. Memiliki sedikit minat di luar pekerjaan

Sedangkan yang menjadi indikator tipe B adalah:

1. Santai terhadap janji
2. Tidak kompetitif
3. Tidak merasa terburu-buru atau dalam tekanan
4. Mengerjakan banyak hal sekaligus
5. Melakukan sesuatu dengan lambat

6. Mengekspresikan perasaan
7. Memiliki banyak minat

3.4.4. Stres Kerja (Y)

Indikator untuk stres kerja menggunakan Cox (dalam Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 1996: 363):

- a. Subjektif: Kekhawatiran/ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, dan kesepian
- b. Perilaku: Mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, dan tertawa gugup.
- c. Kognitif: Ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, dan hambatan mental.
- d. Fisiologis: Fisiologis merupakan segala hal yang berkenaan dengan fisiologi. Dampak stres yang berkaitan dengan fisiologis seperti meningkatnya kandungan glukosa darah, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- e. Organisasi: Angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

3.5. Populasi dan Sampling

Menurut Arikunto (2006:130), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah wartawan dan wartawati Surat Kabar Harian yang bertugas di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu Sampel Random atau sampel acak.

Menurut Arikunto (2006), sampel random merupakan teknik sampling yang mana peneliti “mencampur” subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberikan hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan (*chance*) dipilih menjadi sampel. Masih menurut Arikunto, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
- b. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah hal yang penting bagi seorang peneliti. Di penelitian ini, variabel-variabel yang menjadi perhatian peneliti akan dipertanyakan kepada subjek. Metode pengumpulan data sendiri beragam, bisa berupa tes, kuesioner atau angket, wawancara, observasi, maupun metode dokumentasi. Pada penelitian ini, penulis sendiri akan menggunakan metode kuesioner.

Menurut Arikunto (2006:151), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Untuk menilai jawaban responden digunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Pada pertanyaan bagian pertama, rentang skala dimulai dari 1 hingga 4. Sedangkan pada bagian kedua, rentang skala dimulai dari 1-8.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2006:168)

Uji validitas dalam penelitian ini akan menunjukkan seberapa baik skor pada item yang diukur. Hal ini didasari atas item yang mengukur suatu variabel akan mengkorelasikan dengan hasilnya. Semakin tinggi korelasi, semakin valid instrumen pengukuran tersebut, demikian juga sebaliknya. Penghitungan ini akan diterapkan dan digunakan untuk mengukur hubungan antara item-item dan variabel yang akan diukur. Arikunto (2006:170) menjabarkan rumus validitas, seperti berikut ini:

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

Keterangan

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

x = skor jawaban

y = skor total

xy = total perhitungan

N = jumlah responden

3.7.2. Hasil Uji Validitas

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan melalui SPSS 17,0 *for windows*. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai r Tabel. Nilai ideal item sendiri sebesar 0,300 ke atas, dan nilai minimal sehingga dapat dikatakan valid yaitu sebesar 0,250.

3.7.2.1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja Mental

Pada uji alat ukur (*try out*) skala beban kerja mental memiliki 21 pernyataan. Hasil analisis skala beban kerja mental menunjukkan bahwa dari 21 item yang digunakan untuk pengambilan data, terdapat 10 item yang gugur dan 11 item yang sah. Item yang gugur tersebut adalah item nomer 1, 3, 8, 10, 11, 13, 14, 16, 18, dan 20. Secara lengkap distribusi item beban kerja mental dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2.
Validitas Beban Kerja Mental Putaran 1

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,395	0,250	Valid
2	0,315	0,250	Valid
3	0,054	0,250	Tidak Valid
4	0,288	0,250	Valid
5	0,498	0,250	Valid
6	0,436	0,250	Valid
7	0,405	0,250	Valid
8	0,181	0,250	Tidak Valid
9	0,556	0,250	Valid
10	-0,133	0,250	Tidak Valid
11	-0,019	0,250	Tidak Valid
12	0,648	0,250	Valid
13	0,318	0,250	Valid
14	-0,005	0,250	Tidak Valid
15	0,739	0,250	Valid
16	-0,423	0,250	Tidak Valid
17	0,322	0,250	Valid
18	-0,105	0,250	Tidak Valid
19	0,498	0,250	Valid
20	0,127	0,250	Tidak Valid
21	0,505	0,250	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 134)

Karena pada putaran pertama pengujian validitas beban kerja mental masih terdapat butir yang tidak valid, maka dilakukan pengujian kembali sampai semua butir dinyatakan valid. Berikut hasil pengujian validitas beban kerja mental putaran kedua:

Tabel 3.3.
Validitas Beban Kerja Mental Putaran ke-2

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,170	0,250	Tidak Valid
2	0,390	0,250	Valid
4	0,373	0,250	Valid
5	0,582	0,250	Valid
6	0,429	0,250	Valid
7	0,408	0,250	Valid
9	0,673	0,250	Valid
12	0,737	0,250	Valid
13	0,207	0,250	Tidak Valid

Tabel 3.3. (lanjutan)

15	0,802	0,250	Valid
17	0,460	0,250	Valid
19	0,582	0,250	Valid
21	0,635	0,250	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 134)

Karena pada putaran kedua pengujian validitas beban kerja mental masih terdapat butir yang tidak valid, maka dilakukan pengujian kembali. Berikut hasil pengujian validitas beban kerja mental putaran ketiga:

Tabel 3.4.
Validitas Beban Kerja Mental Putaran ke-3

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
2	0,349	0,250	Valid
4	0,439	0,250	Valid
5	0,552	0,250	Valid
6	0,420	0,250	Valid
7	0,402	0,250	Valid
9	0,679	0,250	Valid
12	0,794	0,250	Valid
15	0,801	0,250	Valid
17	0,496	0,250	Valid
19	0,587	0,250	Valid
21	0,680	0,250	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 135)

Dari hasil uji validitas beban kerja mental putaran ketiga dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan berada di atas r Tabel yang sebesar 0,250. Uji tersebut sekaligus menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai beban kerja mental adalah valid dan pernyataan pada nomer 2, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 15, 17, 19, dan 21 dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.7.2.2. Hasil Uji Validitas Konflik Peran

Pada uji alat ukur (*try out*) skala konflik peran memiliki 20 pernyataan. Hasil analisis skala konflik peran menunjukkan bahwa dari 20 item yang digunakan untuk pengambilan data terdapat 8 item yang gugur dan 12 item yang sah. Item yang gugur tersebut adalah item nomer 8, 9, 10, 11, 14, 15, 19, dan 20. Secara lengkap distribusi item konflik peran dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5.
Validitas Konflik Peran Putaran 1

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,517	0,250	Valid
2	0,396	0,250	Valid
3	0,465	0,250	Valid
4	0,456	0,250	Valid
5	0,436	0,250	Valid
6	0,405	0,250	Valid
7	0,422	0,250	Valid
8	0,227	0,250	Tidak Valid
9	0,260	0,250	Valid
10	0,135	0,250	Tidak Valid
11	0,177	0,250	Tidak Valid
12	0,442	0,250	Valid
13	0,645	0,250	Valid
14	0,116	0,250	Tidak Valid
15	-0,153	0,250	Tidak Valid
16	0,269	0,250	Valid
17	0,530	0,250	Valid
18	0,311	0,250	Valid
19	0,166	0,250	Tidak Valid
20	-0,039	0,250	Tidak Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 136)

Karena pada putaran pertama pengujian validitas konflik peran masih terdapat butir yang tidak valid, maka dilakukan pengujian kembali sampai semua butir dinyatakan valid. Berikut hasil pengujian konflik peran putaran kedua:

Tabel 3.6.
Validitas Konflik Peran Putaran Ke-2

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,496	0,250	Valid
2	0,531	0,250	Valid
3	0,515	0,250	Valid
4	0,554	0,250	Valid
5	0,637	0,250	Valid
6	0,509	0,250	Valid
7	0,452	0,250	Valid
9	0,237	0,250	Tidak Valid
12	0,459	0,250	Valid
13	0,628	0,250	Valid
16	0,304	0,250	Valid
17	0,542	0,250	Valid
18	0,302	0,250	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 136)

Karena pada putaran kedua pengujian validitas konflik peran masih terdapat butir yang tidak valid, maka dilakukan pengujian kembali. Berikut hasil pengujian validitas konflik peran putaran ketiga:

Tabel 3.7.
Validitas Konflik Peran Putaran Ke-3

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,542	0,250	Valid
2	0,545	0,250	Valid
3	0,588	0,250	Valid
4	0,562	0,250	Valid
5	0,588	0,250	Valid
6	0,402	0,250	Valid
7	0,392	0,250	Valid
12	0,497	0,250	Valid
13	0,606	0,250	Valid
16	0,321	0,250	Valid
17	0,588	0,250	Valid
18	0,355	0,250	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 137)

Dari hasil uji validitas konflik peran putaran ketiga dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan berada di atas r Tabel yang sebesar 0,250. Uji tersebut sekaligus menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai konflik peran adalah valid dan pernyataan pada nomer 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 17, dan 18 dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.7.2.3 Hasil Uji Validitas Kepribadian Tipe A dan B

Skala kepribadian tipe A dan B memiliki 14 pernyataan. Hasil analisis kepribadian tipe A dan B menunjukkan bahwa dari 14 item yang digunakan untuk pengambilan data terdapat 6 item yang gugur dan 8 item yang sah. Item yang gugur tersebut adalah item nomer 1, 2, 3, 5, 6, 9, 11, dan 12. Secara lengkap distribusi item konflik peran dapat dilihat pada Tabel 3.8.

Tabel 3.8.
Validitas Kepribadian Tipe B Putaran 1

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,484	0,250	Valid
2	0,287	0,250	Valid
3	0,453	0,250	Valid
4	-0,076	0,250	Tidak Valid
5	0,448	0,250	Valid
6	0,455	0,250	Valid
7	-0,008	0,250	Tidak Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 138)

Karena pada putaran pertama pengujian validitas kepribadian tipe B masih terdapat butir yang tidak valid, maka dilakukan pengujian kembali sampai semua butir dinyatakan valid. Berikut hasil pengujian kepribadian tipe B putaran kedua:

Tabel 3.9.
Validitas Kepribadian Tipe B Putaran Ke-2

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,487	0,250	Valid
2	0,469	0,250	Valid
3	0,401	0,250	Valid
5	0,368	0,250	Valid
6	0,508	0,250	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 139)

Dari hasil uji validitas kepribadian tipe B putaran kedua dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan berada di atas r Tabel yang sebesar 0,250. Uji tersebut sekaligus menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai kepribadian tipe B adalah valid dan pernyataan pada nomer 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 17, dan 18 dapat digunakan untuk pengambilan data.

Tabel 3.10.
Validitas Kepribadian Tipe A Putaran 1

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
8	0,098	0,250	Tidak Valid
9	0,288	0,250	Valid
10	-0,251	0,250	Tidak Valid
11	0,519	0,250	Valid
12	0,531	0,250	Valid
13	0,135	0,250	Tidak Valid
14	-0,027	0,250	Tidak Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 139)

Karena pada putaran pertama pengujian validitas kepribadian tipe A masih terdapat butir yang tidak valid, maka dilakukan pengujian kembali sampai semua butir dinyatakan valid. Berikut hasil pengujian kepribadian tipe A putaran kedua:

Tabel 3.11.
Validitas Kepribadian Tipe A Putaran Ke-2

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
9	0,363	0,250	Valid
11	0,454	0,250	Valid
12	0,298	0,250	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 140)

Dari hasil uji validitas kepribadian tipe A putaran ketiga dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan berada di atas r Tabel yang sebesar 0,250. Uji tersebut sekaligus menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai konflik peran adalah valid dan pertanyaan pada nomer 9, 11, dan 12 dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.7.2.4 Uji Validitas Stres Kerja

Skala stres kerja memiliki 20 pernyataan. Hasil analisis skala stres kerja menunjukkan bahwa dari 20 item yang digunakan untuk pengambilan data terdapat 5 item yang gugur dan 15 item yang sah. Item yang gugur tersebut adalah item nomer 1, 2, 3, 18, dan 19. Secara lengkap distribusi item stres kerja dapat dilihat pada Tabel 3.12.

Tabel 3.12.
Validitas Stres Kerja Putaran 1

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,191	0,250	Tidak Valid
2	0,235	0,250	Tidak Valid
3	0,099	0,250	Tidak Valid
4	0,500	0,250	Valid
5	0,701	0,250	Valid
6	0,711	0,250	Valid
7	0,805	0,250	Valid
8	0,457	0,250	Valid
9	0,694	0,250	Valid
10	0,724	0,250	Valid
11	0,726	0,250	Valid
12	0,741	0,250	Valid
13	0,669	0,250	Valid
14	0,761	0,250	Valid
15	0,544	0,250	Valid

Tabel 3.12. (lanjutan)

16	0,564	0,250	Valid
17	0,609	0,250	Valid
18	0,161	0,250	Tidak Valid
19	0,189	0,250	Tidak Valid
20	0,474	0,250	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 140)

Karena pada putaran pertama pengujian validitas stres kerja masih terdapat butir yang tidak valid, maka dilakukan pengujian kembali sampai semua butir dinyatakan valid. Berikut hasil pengujian stres kerja putaran kedua:

Tabel 3.13.
Validitas Stres Kerja Putaran 2

No. Butir	r hitung	r Tabel	Keterangan
4	0,578	0,250	Valid
5	0,718	0,250	Valid
6	0,721	0,250	Valid
7	0,842	0,250	Valid
8	0,395	0,250	Valid
9	0,732	0,250	Valid
10	0,728	0,250	Valid
11	0,665	0,250	Valid
12	0,789	0,250	Valid
13	0,770	0,250	Valid
14	0,728	0,250	Valid
15	0,491	0,250	Valid
16	0,630	0,250	Valid
17	0,607	0,250	Valid
20	0,480	0,250	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 141)

Dari hasil uji validitas stres kerja putaran ketiga dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan berada di atas r Tabel yang sebesar 0,250. Uji tersebut sekaligus menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mengenai stres kerja adalah valid dan pertanyaan pada nomer 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, dan 20 dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.7.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya atau yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. (Arikunto, 2006:178)

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbrach's Alpha* dengan bantuan komputer melalui program SPSS 17.00 *for Windows*. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

3.7.4. Hasil Uji Reliabilitas

Seperti yang telah dibahas sebelumnya, uji reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dari penghitungan ini kita dapat melihat seberapa konsisten alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Setelah menguji reliabilitas melalui SPSS 17,0 *for windows* dengan metode *Cronbach Alpha*, hasil uji reliabilitas dapat diringkas seperti Tabel berikut ini:

Tabel 3.14.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	r kritis	Status
Beban kerja Mental (X_1)	0,856	0,6	Sangat Reliabel
Konflik Peran (X_2)	0,827	0,6	Sangat Reliabel
Kepribadian Tipe B (X_3)	0,687	0,6	Sangat Reliabel
Kepribadian Tipe A (X_3)	0,53	0,6	Cukup Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,919	0,6	Sangat Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (Lampiran 3 hal 134-141)

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas rank yang sama, maka ukuran kemandapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada variabel beban kerja mental, konflik peran, dan stres kerja sangat reliabel, yang artinya variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan pada variabel kepribadian tipe A dan B, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang cukup rendah, maka peneliti tidak menyarankan agar butir-butir pertanyaan kepribadian tipe A dan B digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.8. Uji Asumsi Dasar

Sebelum melakukan uji hipotesis, data sebelumnya harus memenuhi asumsi-asumsi parametrik. Hal tersebut dilakukan untuk memastikan data yang digunakan layak untuk dianalisis. Oleh karena itu, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji autokorelasi terhadap sebaran data penelitian agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya.

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaran yang normal merupakan gambaran bahwa data yang diperoleh telah mewakili keseluruhan data. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas, antara lain Uji Chi-kuadrat, Uji Lilliefors dan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam penelitian ini digunakan uji kolmogorov-smirnov dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*. Untuk mengetahui data tersebut telah terdistribusi normal yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Apabila $p > 0,05$ maka sebaran data normal, sedangkan jika $p < 0,05$, maka sebaran data tidak normal. (Sulistyo, 2010:50)

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antarvariabel bebas. Pada penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan bantuan SPSS 17,0 *for windows*. Melalui SPSS uji dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan koefisien korelasi antarvariabel bebas.

3.8.3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti terdapatnya korelasi antaranggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu (seperti data *time series*), sehingga munculnya suatu datum dipengaruhi oleh datum sebelumnya. Berdasarkan konsep tersebut, maka uji asumsi tentang autokorelasi sangat penting untuk dilakukan tidak hanya pada data yang bersifat *time series* saja, akan tetapi semua data (independen variabel) yang diperoleh perlu diuji terlebih dahulu autokorelasinya apabila akan dianalisis dengan regresi linier berganda. Autokorelasi terjadi dalam regresi apabila dua error e_{t-1} dan e_t tidak independent. Autokorelasi biasanya terjadi apabila pengukuran variabel dilakukan dalam interval waktu tertentu.

3.9. Metode Analisa Data

3.9.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan gambaran subyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diambil apa adanya, tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam analisis ini akan dikemukakan cara-cara penyajian data, dengan Tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang data dan simpangan baku.

3.9.2. Analisis Verifikatif

Dalam analisis verifikatif ini, peneliti berusaha untuk mengaitkan variabel-variabel yang telah ditentukan untuk membuktikan hipotesis. Penghitungannya melalui pengolahan SPSS 17,0. Adapun metode penghitungan analisisnya akan disampaikan pada sub bab berikut:

3.9.2.1. Regresi Linier Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini yaitu beban kerja (X_1) dan konflik peran (X_2) terhadap variabel dependen yaitu stres kerja (Y). Menurut Supranto (2009:181), fungsi linear sederhana mempunyai bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y=a+b_1 X_1 \dots\dots\dots (I)$$

$$Y=a+b_2 X_2 \dots\dots\dots (II)$$

Dimana:

Y = Stres Kerja

a = Konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independen=0

b_1 = Koefisien regresi, besar pengaruh X_1 terhadap Y

b_2 = Koefisien regresi, besar pengaruh X_2 terhadap Y

X_1 = Beban kerja

X_2 =Konflik Peran

3.9.2.2. Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan dua variabel independen sebagai faktor prediktor. Teknik ini akan digunakan

untuk mengetahui apakah beban kerja (X_1) dan konflik peran (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap stres kerja (Y). Menurut Supranto (2009:239), fungsi linear berganda mempunyai bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2+ \dots\dots\dots +b_kX_k+e$$

Dimana:

Y = stres kerja

b_0 = Konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independen=0

b_1 = Koefisien regresi, besar pengaruh X_1 terhadap Y dengan asumsi X_2 konstan

b_2 = Koefisien regresi, besar pengaruh X_2 terhadap Y dengan asumsi X_1 konstan

X_1 = Beban kerja

X_2 = Konflik peran

e = kesalahan pengganggu

3.9.2.3 Regresi Moderator

Rumus ini juga disebut sebagai rumus Analisis Regresi Moderator (*Moderator Regression Analysis*). Menurut Ghazali (2002:91) variabel moderating adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, teknik regresi moderasi digunakan untuk mengetahui apakah beban kerja (X_1), konflik peran (X_2), kepribadian tipe A dan B (X_3) mempunyai pengaruh terhadap stres kerja (Y). Selain itu juga untuk mengetahui apakah variabel kepribadian (X_3) sekaligus berlaku sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan beban kerja (X_1) dan konflik peran (X_2) terhadap stres kerja (Y). Berikut rumus persamaan MRA:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_1 X_2 + e \dots \dots \dots (I)$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_1 X_2 + e \dots \dots \dots (II)$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_1 X_2 + b_5 X_1 X_2 X_3 + e \dots \dots \dots (III)$$

Dimana:

Y = Stres kerja

a = Konstanta, nilai variabel dependen jika variabel independen = 0

b₁ = Koefisien regresi, besar pengaruh X₁ terhadap Y dengan asumsi X₃ konstan

b₂ = Koefisien regresi, besar pengaruh X₂ terhadap Y dengan asumsi X₃ konstan

b₃ = Koefisien moderator, besar pengaruh X₁/X₂ terhadap Y dipengaruhi oleh besar pengaruh X₃ terhadap X₁/X₂

X₁ = Beban kerja

X₂ = konflik peran

X₃ = kepribadian tipe A dan B

3.9.2.4. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut rumus uji F menurut Supranto (2009:70):

$$R = \frac{Q1/V1}{Q2/V2} = \frac{Q1}{Q2} \frac{Q2}{Q2}$$

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis tersebut adalah:

1. Menentukan formula hipotesis

Ho = Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap dependen

Ha= Ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap dependen

2. Menentukan *level of signifikan* sebesar 5%
3. Menentukan F_{hitung}
4. Menarik kesimpulan

Nilai F_{hitung} yang diperoleh dari hasil output analisis dengan bantuan program SPSS 17,0 dibandingkan dengan F_{Tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

3.9.2.5. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Melalui uji F ini juga bisa dilihat variabel independen mana yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen. Berikut rumus uji F menurut Supranto (2009:72):

$$t = \frac{Z}{\frac{\sqrt{X^2_v}}{v}}$$

Adapun langkah-langkah pengujian untuk uji t tersebut adalah:

1. Menentukan formulasi hipotesis

H_0 = Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap dependen

H_a = Secara parsial ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap dependen

2. Menentukan *level of significance* (α), dimana $\alpha = 5\%$

3. Menentukan t_{hitung}
4. Menarik kesimpulan

Nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil output analisis dengan bantuan program SPSS 17,0 dibandingkan dengan t_{Tabel} . Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

3.9.2.6. Uji Pembeda

Uji pembeda ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis ketujuh yang membandingkan tingkat stres kerja antara kepribadian tipe A dan B. Analisis pertama menggunakan *independent sample t-test* dan analisis kedua menggunakan analisis varian (anova). *Independent sample t-test* sendiri bertujuan untuk menganalisis perbedaan rata-rata dua grup yang tidak berhubungan satu sama lain. Biasanya analisa statistik ini dipakai untuk melihat ada tidaknya perbedaan “mean” dari dua kelompok sampel. Sedangkan analisis varian (anova) adalah suatu metode untuk menguraikan keragaman total data menjadi komponen-komponen yang mengukur berbagai sumber keragaman. Anova merupakan lanjutan dari uji t independen di mana terdapat dua kelompok percobaan atau lebih. Uji anova ini juga biasa disebut sebagai *One Way Analysis of Variance*. Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis tersebut adalah:

1. Menentukan formula hipotesis

H_0 = Tidak terdapat perbedaan signifikan antara stres kerja kepribadian tipe Adan B

H_a = Ada perbedaan signifikan antara stres kerja kepribadian tipe A dan tipe B

2. Menentukan *level of signifikan* sebesar 5%
3. Menentukan F_{hitung}

4. Menarik kesimpulan

Nilai F_{hitung} yang diperoleh dari hasil output analisis dengan bantuan program SPSS 17,0 dibandingkan dengan F_{Tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja kepribadian tipe A dan B.

BAB IV

PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan melakukan analisa terhadap data yang telah terkumpul dari jawaban responden, yakni wartawan Surat Kabar Harian di Yogyakarta. Hasil pengolahan data adalah berupa informasi untuk mengetahui apakah stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja mental (X_1) dan konflik peran (X_2) dengan maupun tanpa dimoderatori oleh kepribadian tipe A dan B (X_3). Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan stres kerja antara kepribadian tipe A dan B. Dari 100 kuesioner yang disebar, hanya 47 kuesioner yang terkumpul. Dikarenakan 6 angket tidak lengkap dalam pengisian serta ada pula responden yang tidak masuk dalam kriteria penelitian, akhirnya data yang tersisa untuk layak uji pun sebanyak 41 kuesioner.

Berdasarkan permasalahan dan perumusan model yang dikemukakan, serta dari hipotesis yang diajukan oleh peneliti, maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan pengujian melalui regresi linear sederhana, regresi berganda, regresi moderasi, serta uji pembeda.

4.1. Analisis Deskriptif

4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi subjek penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai subjek penelitian, karena data ini sendiri berisikan kategori subjek penelitian, jumlah beserta persentasenya. Pada penelitian ini, peneliti memasukkan data diri

responden seperti jenis kelamin, umur, pendidikan, status, perusahaan media, lama kerja, serta *desk.* Berikut Tabel yang menjelaskan mengenai data responden:

4.1.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 2 kategori, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan. Selengkapnya tersaji dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	58,54
Perempuan	17	41,46
Jumlah Subjek	41	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 5 hal 151)

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat dilihat bahwa responden terbanyak yaitu laki-laki dengan persentase 58,54 persen atau sebanyak 24 responden. Sedangkan perempuan hanya 41,46 persen atau sebanyak 17 responden.

4.1.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia terdiri dari 6 kategori, yaitu responden yang usianya kurang dari 20 tahun, usia antara 20 hingga 25 tahun, usia antara 26 hingga 30, usia antara 31 hingga 35, usia 36 hingga 40, dan usia di atas 40 tahun. Selengkapnya tersaji dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20-26 tahun	18	43,90
27-32 tahun	19	46,34
33-38 tahun	3	7,38
39-44 tahun	0	0
45-50 tahun	1	2,5
Jumlah Subjek	41	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 5 hal 151)

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas dapat dilihat bahwa usia responden mayoritas berada pada umur 27-32 tahun dengan persentase 46,34 persen atau sebanyak 19 responden. Dan yang terendah yaitu hanya 1 orang yang telah berumur diantara 45-50 tahun. Ini menunjukkan bahwa responden yang kebanyakan diteliti masih berada pada usia yang produktif.

4.1.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terdiri dari 3 kategori, yaitu responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA, diploma, dan sarjana. Selengkapnya tersaji dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	0	0
Diploma	3	7,32
Sarjana	38	92,68
Lain-lain	0	0
Jumlah Subjek	41	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 5 hal 151)

Berdasarkan Tabel 4.3. di atas dapat diketahui latar belakang responden dengan melihat pendidikan yang telah ia tempuh. Kategori berdasarkan pendidikan menunjukkan sebanyak 92,68 persen wartawan atau dengan kata lain 38 wartawan telah menempuh pendidikan sarjana. Sedangkan sisanya yakni sebanyak 7,32 persen atau sebanyak tiga orang hanya menempuh pendidikan hingga diploma.

4.1.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Deskripsi responden berdasarkan status pernikahan terdiri dari 2 kategori, yaitu responden yang telah berkeluarga dan yang belum berkeluarga. Selengkapnya tersaji dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Jumlah	Persentase
Berkeluarga	11	26,83
Belum Berkeluarga	30	73,17
Jumlah Subjek	41	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 5 hal 151)

Berdasarkan Tabel 4.4. menunjukkan bahwa 73,17 persen atau 30 orang diantara responden yang peneliti temui masih berstatus belum berkeluarga. Hanya 26,83 persen atau sebanyak 11 orang yang telah berstatus menikah.

4.1.1.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Perusahaan Media

Deskripsi responden berdasarkan perusahaan tempat mereka bekerja terdiri dari 9 kategori, yaitu responden yang berasal dari perusahaan media Harian Jogja, Tribun Jogja, Bernas Jogja, Kedaulatan Rakyat, Koran Merapi, Radar Jogja, Republika, Sindo, dan Koran Merapi. Selengkapnya tersaji dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 4.5.
Karakteristik Responden Berdasarkan Perusahaan Media

Perusahaan Media	Jumlah	Persentase
Perusahaan 1	16	39,02
Perusahaan 2	3	7,32
Perusahaan 3	4	9,76
Perusahaan 4	6	14,63
Perusahaan 5	6	14,63
Perusahaan 6	3	7,32
Perusahaan 7	1	2,44
Perusahaan 8	1	2,44
Perusahaan 9	1	2,44
Jumlah Subjek	41	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 5 hal 151)

Berdasarkan Tabel 4.5. yang mengkategorikan responden berdasarkan media tempat subjek bekerja, dapat diketahui bahwa mereka adalah wartawan Surat Kabar Harian lokal serta nasional. Jumlah terbanyak adalah wartawan dari perusahaan 1 dengan persentase 39,02 persen atau sebanyak 16 orang. Sedangkan subjek yang paling sedikit adalah dari perusahaan 7, 8, dan 9.

4.1.1.6. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Deskripsi responden berdasarkan lama kerja terdiri dari 4 kategori, yaitu responden yang telah bekerja dibawah satu tahun, satu hingga lima tahun, lima hingga sepuluh tahun, dan di atas sepuluh tahun. Selengkapnya tersaji dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 4.6.
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	35	85,37
> 6 tahun	6	14,63
Jumlah Subjek	41	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 5 hal 151)

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas, dapat diketahui bahwa kebanyakan subjek yang mengisi kuesioner penelitian ini bekerja di media masing-masing kurang dari 5 tahun, persentasenya mencapai 85,37 persen. Sedangkan yang terendah atau hanya 6 orang telah bekerja di perusahaannya lebih dari 6 tahun dengan persentase sebesar 14,63 persen.

4.1.1.7. Deskripsi Responden Berdasarkan Desk

Deskripsi responden berdasarkan desk terdiri dari 10 kategori, yaitu responden yang ditempatkan di desk kota, politik dan pemerintahan, lalu yang berada di desk ekonomi dan politik, pendidikan, hukum dan kriminal, daerah, humaniora, ragam, olahraga, gaya hidup, serta liputan khusus. Selengkapnya tersaji dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 4.7.
Karakteristik Responden Berdasarkan Desk

Desk	Jumlah	Persentase
Kota, Politik, dan Pemerintahan	11	26,83
Ekonomi dan Bisnis	2	4,88
Pendidikan	2	4,88
Hukum dan Kriminal	4	9,76
Daerah	7	17,07
Humaniora	2	4,88
Ragam	2	4,88
Olahraga	7	17,07

Tabel 4.7. (lanjutan)

Gaya Hidup	3	7,32
Liputan Khusus	1	2,44
Jumlah Subjek	41	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 5 hal 151)

Karena reporter biasanya dilakukan pembagian tugas berdasarkan desk, maka data diri responden mengenai desk pun diikutsertakan. Dari Tabel 4.7. menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner ini mayoritas berada di desk kota, politik, dan pemerintahan dengan persentase 26,83% atau sebanyak 11 orang. Sisanya berada pada desk ekonomi dan bisnis, pendidikan, olahraga, serta banyak lainnya.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil yang didapat dari pengumpulan data adalah tingkat beban kerja mental (X_1), tingkat konflik peran (X_2), tingkat kepribadian tipe A dan B (X_3), serta tingkat stres kerja (Y). Untuk mendeskripsikan hasil penelitian agar lebih bermanfaat dan memberikan gambaran mengenai subjek penelitian, peneliti menetapkan kriteria kategorisasi skala beban kerja mental, konflik peran, kepribadian tipe A dan B, serta stres kerja.

Subjek penelitian digolongkan ke dalam empat kategori, yaitu: sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Kategorisasi subjek penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kriteria Kategori Bagian I

Pada kategori bagian I ini, skor minimum pada kuesioner yakni 1 dan skor maksimum 4. Sehingga diperoleh batasan persepsi:

1,00-1,75= Sangat rendah

1,76-2,50= Rendah

2,51-3,25= Tinggi

3,26-4,00= Sangat tinggi

2. Kriteria Kategori Bagian II

Pada kategori bagian II ini, skor minimum pada kuesioner yakni 1 dan skor maksimum 8. Sehingga diperoleh batasan persepsi:

1,00-2,75= Sangat rendah

2,76-4,50= Rendah

4,51-6,25= Tinggi

6,26-8,00= Sangat tinggi

4.1.2.1. Beban Kerja Mental (X_1)

Skala beban kerja mental dalam penelitian ini terdiri atas 11 item pertanyaan dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 4. Gambaran umum kategorisasi beban kerja mental pada subjek penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.8.
Kriteria Beban Kerja Mental

No. Item	Indikator	Mean	%	Kriteria
Kategorisasi Skor Time Load				
1	Merasa tegang	2,56	64,00	Tinggi
2	Merasa waktunya terbuang percuma	1,63	40,75	Sangat Rendah
3	Tidak memiliki waktu untuk berdiskusi	1,90	47,50	Rendah
4	Merasa terburu-buru dalam mengerjakan pekerjaan	2,51	62,75	Tinggi
5	Tidak memiliki waktu senggang	2,32	58,00	Rendah
Mean Total		2,18	54,60	Rendah
Kategorisasi Skor Mental Effort Load				
6	Merasa pekerjaannya semakin hari semakin berat	2,24	56,00	Rendah

Tabel 4.8. (lanjutan)

7	Merasa pekerjaannya butuh pengorbanan tenaga dan pikiran	3,07	76,75	Tinggi
Mean Total		2,66	66,38	Tinggi
Kategorisasi Skor Psychological Stress Load				
8	Merasa tertekan	1,90	47,50	Rendah
9	Merasa terbebani	1,88	47,00	Rendah
10	Ragu-ragu ketika mengambil keputusan sebagai wartawan	1,90	47,50	Rendah
11	Berpikir untuk keluar dari pekerjaan	1,88	47,00	Rendah
Mean Total		1,89	47,25	Rendah
Mean Keseluruhan		2,16	54,07	Rendah

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 6 hal 155)

Berdasarkan Tabel 4.8. dapat dilihat bahwa dari 41 orang responden, 54,07% memberikan penilaian tidak setuju terhadap pernyataan beban kerja mental yang diajukan peneliti. Nilai rata-rata sebesar 2,16 menunjukkan bahwa mayoritas wartawan memberikan penilaian yang rendah, karena nilai tersebut berada pada interval 1,76-2,50. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja mental wartawan Surat Kabar Harian di Yogyakarta relatif rendah.

4.1.2.2. Konflik Peran (X_2)

Skala konflik peran dalam penelitian ini terdiri atas 12 item pertanyaan dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 4. Gambaran umum kategorisasi beban kerja mental pada subjek penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.9.

Kriteria Konflik Peran

No. Item	Indikator	Mean	%	Kriteria
Kategorisasi pertentangan antara tugas dan tanggungjawab				
1	Pertentangan antara pekerjaan kantor dan rumah	2,02	50,50	Rendah

Tabel 4.9. (lanjutan)

2	Pertentangan antara pekerjaan kantor dan mengurus keluarga	2,02	50,50	Rendah
3	Pertentangan antara mengikuti pelatihan atau membantu keluarga	1,93	48,25	Rendah
4	Tidak tenang dalam menyiapkan tugas	2,15	53,75	Rendah
5	Pertentangan yang mana harus diprioritaskan	2,02	50,50	Rendah
Mean Total		2,03	50,70	Rendah
Kategorisasi tugas-tugas yang ia lakukan yang menurut pendangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya				
6	Ditugasi pekerjaan yang bukan tanggungjawabnya	2,15	53,75	Rendah
7	Disuruh menemani teman meliput	2,22	55,50	Rendah
Mean Total		2,19	54,63	Rendah
Kategorisasi tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, dan bawahannya				
8	Dengan peraturan perusahaan, ia tidak bisa mengatur waktu dengan mudah	2,20	55,00	Rendah
9	Sulit mencari jalan tengah ketika ada dua perintah atasan yang berbeda	2,32	58,00	Rendah
Mean Total		2,26	56,50	Rendah
Kategorisasi pertentangan dengan keyakinan pribadinya				
10	Menulis berita yang tidak sesuai dengan idealismenya	2,39	59,75	Rendah
11	Tidak sepakat dengan sistem kerja di perusahaan	2,17	54,25	Rendah
12	Kecewa ketika isu yang ia anggap penting, namun tidak diangkat olehh medianya	2,78	69,50	Tinggi
Mean Total		2,45	61,17	Rendah
Mean Keseluruhan		2,20	54,94	Rendah

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 6 hal 156)

Berdasarkan Tabel 4.9. dapat dilihat bahwa dari 41 orang responden, 54,94% memberikan penilaian tidak setuju terhadap pernyataan konflik peran yang diajukan peneliti. Nilai rata-rata sebesar 2,20 menunjukkan bahwa mayoritas wartawan memberikan penilaian yang rendah, karena nilai tersebut berada pada interval 1,76-2,50.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik peran wartawan Surat Kabar Harian di Yogyakarta relatif rendah.

4.1.2.3. Kepribadian Tipe A dan B (X₃)

Skala kepribadian tipe A dan B dalam penelitian ini terdiri atas 7 item pertanyaan dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 8. Gambaran umum kategorisasi beban kerja mental pada subjek penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.10.
Kriteria Kepribadian Tipe A dan B

No. Item	Indikator	Mean	%	Kriteria
Kategorisasi Skor Kepribadian Tipe A dan B				
1	Santai terhadap janji/tidak pernah terlambat	5,49	68,63	Tinggi
2	Seorang yang kompetitif/sangat kompetitif	5,49	68,63	Tinggi
3	Saya merasa terburu-buru atau dalam tekanan/Saya selalu merasa sibuk	4,39	54,88	Rendah
4	Melakukan banyak hal sekaligus/Melakukan banyak hal sekaligus sambil memikirkan apa yang dikerjakan selanjutnya	5,93	74,13	Tinggi
5	Melakukan sesuatu dengan lambat/cepat	5,71	71,38	Tinggi
6	Gemar mengekspresikan diri/memendam perasaan	5,83	72,88	Tinggi
7	Minat di luar pekerjaan: banyak/sedikit	2,90	36,25	Rendah
Mean Total		5,11	63,82	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 6 hal 158)

Berdasarkan Tabel 4.10. dapat dilihat bahwa dari 41 orang responden, rata-rata memberikan penilaian yang tinggi terhadap pernyataan kepribadian yang diajukan peneliti. Kesimpulan tersebut didapatkan setelah melihat 63,82 persen responden, rata-rata menilai butir kepribadian sebesar 5,11. Nilai ini pun sekaligus mengindikasikan

bahwa mayoritas wartawan Surat Kabar Harian di Yogyakarta cenderung memiliki ciri-ciri kepribadian tipe A.

4.1.2.4. Stres Kerja (Y)

Skala kepribadian tipe A dan B dalam penelitian ini terdiri atas 18 item pertanyaan dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 4. Gambaran umum kategorisasi stres kerja pada subjek penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.11.
Kriteria Stres Kerja

No. Item	Indikator	Mean	%	Kriteria
Kategorisasi Subjektif				
1	Merasa letih	2,34	58,50	Rendah
2	Merasa bosan	2,12	53,00	Rendah
Mean Total		2,23	55,75	Rendah
Kategorisasi Perilaku				
3	Mudah mendapat kecelakaan	1,83	45,75	Rendah
4	Meluapkan emosi	2,07	51,75	Rendah
5	Tertawa gugup	1,80	45,00	Rendah
6	Berperilaku impulsif	2,27	56,75	Rendah
Mean Total		1,99	49,81	Rendah
Kategorisasi Kognitif				
7	Sulit berkonsentrasi	2,17	54,25	Rendah
8	Kurang perhatian terhadap segala hal	2,00	50,00	Rendah
9	Tidak mampu membuat keputusan yang masuk akal	1,90	47,50	Rendah
10	Sesitif terhadap kritik	2,12	53,00	Rendah
Mean Total		2,05	51,19	Rendah
Kategorisasi Fisiologis				
11	Denyut jantung dan tekanan darah sering meningkat	2,12	53,00	Rendah
12	Mulut sering kering	2,10	52,50	Rendah
13	Sering berkeringat	2,24	56,00	Rendah
14	Suhu tubuh sering turun naik	2,10	52,50	Rendah
Mean Total		2,14	53,50	Rendah
Kategorisasi Organisasi				
15	Tidak produktif	1,98	49,50	Rendah

Tabel 4.11. (lanjutan)

16	Terasing dari sesama mitra kerja	1,80	45,00	Rendah
17	Komitmen dan loyalitas berkurang	1,88	47,00	Rendah
Mean Total		1,89	47,17	Rendah
Mean Keseluruhan		2,05	51,24	Rendah

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 6 hal 160)

Berdasarkan Tabel 4.11. dapat dilihat bahwa dari 41 orang responden, 51,24% memberikan penilaian tidak setuju terhadap pernyataan stres kerja yang diajukan peneliti. Nilai rata-rata sebesar 2,05 menunjukkan bahwa mayoritas wartawan memberikan penilaian yang rendah, karena nilai tersebut berada pada interval 1,76-2,50. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja wartawan Surat Kabar Harian di Yogyakarta relatif rendah.

4.2. Analisis Inferensial

Dalam analisis inferensial ini akan disajikan hasil pengujian sebagai bentuk dalam pembuktian hipotesis yang diajukan oleh penulis. Penyajian di sini berupa data statistik hasil penghitungan menggunakan fasilitas SPSS 17,0 *for windows*. Berikut hasil pengolahan data tersebut:

4.2.1. Analisis Beban Kerja Mental (X_1) dan Stres Kerja (Y)

4.2.1.1. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian regresi linear sederhana pada penelitian ini menggunakan SPSS 17,0 *for windows*. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.12.
Regresi Linear Sederhana Beban Kerja Mental (X_1), Stres Kerja (Y)

Variabel Penjelas	Nilai Koefisien	Standar Error	t-stat	Nilai Sig
(Constant)	8,691			
X_1	1,099	0,138	7,939	0,000
F_{hitung}	63,028			
R^2	0,608			
Sig	0,000			

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 164)

Dari hasil analisis statistik Tabel 4.12. dapat dibuat rumusan fungsi regresi seperti terlihat berikut ini:

$$Y_1 = 8,691 + 1,099X_1$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai beban kerja mental dan stres kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 8,691 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel beban kerja mental maka tingkat stres kerja wartawan yang dihasilkan sebesar 8,691.

2. Koefisien Beban Kerja mental (b_1)

Beban Kerja Mental (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,099. Adanya pengaruh positif ini berarti beban kerja mental dan stres kerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi beban kerja mental yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin tinggi pula stres kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika beban kerja mental wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan menurun.

4.2.1.2. Analisis Korelasi Sederhana

Untuk menunjukkan berapa persen variabel stres kerja yang dapat dijelaskan oleh beban kerja mental dapat dilihat dari Tabel di bawah ini:

Tabel 4.13.
Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi
Beban Kerja Mental (X_1), Stres Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.618	.608	4.621	1.047

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Mental

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 164)

Dari Tabel 4.13. di atas dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,786. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan beban kerja mental dengan variabel stres kerja adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,618. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,608 tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja mental mempengaruhi stres kerja sebesar 60,8 persen. Sedangkan sisanya 39,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2.1.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F menggunakan program SPSS 17,0. Berikut ini langkah-langkah uji F:

1. Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja

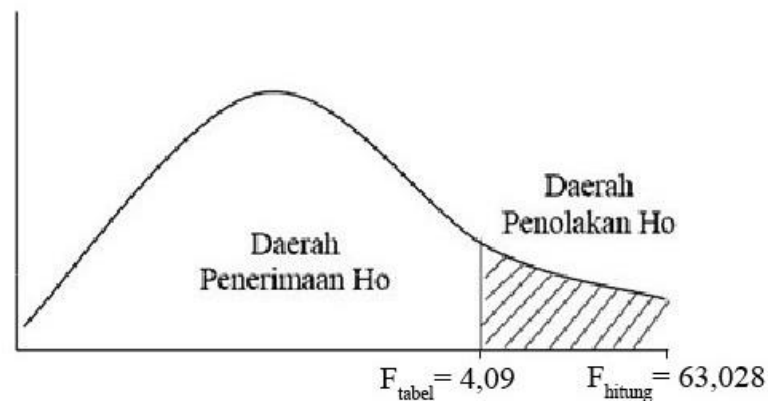
Ha: Ada pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja

2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha= 0,05$)
3. Kriteria Pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima

Dalam pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan gambar berikut:



Gambar 4.1. Uji F Variabel Beban Kerja Mental (X_1), Stres Kerja (Y)

4. Kesimpulan

Dari Tabel 4.12. dapat dilihat besaran nilai F_{hitung} sebesar 63,028 dengan tingkat signifikansi $p=0,000$. Angka tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{Tabel} yang nilainya 4,09. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($63,028 > 4,09$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa beban kerja mental mempunyai pengaruh terhadap stres kerja wartawan di Yogyakarta. Artinya,

hipotesis pertama **diterima**, yaitu: “Ada pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja”.

4.2.2. Analisis Konflik Peran (X₂) dan Stres Kerja (Y)

4.2.2.1. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian regresi linear sederhana pada penelitian ini menggunakan SPSS 17,0 *for windows*. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.14.
Regresi Linear Sederhana Konflik Peran (X₂), Stres Kerja (Y)

Variabel Penjelas	Nilai Koefisien	Standar Error	t-stat	Nilai Sig
(Constant)	4,012			
X ₂	1,170	0,144	8,108	0,000
F hitung	65,735			
R ²	0,618			
Sig	0,000			

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 165)

Dari hasil analisis statistik Tabel 4.14. dapat dibuat rumusan fungsi regresi seperti terlihat berikut ini:

$$Y_1 = 4,012 + 1,170X_2$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai konflik peran dan stres kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 4,012 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel konflik peran maka tingkat stres kerja wartawan yang dihasilkan sebesar 4,012.

2. Koefisien Konflik Peran (b₁)

Konflik Peran (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,170. Adanya pengaruh positif ini berarti konflik peran dan stres kerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi konflik peran yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin tinggi pula stres kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika konflik peran wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan menurun.

4.2.2.2. Analisis Korelasi Sederhana

Untuk menunjukkan berapa persen variabel stres kerja yang dapat dijelaskan oleh konflik peran dapat dilihat dari Tabel di bawah ini:

Tabel 4.15.
Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.628	.618	4.561	1.318

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 165)

Dari Tabel 4.15. di atas dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,792. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan konflik peran dengan variabel stres kerja adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,628. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,618 tersebut dapat diartikan bahwa konflik peran mempengaruhi stres kerja sebesar 61,8 persen. Sedangkan sisanya 38,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2.2.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F menggunakan program SPSS 17,0. Berikut ini langkah-langkah uji F:

1. Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh langsung dan signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja

Ha: Ada pengaruh langsung dan signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja

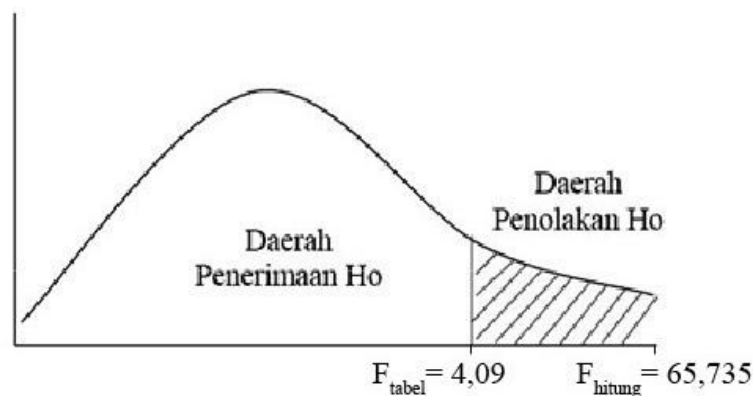
2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

3. Kriteria Pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima

Untuk pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan gambar berikut:



Gambar 4.2. Uji F Variabel Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)

4. Kesimpulan

Dari Tabel 4.14. dapat dilihat besaran nilai F_{hitung} sebesar 65,735 dengan tingkat signifikansi $p=0,000$. Angka tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{Tabel} yang nilainya 4,09. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($65,735 > 4,09$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa beban kerja mental mempunyai pengaruh terhadap stres kerja wartawan di Yogyakarta. Artinya, hipotesis kedua **diterima**, yaitu: “Ada pengaruh langsung dan signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja”.

4.2.3. Analisis Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2) dan Stres Kerja (Y)

4.2.3.1. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS 17,0 *for windows*. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.16.
Regresi Linear berganda
Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)

Variabel Penjelas	Nilai Koefisien	Standar Error	Partial Det. (r^2)	Partial Cor. (r)	t-stat	Nilai Sig
(Constant)	4,311					
X_1	0,554	0,271	0,099	0,315	2,045	0,048
X_2	0,658	0,286	0,126	0,350	2,302	0,027
F hitung	37,638					
Adjusted R^2	0,647					
Sig	0,000					

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 166)

Dari hasil analisis statistik Tabel 4.16. dapat dibuat rumusan fungsi regresi seperti terlihat berikut ini:

$$Y_1 = 4,311 + 0,554X_1 + 0,658X_2$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai beban kerja mental, konflik peran, dan stres kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 4,311 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel beban kerja mental dan konflik peran maka tingkat stres kerja wartawan yang dihasilkan sebesar 4,311.

2. Koefisien Beban Kerja Mental (b_1)

Beban kerja mental (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,554. Adanya pengaruh positif ini berarti beban kerja mental dan stres kerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi beban kerja mental yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin tinggi pula stres kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika beban kerja mental wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan menurun.

3. Koefisien Konflik Peran (b_2)

Konflik Peran (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,658. Adanya pengaruh positif ini berarti konflik peran dan stres kerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi konflik peran yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin tinggi pula stres kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika konflik peran wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan menurun.

4.2.3.2. Analisis Korelasi Berganda

Untuk menunjukkan berapa persen variabel stres kerja yang dapat dijelaskan oleh beban kerja mental dan konflik peran dapat dilihat dari Tabel di bawah ini:

Tabel 4.17.
 Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi
 Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.665	.647	4.386	1.117

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran, Beban Kerja Mental

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 167)

Dari Tabel 4.17. di atas dapat diketahui koefisien korelasi berganda R sebesar 0,815. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan beban kerja mental, konflik peran dan variabel stres kerja adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,647. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,647 tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja mental dan konflik peran mempengaruhi stres kerja sebesar 64,7 persen. Sedangkan sisanya 35,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2.3.3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F menggunakan program SPSS 17,0. Berikut ini langkah-langkah uji F:

1. Hipotesis

Ho: Tidak pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja

Ha: Ada pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja

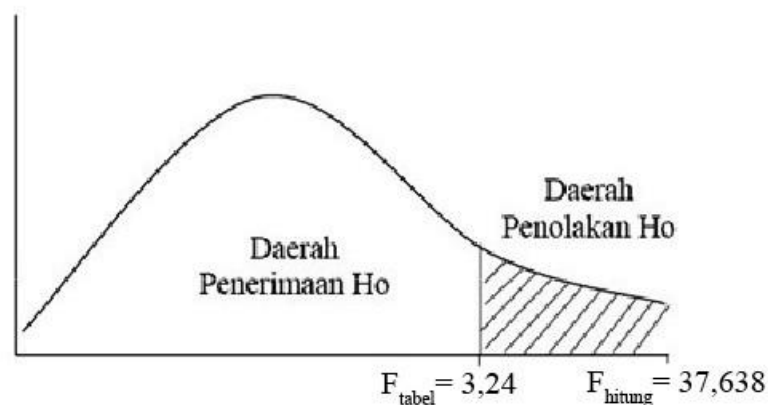
2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

3. Kriteria Pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima

Untuk pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan gambar berikut:



Gambar 4.3. Uji F Variabel Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Stres Kerja (Y)

4. Kesimpulan

Dari Tabel 4.16. dapat dilihat besaran nilai F_{hitung} sebesar 37,638 dengan tingkat signifikansi $p=0,000$. Angka tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{Tabel} yang nilainya 3,24. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($37,638 > 3,24$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa beban kerja mental dan konflik peran mempunyai pengaruh terhadap stres kerja wartawan di Yogyakarta. Artinya, hipotesis ketiga **diterima**, yaitu: “Ada pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja”.

4.2.3.4. Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan di antara beban kerja mental dan konflik peran digunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Variabel yang memiliki koefisien determinasi parsial paling besar menunjukkan variabel yang paling dominan mempengaruhi stres kerja wartawan Surat Kabar Harian di Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 4.18.
Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Koefisien Determinasi Parsial (r^2)
Beban Kerja Mental (X_1)	0,099
Konflik Peran (X_2)	0,126

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 167)

Dari Tabel 4.18. terlihat bahwa koefisien determinasi parsial untuk variabel konflik peran (X_2) diperoleh koefisien r^2 terbesar yaitu 0,126. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran (x_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap stres kerja wartawan Surat Kabar Harian di Yogyakarta.

4.2.4. Analisis Beban Kerja Mental (X_1), Kepribadian (X_3) dan Stres Kerja (Y)

4.2.4.1. Uji Regresi Moderator

Pengujian regresi moderasi pada penelitian ini menggunakan SPSS 17,0 *for windows*. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.19.
 Regresi Moderator Beban Kerja Mental (X_1),
 Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)

Variabel Penjelas	Nilai Koefisien	Standar Error	t-stat	Nilai Sig
(Constant)	4,572			
X_1	1,113	1,048	1,062	0,295
X_3	0,113	0,821	0,138	0,891
moderat1	-2,725	0,033	0,000	0,999
F hitung	20,369			
Adjusted R ²	0,592			
Sig	0,000			

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 168)

Dari hasil analisis statistik Tabel 4.19. dapat dibuat rumusan fungsi regresi seperti terlihat berikut ini:

$$Y_1 = 4,572 + 1,113X_1 + 0,113X_2 - 2,725X_1.X_2$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai beban kerja mental, kepribadian tipe A dan B, dan stres kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 4,572 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel beban kerja mental dan kepribadian tipe A dan B maka tingkat stres kerja wartawan yang dihasilkan sebesar 4,572.

2. Koefisien Beban Kerja Mental (b_1)

Beban kerja mental (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,113. Adanya pengaruh positif ini berarti beban kerja mental dan stres kerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi beban kerja mental yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin tinggi pula stres kerja

mereka. Begitu pula sebaliknya, jika beban kerja mental wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan menurun.

3. Koefisien Kepribadian Tipe A dan B (b_2)

Kepribadian tipe A dan B (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,113. Adanya pengaruh positif ini berarti kepribadian tipe a dan B dengan stres kerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi kepribadian yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin tinggi pula stres kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika kepribadian wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan menurun.

4. Koefisien Moderat1 (b_1, b_2)

Moderat1 (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar -2,725. Adanya pengaruh negatif ini berarti beban kerja mental, kepribadian tipe A dan B dan stres kerja memiliki hubungan yang berlawanan arah.

4.2.4.2. Analisis Korelasi Moderator

Untuk menunjukkan berapa persen variabel stres kerja yang dapat dijelaskan oleh beban kerja mental dan kepribadian tipe A dan B dapat dilihat dari Tabel di bawah ini:

Tabel 4.20.
 Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Beban Kerja Mental (X_1),
 Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.592	4.713

a. Predictors: (Constant), moderat1, Kepribadian Tipe A dan B, Beban Kerja Mental
 Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 168)

Dari Tabel 4.20. di atas dapat diketahui koefisien korelasi moderasi R sebesar 0,789. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan beban kerja mental, kepribadian tipe A dan B serta variabel stres kerja adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,592. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,592 tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja mental serta kepribadian tipe A dan B mempengaruhi stres kerja sebesar 59,2 persen. Sedangkan sisanya 40,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2.4.3. Uji Signifikansi Parameter Individual

Uji signifikansi parameter individual dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepribadian tipe A dan B berlaku sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan beban kerja mental terhadap stres kerja. Berikut ini langkah-langkah pengujiannya:

1. Hipotesis

Ho: Kepribadian tipe A dan B bukan merupakan variabel moderating

Ha: Kepribadian tipe A dan B merupakan variabel moderating

2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha= 0.05$)

3. Kriteria Pengujian:

Jika $\text{sig}>0,05$ maka Ho diterima

Jika $\text{sig}<0,05$ maka Ho ditolak

4. Kesimpulan

Variabel beban kerja mental memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,113 dengan tingkat signifikansi 0,295 ($>0,05$). Variabel kepribadian tipe A dan B memberikan nilai koefisien parameter 0,113 dengan tingkat signifikansi 0,891 ($>0,05$). Variabel moderat1 memberikan nilai koefisien parameter sebesar -2,725

dengan tingkat signifikansi sebesar 0,999 ($>0,05$). Variabel moderat1 yang merupakan interaksi antara beban kerja mental dan kepribadian tipe A dan B tidak signifikan, sehingga melalui uji t statistik ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian tipe A dan B bukan merupakan variabel moderating.

4.2.4.4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F menggunakan program SPSS 17,0. Berikut ini langkah-langkah uji F:

1. Hipotesis

Ho: Tidak pengaruh signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating

Ha: Ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating

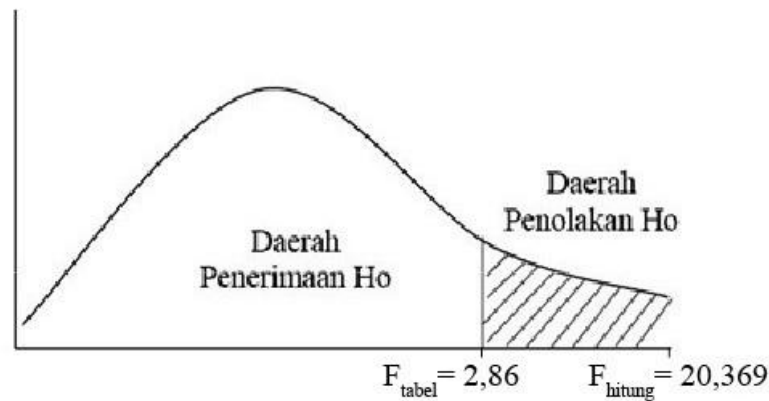
2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha= 0.05$)

3. Kriteria Pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka Ho ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka Ho diterima

Untuk pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan gambar berikut:



Gambar 4.4. Uji F Variabel Beban Kerja mental (X_1),
Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)

4. Kesimpulan

Dari Tabel 4.19. dapat dilihat besaran nilai F_{hitung} sebesar 20,369 dengan tingkat signifikansi $p=0,000$. Angka tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{Tabel} yang nilainya 2,86. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($20,369 > 2,86$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa beban kerja mental dan kepribadian tipe A dan B secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja wartawan di Yogyakarta. Namun apabila kepribadian berposisi sebagai variabel moderating, tidak terjadi pengaruh yang signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan “Ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating” **ditolak**.

4.2.5. Analisis Konflik Peran (X₂), Kepribadian Tipe A dan B (X₃) dan Stres Kerja (Y)

4.2.5.1. Uji Regresi Moderator

Pengujian regresi moderasi pada penelitian ini menggunakan SPSS 17,0 *for windows*. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.21.
Regresi Moderator Konflik Peran (X₂),
Kepribadian Tipe A dan B (X₃), Stres Kerja (Y)

Variabel Penjelas	Nilai Koefisien	Standar Error	Nilai Signifikansi	t-Stat
(Constant)	-10,993			
X ₂	1,481	1,222	1,212	0,233
X ₃	0,434	1,046	0,415	0,681
moderat2	-0,009	0,039	-0,226	0,822
F hitung	22,302			
Adjusted R ²	0,615			
Sig	0,000			

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 169)

Dari hasil analisis statistik Tabel 4.21. dapat dibuat rumusan fungsi regresi seperti terlihat berikut ini:

$$Y_1 = -10,993 + 1,481X_2 + 0,434X_3 - 0,009X_2.X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai konflik peran, kepribadian tipe A dan B, dan stres kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar -10,993 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel konflik peran dan kepribadian tipe A dan B maka tingkat stres kerja wartawan yang dihasilkan sebesar -10,993.

2. Koefisien Konflik Peran (b_1)

Konflik peran (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,481. Adanya pengaruh positif ini berarti konflik peran dan stres kerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi konflik peran yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin tinggi pula stres kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika konflik peran wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan menurun.

3. Koefisien Kepribadian Tipe A dan B (b_2)

Kepribadian tipe A dan B (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,434. Adanya pengaruh positif ini berarti kepribadian tipe A dan B dengan stres kerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi kepribadian yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin tinggi pula stres kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika kepribadian wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan menurun.

4. Koefisien Moderat2 ($b_1.b_2$)

Moderat2 ($X_1.X_2$) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,009. Adanya pengaruh negatif ini berarti konflik peran, kepribadian tipe A dan B dan stres kerja memiliki hubungan yang berlawanan arah.

4.2.5.2. Analisis Korelasi Moderator

Untuk menunjukkan berapa persen variabel stres kerja yang dapat dijelaskan oleh konflik peran dan kepribadian tipe A dan B dapat dilihat dari Tabel di bawah ini:

Tabel 4.22.
 Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi
 Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.615	4.580

a. Predictors: (Constant), moderat2, Kepribadian Tipe A dan B, Konflik Peran

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 169)

Dari Tabel 4.22. di atas dapat diketahui koefisien korelasi moderasi R sebesar 0,802. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan konflik peran, kepribadian tipe A dan B serta variabel stres kerja adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,615. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,615 tersebut dapat diartikan bahwa konflik peran serta kepribadian tipe A dan B mempengaruhi stres kerja sebesar 61,5 persen. Sedangkan sisanya 38,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2.5.3. Uji Signifikansi Parameter Individual

Uji signifikansi parameter individual dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepribadian tipe A dan B berlaku sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan konflik peran terhadap stres kerja. Berikut ini langkah-langkah pengujiannya:

1. Hipotesis

Ho: Kepribadian tipe A dan B bukan merupakan variabel moderating

Ha: Kepribadian tipe A dan B merupakan variabel moderating

2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$)

3. Kriteria Pengujian:

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

4. Kesimpulan

Variabel konflik peran memberikan nilai koefisien parameter sebesar 1,481 dengan tingkat signifikansi 0,233 ($> 0,05$). Variabel kepribadian tipe A dan B memberikan nilai koefisien parameter 0,434 dengan tingkat signifikansi 0,681 ($> 0,05$). Variabel moderat2 memberikan nilai koefisien parameter sebesar -0,009 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,822 ($> 0,05$). Variabel moderat1 yang merupakan interaksi antara beban kerja mental dan kepribadian tipe A dan B tidak signifikan, sehingga melalui uji t statistik ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian tipe A dan B bukan merupakan variabel moderating.

4.2.5.4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F menggunakan program SPSS 17,0. Berikut ini langkah-langkah uji F:

1. Hipotesis

H_0 : Tidak pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating

H_a : Ada pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating

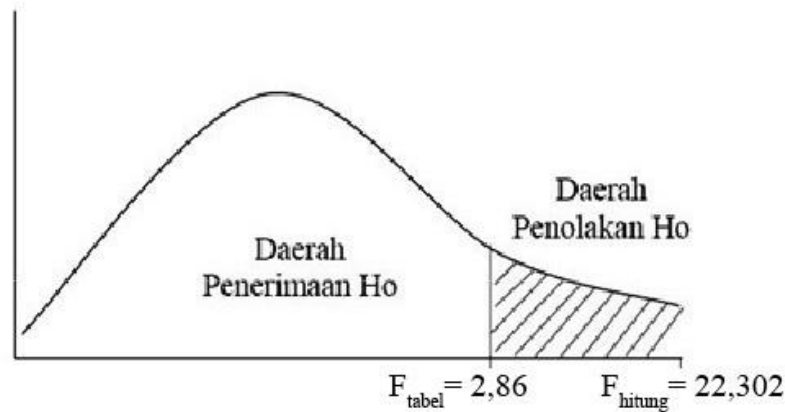
2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

3. Kriteria Pengujian:

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima

Untuk pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan gambar berikut:



Gambar 4.5. Uji F Variabel Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)

4. Kesimpulan

Dari Tabel 4.21. dapat dilihat besaran nilai F_{hitung} sebesar 22,302 dengan tingkat signifikansi $p=0,000$. Angka tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{Tabel} yang nilainya 2,86. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($22,302 > 2,86$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa konflik peran dan kepribadian tipe A dan B secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja wartawan di Yogyakarta. Namun apabila kepribadian berposisi sebagai variabel moderating, tidak terjadi pengaruh yang signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan “Ada pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating” **ditolak**.

4.2.6. Analisis Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3) dan Stres Kerja (Y)

4.2.6.1. Uji Regresi Moderator

Pengujian regresi moderasi pada penelitian ini menggunakan SPSS 17,0 *for windows*. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.23.
Regresi Moderator Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2),
Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)

Variabel Penjelas	Nilai Koefisien	Standar Error	t-stat	Nilai Sig
(Constant)	17,382			
X_1	0,150	0,482	0,311	0,758
X_2	0,260	0,562	0,463	0,646
X_3	-0,116	0,342	-0,339	0,736
Moderat	0,001	0,001	0,945	0,351
F hitung	19,514			
Adjusted R^2	0,649			
Sig	0,000			

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 170)

Dari hasil analisis statistik Tabel 4.23. dapat dibuat rumusan fungsi regresi seperti terlihat berikut ini:

$$Y_1 = 17,382 + 0,150X_1 + 0,260X_2 - 0,116X_3 + 0,001X_1 \cdot X_2 \cdot X_3$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai beban kerja mental, konflik peran, kepribadian tipe A dan B, dan stres kerja, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (Koefisien a)

Nilai konstanta sebesar 17,382 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel beban kerja mental, konflik peran serta kepribadian tipe A dan B maka tingkat stres kerja wartawan yang dihasilkan sebesar 17,382.

2. Koefisien Beban Kerja Mental (b_1)

Beban kerja mental (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,150. Adanya pengaruh positif ini berarti beban kerja mental dan stres kerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi beban kerja mental yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin tinggi pula stres kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika beban kerja mental wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan menurun.

3. Koefisien Konflik Peran (b_2)

Konflik peran (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,260. Adanya pengaruh positif ini berarti konflik peran dan stres kerja memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi konflik peran yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin tinggi pula stres kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika konflik peran wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan menurun.

4. Koefisien Kepribadian Tipe A dan B (b_3)

Kepribadian tipe A dan B (X_3) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar -0,116. Adanya pengaruh negatif ini berarti kepribadian tipe A dan B dan stres kerja memiliki hubungan yang berlawanan arah. Semakin tinggi kepribadian yang dimiliki oleh wartawan, maka semakin rendah stres kerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika kepribadian wartawan turun, maka stres kerja mereka juga akan naik.

5. Koefisien Moderat2 (b_1, b_2, b_3)

Moderat2 (X_1, X_2, X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,001. Adanya pengaruh positif ini berarti beban kerja mental, konflik peran, kepribadian tipe A dan B, serta stres kerja memiliki hubungan yang searah.

4.2.6.2. Analisis Korelasi Moderator

Untuk menunjukkan berapa persen variabel stres kerja yang dapat dijelaskan oleh beban kerja mental, konflik peran serta kepribadian tipe A dan B dapat dilihat dari Tabel di bawah ini:

Tabel 4.24.
Nilai Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.649	4.371

a. Predictors: (Constant), moderat, Kepribadian Tipe A dan B, Beban Kerja Mental, Konflik Peran
Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 171)

Dari Tabel 4.24. di atas dapat diketahui koefisien korelasi moderasi R sebesar 0,827. Nilai ini mendekati angka 1 artinya hubungan beban kerja mental, konflik peran, kepribadian tipe A dan B serta variabel stres kerja adalah kuat. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,649. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,649 tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja mental, konflik peran serta kepribadian tipe A dan B mempengaruhi stres kerja sebesar 64,9 persen. Sedangkan sisanya 35,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.2.6.3. Uji Signifikansi Parameter Individual

Uji signifikansi parameter individual dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepribadian tipe A dan B berlaku sebagai variabel moderator yang mempengaruhi hubungan beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja. Berikut ini langkah-langkah pengujiannya:

1. Hipotesis

Ho: Kepribadian tipe A dan B bukan merupakan variabel moderating

Ha: Kepribadian tipe A dan B merupakan variabel moderating

2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha= 0.05$)

3. Kriteria Pengujian:

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka Ho ditolak

4. Kesimpulan

Variabel beban kerja mental memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,150 dengan tingkat signifikansi 0,758 ($>0,05$). Variabel konflik peran memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,260 dengan tingkat signifikansi 0,646 ($>0,05$). Variabel kepribadian tipe A dan B memberikan nilai koefisien parameter -0,116 dengan tingkat signifikansi 0,736 ($>0,05$). Variabel moderat1 memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,001 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,351 ($>0,05$). Variabel moderat yang merupakan interaksi antara beban kerja mental, konflik peran, dan kepribadian tipe A dan B tidak signifikan, sehingga melalui uji t statistik ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian tipe A dan B bukan merupakan variabel moderating.

4.2.6.4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F menggunakan program SPSS 17,0. Berikut ini langkah-langkah uji F:

1. Hipotesis

Ho: Tidak pengaruh signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating

Ha: Ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating

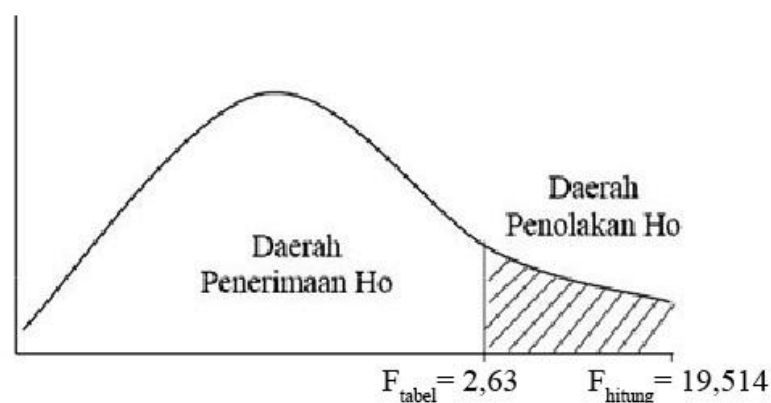
2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$)

3. Kriteria Pengujian:

Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ maka Ho ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ maka Ho diterima

Untuk pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan gambar berikut:



Gambar 4.6. Uji F Variabel Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)

4. Kesimpulan

Dari Tabel 4.23. dapat dilihat besaran nilai F_{hitung} sebesar 19,514 dengan tingkat signifikansi $p=0,000$. Angka tersebut menunjukkan bahwa F_{hitung} jauh lebih besar dari F_{Tabel} yang nilainya 2,63. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{Tabel} ($19,514 > 2,63$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F ini menunjukkan bahwa beban kerja mental, konflik peran serta kepribadian tipe A dan B berpengaruh terhadap stres kerja wartawan di Yogyakarta. Namun apabila kepribadian berposisi sebagai variabel moderating, tidak terjadi pengaruh yang signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja. Artinya hipotesis keempat yang menyatakan “Ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating” **ditolak**.

4.2.7. Analisis Kepribadian Tipe A dan B (X_3) dan Stres Kerja (Y)

4.2.7.1. Uji Hipotesis Untuk Korelasi Regresi Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui adanya perbedaan tingkat stres kerja yang dialami oleh wartawan yang memiliki tipe kepribadian tipe A dan B, maka digunakan teknik *independent sample t-test* dengan menggunakan program SPSS 17,0 *for windows*.

Berikut ini langkah-langkah uji t:

1. Hipotesis

H_0 : Tidak ada perbedaan signifikan antara stres kerja kepribadian tipe A dan tipe B

H_a : Ada perbedaan signifikan antara stres kerja kepribadian tipe A dan tipe B

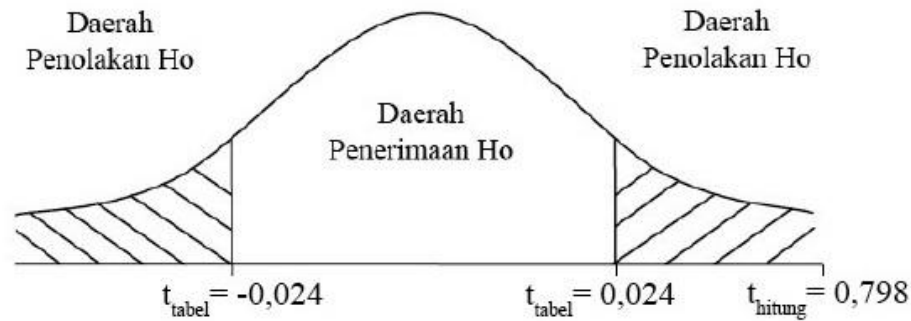
2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha= 0,05$)

3. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Untuk pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan gambar berikut:



Gambar 4.7. Uji t Variabel Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)

4. Kesimpulan

Hasil analisis data menunjukkan nilai $t_{hitung}=0,798$ $p=0,430$ ($p>0,05$), artinya hasil analisis ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan stres kerja antara tipe kepribadian A dan B. Serta dilihat dari mean kepribadian tidak terlihat perbedaan yang signifikan antara stres kerja yang dialami kepribadian tipe A maupun B, dengan mean kepribadian tipe A 60,62 persen dan mean kepribadian tipe B 63,93 persen. Penghitungan ini sekaligus mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan tingkat stres kerja antara wartawan yang memiliki kepribadian tipe A dan B, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan, “Ada perbedaan stres kerja yang signifikan antara kepribadian tipe A dan tipe B” **ditolak**.

4.2.7.2. Uji One Way Anova

Setelah dilakukan uji *independent sample t-test* dilakukan uji lanjutan, yaitu uji *one way anova*. Anova digunakan untuk menguji signifikansi dan pengambilan keputusan. Berikut ini langkah-langkah uji F:

1. Hipotesis

Ho: Tidak ada perbedaan signifikan antara stres kerja kepribadian tipe A dan tipe B

Ha: Ada perbedaan signifikan antara stres kerja kepribadian tipe A dan tipe B

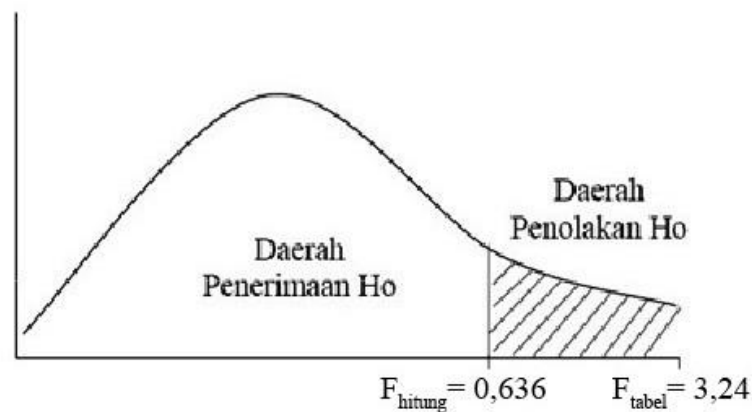
2. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

3. Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ maka Ho ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ maka Ho diterima

Untuk pengambilan kesimpulan dapat diperjelas dengan gambar berikut:



Gambar 4.8. Uji F Variabel Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Stres Kerja (Y)

4. Kesimpulan

Setelah dilakukan uji anova, diperoleh F_{hitung} sebesar 0,636 dengan tingkat signifikansi 0,430. Sedangkan melalui F_{Tabel} diperoleh nilai 3,24. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} < F_{Tabel}$ atau $0,636 < 3,24$, maka Ho diterima. Dengan demikian uji anova juga menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat stres kerja antara kepribadian tipe A dan B. Karena tidak terjadi perbedaan, maka tidak perlu uji tambahan seperti uji *scheffe* dan uji *tukey* untuk melihat letak perbedaannya.

Penghitungan ini sekaligus mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan tingkat stres kerja antara wartawan yang memiliki kepribadian tipe A dan B, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan, “Ada perbedaan stres kerja yang signifikan antara kepribadian tipe A dan tipe B” **ditolak**.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Beban Kerja Mental (X_1) terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja pada wartawan Surat Kabar Harian di Yogyakarta. Kesimpulan tersebut dilihat dari nilai uji hipotesis untuk koefisien regresi dengan $F_{hitung}=63,028$ lebih dari $F_{Tabel}=4,09$. Sumbangan pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja sebesar 60,8 persen, sedangkan sisanya 39,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini didukung dengan berbagai penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja. Penelitian tersebut antara lain dilakukan oleh Mawar Nurrani (2009) serta Supardi (2007). Penelitian yang dilakukan oleh Mawar menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja mental dan stres kerja pada perawat RSUP. Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten dengan hasil sumbangan beban kerja mental terhadap stres kerja sebesar 76,3 persen. Sementara itu, Supardi dalam penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh beban kerja mental terhadap stres kerja yang jauh lebih kecil, yakni hanya sebesar 4,10 persen.

Tarwaka (2004:102) mengatakan meskipun secara fisiologis, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan, namun secara moral dan tanggungjawab sebenarnya aktivitas mental lebih berat dibandingkan aktivitas fisik.

Pendapat tersebut diutarakan karena aktivitas mental lebih melibatkan kerja otak (*white-collar*) dari pada kerja otot (*blue-collar*). Menurut Grandjean (1993) setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dan proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang lampau.

Dari sudut pandang ergonomi, Tarwaka (2004:95) mengatakan setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Sedangkan Suma'Mur (1984) berpendapat bahwa kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu kepada yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia, dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan. (Tarwaka, 2004:95)

Dari titik pandang kesehatan, studi Margolis (dalam Gibson, 1996:347) sepanjang tahun 1958 menyatakan bahwa beban berlebih kuantitatif mungkin menyebabkan perubahan biokimia dan peningkatan kandungan kolesterol dalam darah. Bahkan penelitian Sales (dalam Gibson, 1996:347) telah disampaikan bahwa beban berlebih merupakan hal yang paling berbahaya bagi mereka yang mengalami kepuasan kerja paling rendah. Sedangkan studi Kasl (dalam Gibson, 1996:347) mendapatkan bahwa beban berlebih dapat menyebabkan rendahnya kepercayaan diri, menurunnya motivasi kerja dan meningkatnya angka absensi.

4.3.2. Konflik Peran (X₂) terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja pada wartawan Surat Kabar Harian di

Yogyakarta. Kesimpulan tersebut dilihat dari nilai uji hipotesis untuk koefisien regresi dengan $F_{hitung}=65,735$ lebih dari $F_{Tabel}=4,09$. Sumbangan pengaruh konflik peran terhadap stres kerja sebesar 61,8 persen, sedangkan sisanya 38,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mustain yang menunjukkan adanya konflik peran memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Pengaruh variabel konflik peran terhadap stres kerja pada penelitian tersebut memberi sumbangan efektif 46,5%, sisanya memiliki kemungkinan berhubungan dengan variabel lain seperti gender, usia, dan lama kerja.

Van Sell dkk. dan Kahn dkk. (dalam Munandar, 2001:391) menemukan bahwa tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi. Sementara itu, Luthans (2006:455) berasumsi bahwa stres dan konflik tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi mereka. Dalam kenyataan, secara umum diakui bahwa tingkat stres dan konflik yang rendah dapat meningkatkan kinerja. Stres ringan juga mungkin meningkatkan kualitas dan peningkatan aktivitas, perubahan, dan kinerja yang lebih baik.

Masih dalam Luthans (2006:458) dalam perilaku interaktif antarpribadi maupun antarkelompok yang lebih menghasilkan konflik daripada stres dapat diselesaikan dengan mengatasi dan mengelola perilaku tersebut. Sebagai contoh, strategi resolusi konflik menang-menang (*win-win*) atau jenis strategi lain seperti penghindaran, defusi, kepuasan, atau konfrontasi yang telah dikenal luas dalam manajemen konflik. Banyak buku yang berorientasi praktik mengenai pemecahan masalah konflik di tempat kerja,

tetapi pendekatan yang lebih akademis berdasarkan penelitian berfokus pada keahlian negosiasi.

4.3.3. Beban Kerja Mental (X_1) dan Konflik Peran (X_2) terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja wartawan Surat Kabar Harian di Yogyakarta. Kesimpulan tersebut dilihat dari nilai uji hipotesis untuk koefisien regresi dengan $F_{hitung}=37,638$ lebih dari $F_{Tabel}=3,24$. Sumbangan pengaruh beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja sebesar 64,7 persen, sedangkan sisanya 35,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

4.3.4. Beban Kerja Mental (X_1), Kepribadian Tipe A dan B (X_3) terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja mental, kepribadian tipe A dan B, dan moderat1 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kesimpulan tersebut dilihat dari nilai uji anova atau *F test* dengan $F_{hitung}=20,369$ lebih dari $F_{Tabel}=2,86$. Sumbangan pengaruh beban kerja mental dan moderat1 terhadap stres kerja sebesar 59,2 persen, sedangkan sisanya 40,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Meskipun terbukti berpengaruh, namun pada uji signifikansi parameter individual, kepribadian tipe A dan B bukan merupakan variabel moderating. Dari uji tersebut dapat diketahui bahwa dalam regresi moderator variabel kepribadian tipe A dan B tidak berfungsi sebagai mana mestinya yaitu sebagai variabel moderating, namun dalam regresi ini variabel tersebut berposisi sebagai variabel independen.

4.3.5. Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa konflik peran, kepribadian tipe A dan B, dan moderat² secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kesimpulan tersebut dilihat dari nilai uji anova atau *F test* dengan $F_{hitung}=22,302$ lebih dari $F_{Tabel}=2,86$. Sumbangan pengaruh konflik peran dan moderat² terhadap stres kerja sebesar 61,5 persen, sedangkan sisanya 38,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain. Meskipun terbukti berpengaruh, namun pada uji signifikansi parameter individual, kepribadian tipe A dan B bukan merupakan variabel moderating. Dari uji tersebut dapat diketahui bahwa dalam regresi moderator variabel kepribadian tipe A dan B tidak berfungsi sebagaimana mestinya yaitu sebagai variabel moderating, namun dalam regresi ini variabel tersebut berposisi sebagai variabel independen.

4.3.6. Beban Kerja Mental (X_1), Konflik Peran (X_2), Kepribadian Tipe A dan B (X_3), Terhadap Stres Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja mental, konflik peran, kepribadian tipe A dan B, dan moderat secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Kesimpulan tersebut dilihat dari nilai uji anova atau *F test* dengan $F_{hitung}=19,514$ lebih dari $F_{Tabel}=2,63$. Sumbangan pengaruh beban kerja mental, konflik peran, dan moderat terhadap stres kerja sebesar 64,9 persen, sedangkan sisanya 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Meskipun terbukti berpengaruh, namun pada uji signifikansi parameter individual, kepribadian tipe A dan B bukan merupakan variabel moderating. Dari uji tersebut dapat diketahui bahwa dalam regresi moderator variabel kepribadian tipe A dan B tidak berfungsi sebagai mana mestinya yaitu sebagai

variabel moderating, namun dalam regresi ini variabel tersebut berposisi sebagai variabel independen.

4.3.7. Tingkat Stres Kerja (Y) Antara Kepribadian Tipe A dan B (X₃)

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan stres kerja yang dialami wartawan kepribadian tipe A dan B, di mana mean kepribadian tipe A sebesar 60,62 persen dan mean kepribadian tipe B 63,93. Artinya tidak terlihat perbedaan yang signifikan antara stres kerja keduanya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Supardi (2007), yang mana penelitian tersebut menyebutkan bahwa terdapat perbedaan yang bermakna antara kepribadian terhadap stres kerja di Rumkit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan, pada taraf keyakinan $\alpha=0,05$.

Banyak studi yang membandingkan reaktivitas dari orang-orang yang bertipe A dan B, menggunakan subjek laki-laki dan perempuan dan tugas yang bervariasi, penyebab stres, dan mengukur perilaku tipe A dan B. Meskipun banyak penelitian yang tidak konsisten pada hasilnya, banyak studi menemukan reaktivitas yang tinggi di antara individu yang berkepribadian tipe A, terutama laki-laki (Carver, Diamond, & Humphries, 1985; Contrada & Krantz, 1988; Houston, 1986). Penelitian lain menunjukkan reaktivitas tipe A dan tipe B baik laki-laki maupun perempuan mirip dengan yang ditemukan dari orang dewasa. (Lawler, Allen, Critcher, & Standard, 1981; Lundberg, 1986; Matthews & Jennings, 1984; Thoreson & Pattillo, 1988). Hal ini menunjukkan tendensi tipe A menjadi lebih tinggi reaktivitasnya terhadap stres kemungkinan dimulai sejak masa kecil. (Sarafino, 1994:120)

4.3.8. Hasil Pengujian Hipotesis

Berikut rangkuman dari hasil pengujian hipotesis:

Tabel 4.25.
Rangkuman Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	F _{hitung}	F _{Tabel}	Sig	Kesimpulan
H ₁	Ada pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja	63,028	4,09	0,000	Terbukti
H ₂	Ada pengaruh langsung dan signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja	65,735	4,09	0,000	Terbukti
H ₃	Ada pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja	37,638	3,24	0,000	Terbukti
H ₄	Ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating	20,369	2,86	0,000	Tidak Terbukti
H ₅	Ada pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating	22,302	2,86	0,000	Tidak Terbukti
H ₆	Ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres terjadinya kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating	19,514	2,63	0,000	Tidak Terbukti
H ₇	Ada perbedaan signifikan antara stres kerja dengan kepribadian tipe A dan tipe B	0,636	3,24	0,430	Tidak terbukti

Sumber: Data Primer Diolah, 2012 (lampiran 7 hal 164-174)

4.5. Hasil Uji Asumsi Dasar

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran skor subjek terdistribusi secara normal ataukah tidak. Sebaran yang normal merupakan gambaran bahwa data yang diperoleh telah mewakili keseluruhan data. Kaidah yang digunakan yaitu jika $p < 0,05$ maka sebaran data tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *one-sample Kolmogrov-Smirnov Test* dari program *SPSS 17,0 for Windows*. Untuk variabel beban kerja mental menunjukkan nilai $K-SZ=1,120$ dengan nilai $p= 0,163$ ($p > 0,05$). Sementara itu variabel konflik peran menunjukkan nilai $K-SZ=0,848$ dengan nilai $p= 0,468$ ($p > 0,05$). Selanjutnya variabel kepribadian tipe A dan B menunjukkan nilai $K-SZ=0,556$ dengan nilai $p=0,917$ ($p > 0,05$). Dan yang terakhir stres kerja menunjukkan nilai $K-SZ=1,161$ dengan nilai $p=0,135$ ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa beban kerja mental, konflik peran, kepribadian tipe A dan B, serta stres kerja memiliki sebaran mengikuti kurva normal atau dengan kata lain data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Setelah memasukkan seluruh variabel, hasilnya pun menunjukkan bahwa beban kerja mental memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 4,281 sedangkan konflik peran memiliki nilai VIF sebesar 4,374, serta yang terakhir kepribadian tipe A dan B memiliki VIF sebesar 1,046. Karena, nilai VIF hitung bekisar pada nilai 1 atau lebih rendah dari

10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel dalam penelitian ini.

4.5.2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini dilakukan dengan uji statistik *Durbin-Watson* melalui bantuan SPSS 17,0 *for windows*. Setelah melakukan uji autokorelasi, dari output didapatkan nilai statistik uji *Durbin-Watson* sebesar 1,108 (terletak diantara -2 dan +2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara variabel bebas beban kerja mental (X_1), konflik peran (X_2), kepribadian tipe A dan B (X_3) dengan variabel stres kerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil analisis deskriptif mengenai karakteristik responden menunjukkan bahwa wartawan yang menjadi subjek penelitian ini didominasi oleh laki-laki, dan kebanyakan responden berumur sekitar 27 hingga 32 tahun. Dari kategori berdasarkan pendidikan terakhir yang dienyam responden, dapat dilihat mayoritas adalah sarjana (S1), dan mayoritas dari mereka belum berkeluarga. Mengenai media tempat mereka bekerja, kebanyakan dari mereka berasal dari perusahaan 1. Namun responden kebanyakan baru bekerja sekitar kurang dari 5 tahun. Dan karakteristik terakhir menunjukkan responden kebanyakan berada di desk kota, politik, dan pemerintahan.
2. Analisa deskriptif berdasarkan variabel penelitian menunjukkan bahwa mayoritas wartawan memberikan penilaian yang rendah pada setiap aspek beban kerja mental dengan penilaian sebesar 54,07 persen, variabel konflik peran dengan penilaian 54,94 persen, dan stres kerja sebesar 51,24 persen. Kemudian kepribadian tipe A dan B yang merupakan variabel moderating mendapat penilaian yang tinggi yakni sebesar 63,82 persen. Angka tersebut sekaligus mengindikasikan bahwa mayoritas wartawan surat kabar harian di Yogyakarta yang menjadi subjek penelitian ini memiliki pola kepribadian tipe A.
3. Ada pengaruh signifikan dan langsung dari beban kerja mental terhadap stres kerja.

4. Ada pengaruh signifikan dan langsung dari konflik peran terhadap stres kerja.
5. Ada pengaruh langsung dan signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja.
6. Tidak ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating. Namun pada uji signifikansi simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja mental serta kepribadian tipe A dan B secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.
7. Tidak ada pengaruh signifikan dari konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating. Namun pada uji signifikansi simultan membuktikan bahwa variabel konflik peran serta kepribadian tipe A dan B secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.
8. Tidak ada pengaruh signifikan dari beban kerja mental dan konflik peran terhadap stres kerja dengan kepribadian tipe A dan B sebagai variabel moderating. Namun pada uji signifikansi simultan membuktikan bahwa beban kerja mental, konflik peran, serta kepribadian tipe A dan B secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.
9. Tidak ada perbedaan stres kerja yang signifikan antara kepribadian tipe A dan tipe B.
10. Konflik peran memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap stres kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian, peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Saran kepada subjek penelitian

Berkenaan dengan stres kerja, peneliti menyarankan para wartawan agar dapat mengelola stres dengan cara-cara seperti olahraga, relaksasi, pengendalian perilaku, terapi kognitif serta dukungan sosial. Para peneliti lain pun menyimpulkan bahwa orang yang berlatih gerak badan kurang mengalami stres dan ketegangan, lebih percaya diri, dan lebih bersikap optimistis, sehingga cara ini patut dicoba.

2. Saran kepada perusahaan media

Untuk perusahaan diharapkan dapat memperhatikan beban kerja mental, konflik peran, dan stres kerja wartawan. Hal tersebut disebabkan pengaruh stres kerja mungkin dapat berdampak luas, misalnya dalam kualitas pemberitaan yang ditulis oleh wartawan tersebut. Untuk itu penanganan stres dengan adanya program klinis sangat dibutuhkan. Selain itu, seperti ulasan Gibson (1996:375) berbagai program dapat digunakan untuk mengendalikan stres, seperti manajemen berdasarkan sasaran (*management by objectives*), program pengembangan organisasi, pengkayaan pekerjaan, mendesai ulang struktur organisasi, memantapkan variabel jadwal kerja dan menyediakan fasilitas kesehatan pekerja.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain penyebab stres (*stressor*) seperti dari lingkungan fisik, kelompok, ataupun organisasional. Dengan demikian hasil penelitian memberikan kebermanfaatan dalam hal keberagaman studi. Kemudian dalam penelitian ini item skala kepribadian memiliki sedikit pernyataan, padahal untuk dapat mengetahui kepribadian seseorang tidak cukup dengan 7 pernyataan saja. Untuk itu skala kepribadian dalam penelitian ini tidak disarankan. Selain itu

disarankan pula peneliti selanjutnya dapat melakukan metode penelitian data secara kualitatif, yakni melalui wawancara langsung. Cara tersebut dilakukan agar jawaban responden lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Aceng (2004), *Press Relations: Kiat Berhubungan dengan Media Massa*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Alwi, Syafarudin (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, Suharsini (2006), *Prosedur Penelitian-Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi keenam, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Djuroto, Totok (2002), *Manajemen Penerbitan Pers*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sari, Dwi Ratna dan Diah, Arrumm (2006), Stres dan Koping Perawat Kepribadian Tipe A dan Kepribadian Tipe B di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Pirngadi Medan, *Jurnal keperawatan Rufaidah Sumatera Utara*, 2 (1), hal: 9-17
- Fauzi, Akhmad (2008), Antecedent Stres terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja pada Wartawan di Jawa Timur, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6 (1), hal: 73-82
- Ghozali, Imam (2002), *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Semarang: Badan Penerbit-Undip
- Gibson, James L., Ivancevich John M., dan Donnely Jr James H. (1990), *Organisasi (terj.)*, jilid 1, Edisi kelima, Jakarta: Erlangga
- Fisher, Richard T. (2001), Role Stress, the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance, *Behavioral Research in Accounting*, 13, hal: 143-170
- Habibah, Nurul (2009), *Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Wartawan Bidang Kriminal PT. Jawa Pos Radar Malang*, Skripsi Sarjana. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Hancock, Peter A. dan Meshkati, Najmedin (1988), *Human Mental Workload*, The Netherlands: Elsevier Science Publishers B. V.

- Hasibuan, Malayu SP., (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang (2002), *Metodologi Penelitian Bisnis-untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- K. Septiawan Santana (2005). *Jurnalisme Kontemporer*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Luthans, Fred (2006), *Perilaku Organisasi (terj.)*, Yogyakarta: ANDI
- Mawar Nurrani (2009). *Hubungan Antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja pada Perawat*, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosisal Budaya Universitas Islam Indonesia
- Munandar, Ashar Sunyoto (2001), *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Mustain (2010), *Konflik Peran dan Stres Kerja Guru SMA*, Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosisal Budaya Universitas Islam Indonesia
- Nemeth, Christopher P. (2004), *Human Factors Methods for Design-Making Systems Human-Centered*, USA: CRC Press LLC
- Robbins Stephen P. dan Judge Timothy A. (2009), *Perilaku Organisasi (terj.)*, jilid 1, Edisi keduabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- _____ (2008), *Perilaku Organisasi (terj.)*, jilid 2, Edisi keduabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko Y. Hani (1986), *Organisasi Perusahaan-Teori, Struktur, dan Perilaku*, Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE

- Sager, Jeffrey K. (1991), Type A Behavior Pattern (TABP) among Salespeople and Its Relationship to Job Stress, *The journal of Personal Selling & Sales Management*, 11 (2), hal: 1-14
- Supardi (2007), *Analisa Stres Kerja Pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdaam I/BB Medan* Tesis Sarjana, Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Sarafino, Edward P. (1994), *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction. Second edition*, USA: John Willey & Sons, Inc
- Supranto, J. (2009), *Statistik: Teori dan Aplikasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sutrisno, Petrus S. (2011), *Fenomena Kebangkitan Industri Pers Daerah/Media Lokal*, Jakarta: Jurnal Dewan Pers
- Tarwaka, Bakri Solichul HA., dan Sudiajeng Lilik (2004), *Ergonomi: untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*, Surakarta: Uniba Press

LAMPIRAN

LAMPIRAN I
SKALA TRY OUT

ANGKET PENELITIAN
WARTAWAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Yogyakarta, Desember 2011

Kepada Ibu/Bapak/Saudara
Wartawan Daerah Istimewa Yogyakarta
Di tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berkenaan dengan tugas akhir untuk memenuhi syarat S1, saya mengadakan penelitian mengenai “Stres Kerja Wartawan Ditinjau dari Beban Kerja Mental dan Konflik Peran dengan Kepribadian A dan B Sebagai Variabel Moderating”. Untuk itulah kerjasama bapak/ibu/sdr dalam menjawab setiap pertanyaan dalam kuesioner ini sangat saya harapkan.

Saya mohon bapak/ibu/sdr dapat menjawabnya dengan teliti sesuai dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan . Atas perhatian dan kesediannya saya ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Peneliti

Zaitunah Dian Sari

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
Umur : tahun
Jenis kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Jabatan/desk :
Lama Kerja : tahun
Status : Menikah/Belum menikah (coret salah satu)

KUESIONER

Kuesioner ini dibuat dengan skala

(a) = 4 (c) = 2
(b) = 3 (d) = 1

Petunjuk pengisian

Jawablah pernyataan sesuai dengan kondisi yang anda alami di media tempat anda bekerja. Isilah pada kolom yang telah tersedia dengan memberi tanda silang (X) untuk jawaban:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

BUTIR BEBAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Time Load</i>					
1	Saya merasa waktu saya tercurah untuk pekerjaan di sini				
2	Saya merasa tegang ketika harus mengerjakan pekerjaan dalam waktu singkat				
3	Saya tidak memiliki waktu untuk istirahat				

4	Saya merasa waktu saya terbuang percuma untuk bekerja di sini				
5	Saya merasa tidak memiliki banyak kesempatan untuk berdiskusi dengan rekan lain disela-sela pekerjaan saya				
6	Saya merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan saya karena dikejar deadline				
7	Saya tidak punya banyak waktu senggang untuk berkumpul dengan keluarga dan teman-teman				
<i>Mental Effort Load</i>					
8	Saya merasa pekerjaan saya sebagai wartawan semakin hari semakin berat				
9	Saya merasa tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan sebagai wartawan				
10	Sebagai wartawan saya butuh konsentrasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
11	Saya merasa pekerjaan sebagai wartawan membutuhkan perhatian yang besar				
12	Saya merasa bekerja sebagai wartawan tidak membuat pikiran segar				
13	Saya merasa perlu mengorbankan tenaga dan pikiran saya untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai wartawan				
14	Saya rasa pekerjaan wartawan merupakan pekerjaan yang sangat kompleks dan sukar diprediksi				
<i>Psychological Stress Load</i>					
15	Saya merasa tertekan dalam menyelesaikan				

	pekerjaan saya sebagai wartawan				
16	Saya merasa ketidaktelitian pada pekerjaan saya dapat menimbulkan akibat yang fatal				
17	Saya merasa terbebani melakukan pekerjaan sebagai wartawan				
18	Saya merasa pekerjaan sebagai wartawan begitu beresiko				
19	Saya merasa ragu-ragu ketika membuat keputusan bekerja sebagai seorang wartawan				
20	Saya merasa menjadi wartawan adalah pekerjaan saya yang tidak menyenangkan				
21	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya sebagai wartawan				

BUTIR KONFLIK PERAN

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Pertentangan antara tugas dan tanggung jawab					
1	Saya merasa bingung ketika saya harus berangkat ke kantor padahal masih banyak pekerjaan di rumah yang harus saya kerjakan				
2	Saya merasa bingung karena di sela-sela menyiapkan berita, saya masih harus mengurus keluarga saya				
3	Saya merasa bingung menentukan pilihan untuk mengikuti seminar/pelatihan yang penting bagi karir saya atau membantu keluarga saya di rumah				
4	Saya tidak dapat tenang menyiapkan pekerjaan saya di rumah pada malam				

	hari				
5	Saya merasa bingung untuk menentukan pilihan yang harus diprioritaskan antara keluarga dan kantor				
Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pendangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya					
6	Selain meliput, saya juga ditugasi pekerjaan lain yang bukan tanggungjawab saya				
7	Saya sering ditugasi untuk menemani liputan yang menjadi tugas teman saya				
8	Menaikkan laba perusahaan bukan merupakan tugas saya				
9	Saya sering disuruh untuk membimbing rekan baru				
10	Acapkali saya dibebani untuk liputan yang bukan merupakan desk saya				
Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya					
11	Saya tidak dapat menolak liputan yang dibebankan kepada saya oleh atasan				
12	Dengan peraturan yang ditetapkan saya tidak dapat mengatur waktu dengan mudah antara di kantor dengan di rumah				
13	Saya selalu sulit mencari jalan tengah atau alternatif ketika ada dua perintah dari atasan yang berbeda				
14	Saya sering tidak sepakat mengenai angle berita yang ditetapkan oleh atasan				
15	Saya kecewa ketika tulisan saya yang				

	sudah melalui editor berbeda dengan yang saya inginkan				
Pertentangan dengan keyakinan pribadinya					
Pertentangan antara tugas-tugas dan tanggung jawab					
16	Saya merasa bingung ketika menulis berita yang tidak sesuai dengan idealisme saya				
17	Saya tidak sepakat dengan sistem kerja yang ada di media saya				
18	Saya kecewa ketika isu yang saya anggap penting tidak diangkat oleh media tempat saya bekerja				
19	Menerima bonus yang diberikan oleh narasumber bertentangan dengan prinsip saya				
20	Saya merasa tidak cocok dengan jabatan atau posisi saya di media ini				

BUTIR KEPERIBADIAN

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Kepribadian Tipe B					
1	Saya santai terhadap janji				
2	Saya bukan orang yang senang berkompetisi				
3	Saya tidak merasa terburu-buru atau dalam tekanan				
4	Saya senang mengerjakan banyak hal sekaligus				
5	Saya sering melakukan sesuatu dengan lambat (Makan, berjalan, bicara, dll)				
6	Saya senang menunjukkan apa yang saya				

	rasakan terhadap orang lain				
7	Saya memiliki banyak minat diluar pekerjaan saya sekarang				
Kepribadian Tipe A					
8	Saya tidak pernah terlambat				
9	Saya sangat kompetitif dalam segala hal				
10	Saya selalu merasa sibuk				
11	Saya selalu memikirkan apa yang akan saya kerjakan selanjutnya				
12	Saya melakukan sesuatu dengan cepat (Makan, berjalan, bicara, dll)				
13	Saya selalu menyimpan atau memendam perasaan saya				
14	Saya memiliki sedikit minat di luar pekerjaan saya sekarang				

BUTIR STRES KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Subjektif					
1	Saya selalu merasa khawatir atau ketakutan				
2	Saya selalu merasa apatis terhadap semua orang				
3	Saya sering merasa bosan terhadap pekerjaan saya				
4	Dalam hal emosi, saya sering lepas kendali				
Perilaku					
5	Akhir-akhir ini saya mudah mendapat kecelakaan				
6	Saya sering meluapkan emosi saya				

	dalam cara apapun				
7	Saya sering tertawa gugup				
8	Saya sering berperilaku impulsif (bertindak secara tiba-tiba menurut gerak hati)				
Kognitif					
9	Saya sering merasa sulit berkonsentrasi				
10	Akhir-akhir ini saya kurang perhatian terhadap segala hal				
11	Saya seringkali tidak mampu membuat keputusan yang masuk akal				
12	Akhir-akhir ini saya sangat sensitif terhadap kritik				
Fisiologis					
13	Denyut jantung dan tekanan darah saya sering meningkat				
14	Mulut saya sering kering				
15	Saya sering berkeringat				
16	Saya merasa suhu tubuh saya turun-naik (panas-dingin)				
Organisasi					
17	Saya sering tidak masuk kantor				
18	Produktivitas saya rendah dalam hal kerjaan				
19	Saya sering tidak puas dengan hasil kerja saya				
20	Komitmen dan loyalitas saya terhadap perusahaan ini berkurang				

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA TRY OUT

Nomor Responden	Item Pertanyaan Beban Kerja Mental																				Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	51
2	3	2	1	1	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	2	1	2	55
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	55
4	3	4	2	1	1	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	1	4	2	1	2	52
5	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	1	2	59
6	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	51
7	4	2	1	1	1	2	1	4	1	4	4	1	3	4	1	4	1	4	1	1	1	46
8	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	52
9	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	4	1	3	1	1	2	43
10	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	52
11	3	3	2	2	2	4	2	1	2	4	4	1	3	3	2	4	1	4	1	1	1	50
12	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	4	1	3	2	2	2	52
13	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	50
14	3	2	2	1	2	2	3	2	2	4	4	1	3	2	1	4	2	3	2	1	1	47
15	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	55
16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	49
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	46
18	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	3	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	41
19	4	3	2	1	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	53

Nomor Responden	Item Pertanyaan Konflik Peran																				Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	44	
2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	52

3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	49
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	63
5	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	1	58
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	43
7	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	4	2	48
8	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	52
9	2	1	2	2	1	1	1	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	45
10	3	3	4	2	2	1	1	1	1	1	2	4	2	3	4	4	3	4	4	2	51
11	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	3	1	1	4	4	4	2	4	3	1	45
12	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	3	52
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	43
14	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	47
15	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	52
16	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	50
17	2	2	2	2	2	1	3	4	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	4	2	46
18	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	51
19	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	46

Nomor Responden	Item Pertanyaan Kepribadian Tipe A dan B														Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	34
2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	39
3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	34
4	2	1	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	37
5	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	36
6	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	34

7	2	1	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	36
8	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	32
9	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	35
10	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	36
11	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	4	4	4	2	36
12	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	38
13	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	34
14	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	38
15	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	32
16	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	34
17	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	33
18	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	34
19	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	33

Nomor Responden	Item Pertanyaan Stres Kerja																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	40
2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	2	51
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
4	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	47
5	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	46
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	41
7	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	36
8	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	45
9	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	46
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42

11	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	4	1	33
12	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	42
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
14	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
15	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	4	43
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

**A. Skala Beban Kerja Mental
Putaran 1**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor1	47.42	17.480	.395	.668
skor2	47.95	17.497	.315	.675
skor3	48.47	19.041	.054	.697
skor4	48.89	17.988	.288	.678
skor5	48.58	17.368	.498	.662
skor6	47.79	16.287	.436	.659
skor7	48.16	16.807	.405	.664
skor8	48.05	17.942	.181	.690
skor9	48.21	16.620	.556	.651
skor10	47.05	19.830	-.133	.713
skor11	47.11	19.322	-.019	.703
skor12	48.74	16.871	.648	.650
skor13	47.58	18.035	.318	.676
skor14	47.68	19.117	-.005	.708
skor15	48.53	15.485	.739	.626
skor16	47.00	21.222	-.423	.736
skor17	48.74	17.649	.322	.675
skor18	47.37	19.690	-.105	.714
skor19	48.58	17.368	.498	.662
skor20	49.00	18.444	.127	.694
skor21	48.58	16.813	.505	.656

Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor1	25.37	17.023	.170	.846
skor2	25.89	15.766	.390	.834
skor4	26.84	16.251	.373	.833
skor5	26.53	15.708	.582	.821
skor6	25.74	14.982	.429	.834
skor7	26.11	15.433	.408	.833
skor9	26.16	14.807	.673	.813
skor12	26.68	15.228	.737	.812
skor13	25.53	17.041	.207	.842
skor15	26.47	13.930	.802	.801
skor17	26.68	15.673	.460	.828
skor19	26.53	15.708	.582	.821
skor21	26.53	14.930	.635	.815

Putaran 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor2	19.95	14.275	.349	.859
skor4	20.89	14.322	.439	.851
skor5	20.58	14.146	.552	.844

skor6	19.79	13.398	.420	.858
skor7	20.16	13.807	.402	.857
skor9	20.21	13.175	.679	.833
skor12	20.74	13.427	.794	.829
skor15	20.53	12.374	.801	.822
skor17	20.74	13.871	.496	.847
skor19	20.58	14.035	.587	.842
skor21	20.58	13.146	.680	.833

B. Skala Konflik Peran Putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor1	46.95	23.497	.517	.699
skor2	47.16	24.029	.396	.707
skor3	47.05	23.386	.465	.700
skor4	47.37	24.246	.456	.706
skor5	47.21	23.509	.436	.702
skor6	47.16	22.696	.405	.702
skor7	47.21	22.731	.420	.701
skor8	46.68	23.228	.227	.725
skor9	46.79	24.287	.260	.716
skor10	46.84	25.029	.135	.726
skor11	46.68	24.561	.177	.724
skor12	47.05	22.608	.442	.698
skor13	47.11	22.655	.645	.687
skor14	46.84	25.140	.116	.728
skor15	46.47	26.819	-.153	.748
skor16	46.21	24.398	.269	.715

skor17	47.05	23.053	.530	.695
skor18	46.16	24.029	.311	.712
skor19	45.84	24.363	.166	.727
skor20	47.16	26.029	-.039	.743

Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor1	28.26	16.871	.496	.808
skor2	28.47	16.708	.531	.805
skor3	28.37	16.468	.515	.805
skor4	28.68	17.117	.554	.807
skor5	28.53	15.930	.637	.796
skor6	28.47	15.485	.509	.806
skor7	28.53	15.930	.452	.811
skor9	28.11	17.544	.237	.827
skor12	28.37	15.912	.459	.811
skor13	28.42	16.146	.628	.798
skor16	27.53	17.374	.304	.821
skor17	28.37	16.357	.542	.803
skor18	27.47	17.263	.302	.822

Putaran 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor1	25.74	15.205	.542	.810
skor2	25.95	15.164	.545	.810
skor3	25.84	14.696	.588	.805
skor4	26.16	15.585	.562	.811
skor5	26.00	14.667	.588	.805
skor6	25.95	14.608	.402	.824
skor7	26.00	14.778	.392	.824
skor12	25.84	14.251	.497	.813
skor13	25.89	14.766	.606	.805
skor16	25.00	15.778	.321	.826
skor17	25.84	14.696	.588	.805
skor18	24.95	15.497	.355	.824

C. Skala Kepribadian Tipe A dan B

Kepribadian Tipe B

Putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.546	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor1	14.53	2.708	.484	.430
skor2	14.74	2.649	.287	.506
skor3	14.32	2.673	.453	.436
skor4	14.21	3.509	-.076	.650
skor5	14.89	2.655	.448	.436
skor6	14.47	2.708	.455	.438
skor7	13.89	3.544	-.008	.590

Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor1	8.95	2.275	.487	.620
skor2	9.16	1.918	.469	.630
skor3	8.74	2.316	.401	.653
skor5	9.32	2.339	.368	.667
skor6	8.89	2.211	.508	.610

Kepribadian Tipe A

Putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.361	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor8	15.79	2.842	.098	.356
skor9	15.26	2.094	.288	.225
skor10	15.63	3.468	-.251	.514
skor11	15.11	2.433	.519	.173
skor12	15.37	2.135	.531	.099
skor13	15.89	2.544	.135	.342
skor14	15.89	2.988	-.027	.425

Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.530	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor9	5.84	.585	.363	.460
skor11	5.68	1.006	.454	.349
skor12	5.95	.942	.298	.497

D. Skala Stres Kerja Putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor1	38.74	35.538	.191	.893
skor2	38.79	35.509	.235	.891
skor3	38.63	36.357	.099	.893
skor4	38.63	33.690	.500	.884
skor5	38.74	32.538	.701	.878
skor6	38.74	31.649	.711	.876
skor7	38.74	33.094	.805	.877
skor8	38.37	33.579	.457	.885
skor9	38.63	32.579	.694	.878
skor10	38.58	32.035	.724	.876
skor11	38.74	34.982	.726	.883
skor12	38.79	34.175	.741	.881

skor13	38.58	32.368	.669	.878
skor14	38.58	31.813	.761	.875
skor15	38.37	33.023	.544	.882
skor16	38.74	33.316	.564	.882
skor17	38.74	32.316	.609	.880
skor18	38.95	35.608	.161	.894
skor19	38.32	35.006	.189	.896
skor20	38.63	32.690	.474	.886

Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
skor4	28.63	27.023	.578	.915
skor5	28.74	26.316	.718	.911
skor6	28.74	25.538	.721	.911
skor7	28.74	26.760	.842	.909
skor8	28.37	27.690	.395	.922
skor9	28.63	26.246	.732	.911
skor10	28.58	25.924	.728	.911
skor11	28.74	28.760	.665	.917
skor12	28.79	27.731	.789	.913
skor13	28.58	25.702	.770	.909
skor14	28.58	25.924	.728	.911
skor15	28.37	27.135	.491	.919
skor16	28.74	26.760	.630	.914
skor17	28.74	26.205	.607	.915
skor20	28.63	26.468	.480	.921

LAMPIRAN 4
SKALA PENELITIAN

ANGKET PENELITIAN
WARTAWAN SURAT KABAR HARIAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Yogyakarta, Februari 2011

Kepada Bapak/Ibu/Saudara
Wartawan Surat Kabar Harian
Daerah Istimewa Yogyakarta
Di tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berkenaan dengan tugas akhir untuk memenuhi syarat S1, saya mengadakan penelitian mengenai “Stres Kerja Wartawan ditinjau dari Beban Kerja Mental dan Konflik Peran dengan Kepribadian A dan B sebagai Variabel Moderating”. Penelitian ini sendiri tidak untuk dipublikasikan dan jawaban responden akan dirahasiakan.

Kerjasama bapak/ibu/sdr dalam menjawab setiap pernyataan dalam kuesioner ini sangat saya harapkan. Saya mohon bapak/ibu/sdr dapat menjawabnya dengan teliti dan sesuai dengan kondisi yang terjadi. Atas perhatian dan kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Peneliti

Zaitunah Dian Sari

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :

Umur : tahun

Jenis kelamin : P/L*

Pendidikan Terakhir :

Perusahaan Media :

Jabatan/desk :

Lama Kerja : tahun bulan

Status : Berkeluarga/belum berkeluarga*

*) coret salah satu

Bagian I

Di bawah ini terdapat 40 pernyataan, di mana setiap pernyataan diikuti oleh 4 pilihan jawaban, yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Pada setiap pernyataan, anda diminta untuk memberikan tanda cek (√) atau silang (x) pada salah satu kolom skala yang paling sesuai dengan kondisi yang terjadi pada diri anda.

BUTIR BEBAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Time Load</i>					
1	Saya merasa tegang ketika harus mengerjakan pekerjaan dalam waktu singkat				
2	Saya merasa waktu saya terbuang percuma untuk bekerja di sini				
3	Saya merasa tidak memiliki banyak kesempatan untuk berdiskusi dengan rekan lain disela-sela pekerjaan saya				

4	Saya merasa terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan saya karena dikejar deadline				
5	Saya tidak punya banyak waktu senggang untuk berkumpul dengan keluarga dan teman-teman				
<i>Mental Effort Load</i>					
6	Saya merasa pekerjaan wartawan semakin hari akan semakin berat				
7	Saya merasa pekerjaan seorang wartawan butuh pengorbanan tenaga dan pikiran				
<i>Psychological Stress Load</i>					
8	Saya merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaan saya sebagai wartawan				
9	Saya merasa terbebani melakukan pekerjaan sebagai wartawan				
10	Saya merasa ragu-ragu ketika membuat keputusan bekerja sebagai seorang wartawan				
11	Saya berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya sebagai wartawan				

BUTIR KONFLIK PERAN

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Pertentangan antara tugas dan tanggung jawab					
1	Saya merasa bingung ketika saya harus berangkat ke kantor padahal masih banyak pekerjaan di rumah yang harus saya kerjakan				
2	Saya merasa bingung karena di sela-sela menyiapkan berita, saya masih harus mengurus keluarga saya				

3	Saya merasa bingung menentukan pilihan untuk mengikuti seminar/pelatihan yang penting bagi karir saya atau membantu keluarga saya di rumah				
4	Saya tidak dapat tenang menyiapkan pekerjaan saya di rumah pada malam hari				
5	Saya merasa bingung untuk menentukan pilihan yang harus diprioritaskan antara keluarga dan kantor				
Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pendangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya					
6	Selain meliput, saya juga ditugasi pekerjaan lain yang bukan tanggungjawab saya				
7	Saya sering ditugasi untuk menemani liputan yang menjadi tugas teman saya				
Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya					
8	Dengan peraturan yang ditetapkan saya tidak dapat mengatur waktu dengan mudah antara di kantor dengan di rumah				
9	Saya selalu sulit mencari jalan tengah atau alternatif ketika ada dua perintah dari atasan yang berbeda				
Pertentangan dengan keyakinan pribadinya					
10	Saya sering menulis berita yang tidak sesuai dengan idealisme saya				
11	Saya tidak sepakat dengan sistem kerja				

	yang ada di media saya				
12	Saya kecewa ketika isu yang saya anggap penting tidak diangkat oleh media tempat saya bekerja				

BUTIR STRES KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Subjektif					
1	Seringkali saya merasa letih semenjak bekerja menjadi wartawan				
2	Semenjak menjadi wartawan saya sering merasa bosan				
Perilaku					
3	Selama menjadi wartawan saya mudah mendapat kecelakaan				
4	Selama menjadi wartawan, saya sering meluapkan emosi saya dalam cara apapun				
5	Saya sering tertawa gugup				
6	Saya sering berperilaku impulsif (bertindak secara tiba-tiba menurut gerak hati)				
Kognitif					
7	Saya sering merasa sulit berkonsentrasi				
8	Setelah menjadi wartawan saya kurang perhatian terhadap segala hal				
9	Saya seringkali tidak mampu membuat keputusan yang masuk akal				
10	Semenjak menjadi wartawan saya sangat sensitif terhadap kritik				
Fisiologis					

11	Denyut jantung dan tekanan darah saya sering meningkat				
12	Mulut saya sering kering				
13	Saya sering berkeringat di saat ketika berada dalam situasi tegang				
14	Saya merasa suhu tubuh saya sering turun-naik (panas-dingin)				
Organisasi					
15	Pekerjaan yang saya lakukan seringkali di bawah standar yang ditetapkan oleh media saya				
16	Saya merasa terasing dari sesama mitra kerja saya				
17	Komitmen dan loyalitas saya terhadap media saya berkurang				

Bagian II

Bagian berikut tersedia 8 pilihan jawaban. Rentang pilihan jawaban bergerak antara angka 1 sampai dengan 8. Semakin kecil angka berarti anda semakin setuju dengan pernyataan yang berada di sebelah kiri. Sebaliknya semakin besar angka berarti anda semakin setuju dengan pernyataan yang berada di sebelah kanan. Pilihlah salah satu angka yang paling mewakili pribadi anda.

BUTIR KEPERIBADIAN

Saya santai terhadap janji	1	2	3	4	5	6	7	8	Saya tidak pernah terlambat
Saya bukan seorang yang kompetitif	1	2	3	4	5	6	7	8	Saya seseorang yang sangat kompetitif
Saya tidak merasa terburu-buru atau dalam tekanan	1	2	3	4	5	6	7	8	Saya selalu merasa sibuk
Mengerjakan banyak hal	1	2	3	4	5	6	7	8	Mencoba mengerjakan

sekaligus										banyak hal sekaligus; berpikir apa yang akan dikerjakan selanjutnya
Saya sering melakukan sesuatu dengan lambat	1	2	3	4	5	6	7	8		Saya sering melakukan sesuatu dengan cepat (makan, berjalan, dll)
Saya senang mengekspresikan perasaan saya	1	2	3	4	5	6	7	8		Saya senang menyimpan perasaan saya
Saya memiliki banyak minat di luar pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6	7	8		Saya memiliki sedikit minat di luar pekerjaan saya

LAMPIRAN 5
REKAPITULASI DATA RESPONDEN

Rekapitulasi
Data Wartawan Surat Kabar Harian
Yogyakarta

No	Nama	Umur (tahun)	Jenis kelamin	Pendidikan terakhir	Status	Perusahaan Media	Jabatan	Desk	Lama Kerja (tahun)
1	Responden 1	32	P	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 4	Reporter	Pendidikan	7 tahun
2	Responden 2	27	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 4	Reporter	Kota	3 tahun 5 bulan
3	Responden 3	25	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 6	Reporter	Kota, Politik, dan Pemerintahan	3 tahun 4 bulan
4	Responden 4	28	P	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Kota	2 tahun 5 bulan
5	Responden 5	33	L	S1	Berkeluarga	Perusahaan 8	Reporter	Kota Jogja	4 tahun 2 bulan
6	Responden 6	27	P	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 2	Reporter	Kota	1 tahun 3 bulan
7	Responden 7	35	P	S1	Berkeluarga	Perusahaan 7	Reporter	Kota Jogja	8 tahun
8	Responden 8	24	P	D3	Belum Berkeluarga	Perusahaan 5	Reporter	Kota	2 tahun
9	Responden 9	30	L	S1	Berkeluarga	Perusahaan 9	Reporter	Kota Jogja	4 tahun
10	Responden 10	28	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 2	Reporter	Hukum & Kriminal	1 tahun 2 bulan
11	Responden 11	24	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 6	Reporter	Hukum & Kriminal	1 tahun
12	Responden 12	30	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 4	Reporter	Pendidikan	7 tahun 5 bulan
13	Responden 13	25	L	D3	Belum Berkeluarga	Perusahaan 4	Reporter	Umum	3 tahun 1 bulan
14	Responden 14	49	L	S1	Berkeluarga	Perusahaan 3	Reporter	Bisnis	22 tahun

15	Responden 15	33	L	S1	Berkeluarga	Perusahaan 3	Reporter	Kota	6 tahun 2 bulan
16	Responden 16	28	L	S1	Berkeluarga	Perusahaan 3	Reporter	Gunung Kidul	4 tahun 7 bulan
17	Responden 17	25	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Bantul	1 tahun
18	Responden 18	27	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Olahraga	2 tahun
19	Responden 19	28	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Olahraga	7 bulan
20	Responden 20	24	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 2	Reporter	Bantul	1 tahun 2 bulan
21	Responden 21	30	L	D3	Berkeluarga	Perusahaan 4	Reporter	Olahraga	2 tahun 8 bulan
22	Responden 22	25	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 5	Reporter	Olahraga	3 tahun 2 bulan
23	Responden 23	27	L	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 5	Reporter	Olahraga	2 tahun 9 bulan
24	Responden 24	31	L	S1	Berkeluarga	Perusahaan 4	Reporter	Olahraga	5 tahun 7 bulan
25	Responden 25	31	L	S1	Berkeluarga	Perusahaan 6	Reporter	Sleman	7 tahun
26	Responden 26	30	L	S1	Berkeluarga	Perusahaan 5	Reporter	Hukum & Kriminal	2 tahun
27	Responden 27	23	P	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Lifestyle	1 tahun
28	Responden 28	23	P	S1	Belum Berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Ragam	9 bulan
29	Responden 29	26	P	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Ekonomi Bisnis	8 bulan
30	Responden 30	23	L	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Liputan Khusus	1 tahun
31	Reponden 31	27	L	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Sleman	2 tahun 5 bulan
32	Responden 32	26	P	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Gaya	1 tahun 2 bulan

33	Responden 33	25	P	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 5	Reporter	Hukum & Kriminal	2 tahun 8 bulan
34	Responden 34	24	P	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 5	Reporter	Bantul	3 tahun
35	Responden 35	27	P	S1	Berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Kulon Progo	4 tahun
36	Responden 36	23	P	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Ragam	8 bulan
37	Responden 37	27	L	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 3	Reporter	Kota	1 tahun 3 bulan
38	Responden 38	26	P	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Gaya	1 tahun
39	Responden 39	23	P	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Olahraga	5 bulan
40	Responden 40	25	P	S1	Belum berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Humaniora	1 tahun
41	Responden 41	28	P	S2	Belum Berkeluarga	Perusahaan 1	Reporter	Humaniora	3 tahun 10 bulan

LAMPIRAN 6
TABULASI DATA PENELITIAN

Nomor	Item Pertanyaan Beban Kerja Mental											Jumlah
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	26
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	23
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	23
4	3	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	18
5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	25
6	2	1	2	3	3	2	4	1	2	2	2	24
7	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	24
8	3	1	1	2	3	3	4	2	2	2	2	25
9	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	27
10	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	19
11	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	15
12	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	22
13	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	25
14	3	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	23
15	3	2	1	3	2	3	4	2	2	1	1	24
16	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	27
17	2	1	2	3	3	2	4	2	1	2	2	24
18	3	1	2	3	3	3	4	2	2	1	1	25
19	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
20	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	27
21	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	35
22	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	12
23	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	27
24	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	15
25	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	17
26	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	26

27	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
28	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	26
29	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	25
30	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	30
31	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	26
32	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	17
33	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	21
34	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	16
35	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	24
36	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	26
37	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	28
38	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	19
39	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	27
40	3	1	3	4	3	2	3	2	2	1	2	26
41	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	25
Mean	2,56	1,63	1,90	2,51	2,32	2,24	3,07	1,90	1,88	1,90	1,88	23,80

Nomor Responden	Item Pertanyaan Konflik Peran												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	29
2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	27
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	27
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	26
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
6	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	1	1	26
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
8	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	21

9	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	32
10	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	24
11	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2	1	18
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
13	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	26
14	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	25
15	2	2	1	2	2	1	3	4	3	3	2	3	28
16	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	4	29
17	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	28
18	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	32
19	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	45
20	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	30
21	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	36
22	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	17
23	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	30
24	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	17
25	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	23
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	26
28	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	27
29	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	27
30	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	31
31	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	26
32	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	19
33	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2	26
34	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	22

35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
37	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	31
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
39	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	4	28
40	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	23
41	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	27
Mean	2,02	2,02	1,93	2,15	2,02	2,15	2,22	2,20	2,32	2,39	2,17	2,78	26,37

Nomor Responden	Item Pertanyaan Kepribadian A dan B							Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	
1	7	8	7	7	7	2	2	40
2	7	6	3	6	5	3	2	32
3	5	5	4	3	7	5	5	34
4	7	6	4	6	5	5	6	39
5	6	6	6	5	6	2	2	33
6	5	8	1	7	8	8	5	42
7	2	7	2	2	7	2	2	24
8	6	4	4	6	5	2	3	30
9	4	6	4	5	4	5	4	32
10	5	6	4	5	6	4	4	34
11	5	4	6	3	6	3	6	33
12	6	6	5	6	5	4	3	35
13	5	4	5	6	4	5	4	33
14	7	3	2	7	6	4	2	31
15	4	3	4	6	6	3	4	30

16	4	4	5	6	7	3	3	32
17	7	8	6	7	7	2	1	38
18	5	6	3	7	7	6	2	36
19	5	1	8	8	5	1	1	29
20	5	6	4	7	6	6	3	37
21	4	3	6	3	4	3	2	25
22	8	8	1	8	1	3	2	31
23	3	4	6	3	3	3	3	25
24	5	8	1	8	6	5	4	37
25	6	3	4	6	6	5	4	34
26	6	6	4	4	5	4	5	34
27	5	4	3	4	5	3	2	26
28	7	5	5	6	7	6	3	39
29	7	3	4	6	3	7	3	33
30	4	4	4	4	4	6	5	31
31	7	7	2	7	7	7	3	40
32	7	7	4	6	6	2	3	35
33	6	8	2	8	7	1	1	33
34	4	5	1	5	5	3	1	24
35	7	8	8	8	7	1	1	40
36	7	6	8	8	7	2	2	40
37	4	5	6	5	5	3	3	31
38	7	7	5	8	8	2	3	40
39	7	6	5	6	6	3	3	36
40	4	5	8	8	6	6	1	38
41	3	6	6	7	7	7	1	37

Mean	5,49	5,49	4,39	5,93	5,71	3,83	2,90	33,73
------	------	------	------	------	------	------	------	-------

Nomor Responden	Item Pertanyaan Stres Kerja																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	35
4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	33
5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
6	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1	35
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
8	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	32
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
10	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	31
11	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	24
12	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	33
14	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	33
15	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	1	2	34
16	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	42
17	3	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	39
18	3	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1	2	2	2	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	62
20	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	38
21	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	1	1	2	2	3	4	3	39
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	18

23	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	3	3	3	34
24	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	23
25	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	19
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
27	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	40
28	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	38
29	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37
30	3	4	2	2	3	3	3	3	4	1	2	2	2	3	2	2	3	44
31	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	43
32	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	39
34	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	27
35	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	41
36	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	38
37	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	41
38	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	34
39	3	2	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
40	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
41	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	27
Mean	2,34	2,12	1,83	2,07	1,80	2,27	2,17	2,00	1,90	2,12	2,12	2,10	2,24	2,10	1,98	1,80	1,88	34,85

LAMPIRAN 7
HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN

A. Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
BKM	41	23.80	5.278	12	41
KP	41	26.37	4.999	17	45
Kepribadian	41	33.73	4.733	24	42
SK	41	34.85	7.381	18	62

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BKM	KP	Kepribadian	SK
N		41	41	41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.80	26.37	33.73	34.85
	Std. Deviation	5.278	4.999	4.733	7.381
Most Extreme Differences	Absolute	.175	.132	.087	.181
	Positive	.175	.132	.071	.116
	Negative	-.149	-.123	-.087	-.181
Kolmogorov-Smirnov Z		1.120	.848	.556	1.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163	.468	.917	.135

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

B. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja Mental	.234	4.281
	Konflik Peran	.229	4.374
	Kepribadian	.956	1.046

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Beban Kerja Mental	Konflik Peran	Kepribadian
1	1	3.939	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.049	8.964	.02	.06	.03	.16
	3	.008	22.350	.61	.23	.06	.64
	4	.004	30.204	.37	.70	.91	.20

a. Dependent Variable: Stres Kerja

C. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.677	.650	4.365	1.108

a. Predictors: (Constant), Kepribadian Tipe A dan B, Beban Kerja Mental, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Stres Kerja

**D. Uji Regresi Linear Sederhana
(Beban Kerja Mental terhadap Stres Kerja)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.786 ^a	.618	.608	4.621	1.047

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Mental

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1346.154	1	1346.154	63.028	.000 ^a
	Residual	832.968	39	21.358		
	Total	2179.122	40			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Mental

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8.691	3.374		2.576	.014	1.867	15.515			
	Beban Kerja Mental	1.099	.138	.786	7.939	.000	.819	1.379	.786	.786	.786

a. Dependent Variable: Stres Kerja

(Konflik Peran terhadap Stres Kerja)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.628	.618	4.561	1.318

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1367.684	1	1367.684	65.735	.000 ^a
	Residual	811.438	39	20.806		

Total	2179.122	40			
-------	----------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	4.012	3.870		1.037	.306	-3.816	11.840			
	Konflik Peran	1.170	.144	.792	8.108	.000	.878	1.462	.792	.792	.792

a. Dependent Variable: Stres Kerja

E. Uji Regresi Linear Berganda (Beban Kerja Mental dan Konflik Peran terhadap Stres Kerja)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.665	.647	4.386	1.117

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran, Beban Kerja Mental

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1448.107	2	724.053	37.638	.000 ^a
	Residual	731.015	38	19.237		
	Total	2179.122	40			

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran, Beban Kerja Mental

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.311	3.724		1.158	.254			
	Beban Kerja Mental	.554	.271	.396	2.045	.048	.786	.315	.192
	Konflik Peran	.658	.286	.446	2.302	.027	.792	.350	.216

a. Dependent Variable: Stres Kerja

F. Uji Regresi Moderasi

(Beban Kerja Mental terhadap Stres Kerja dengan Variabel Moderating Kepribadian Tipe A dan B)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.592	4.713

a. Predictors: (Constant), moderat1, Kepribadian Tipe A dan B, Beban Kerja Mental

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1357.302	3	452.434	20.369	.000 ^a
	Residual	821.820	37	22.211		
	Total	2179.122	40			

a. Predictors: (Constant), moderat1, Kepribadian Tipe A dan B, Beban Kerja Mental

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.572	26.036		.176	.862			
	Beban Kerja Mental	1.113	1.048	.796	1.062	.295	.786	.172	.107
	Kepribadian Tipe A dan B	.113	.821	.073	.138	.891	-.029	.023	.014
	moderat1	-2.725E-5	.033	.000	.000	.999	.665	.000	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

(Konflik Peran terhadap Stres Kerja dengan Variabel Moderating Kepribadian Tipe A dan B)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.644	.615	4.580

a. Predictors: (Constant), moderat2, Kepribadian Tipe A dan B, Konflik Peran

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1403.147	3	467.716	22.302	.000 ^a

Residual	775.975	37	20.972		
Total	2179.122	40			

a. Predictors: (Constant), moderat2, Kepribadian Tipe A dan B, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-10.993	33.081		-.332	.742			
	Konflik Peran	1.481	1.222	1.003	1.212	.233	.792	.195	.119
	Kepribadian Tipe A dan B	.434	1.046	.278	.415	.681	-.029	.068	.041
	moderat2	-.009	.039	-.217	-.226	.822	.658	-.037	-.022

a. Dependent Variable: Stres Kerja

(Beban Kerja Mental dan Konflik Peran terhadap Stres Kerja dengan Variabel Moderating Kepribadian Tipe A dan B)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.649	4.371

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.649	4.371

a. Predictors: (Constant), moderat, Kepribadian Tipe A dan B, Beban Kerja Mental, Konflik Peran

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1491.317	4	372.829	19.514	.000 ^a
	Residual	687.805	36	19.106		
	Total	2179.122	40			

a. Predictors: (Constant), moderat, Kepribadian Tipe A dan B, Beban Kerja Mental, Konflik Peran

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	17.382	22.055		.788	.436			
	Beban Kerja Mental	.150	.482	.107	.311	.758	.786	.052	.029
	Konflik Peran	.260	.562	.176	.463	.646	.792	.077	.043

Kepribadian Tipe A dan B	-.116	.342	-.074	-.339	.736	-.029	-.056	-.032
Moderat	.001	.001	.566	.945	.351	.810	.156	.089

a. Dependent Variable: Stres Kerja

G. Uji Independen Sample t-test

Group Statistics

Kelompok		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Stres Kerja	Kepribadian Tipe B	20	35.80	8.703	1.946
	Kepribadian Tipe A	21	33.95	5.937	1.296

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.					95% Confidence Interval of the Difference		
				t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Stres Kerja	Equal variances assumed	.734	.397	.798	39	.430	1.848	2.317	-2.838	6.534
	Equal variances not assumed			.790	33.350	.435	1.848	2.338	-2.907	6.602

H. Uji One Way Anova

Descriptives

Stres Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Kepribadian Tipe B	20	35.80	8.703	1.946	31.73	39.87	18	62
Kepribadian Tipe A	21	33.95	5.937	1.296	31.25	36.65	19	43
Total	41	34.85	7.381	1.153	32.52	37.18	18	62

Test of Homogeneity of Variances

Stres Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.734	1	39	.397

Anova

Stres Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	34.970	1	34.970	.636	.430
Unweighted	34.970	1	34.970	.636	.430
Weighted	34.970	1	34.970	.636	.430
Within Groups	2144.152	39	54.978		
Total	2179.122	40			

BIODATA



Nama : Zaitunah Dian Sari
NIM : 08311209
TTL : Banjarmasin, 28 Oktober 1990
Hobi : Traveling, mendengarkan musik, olahraga
No. HP : 085729707110
Nama Ayah : Sunarto
Nama Ibu : Siti Rukayah
Alamat Asli : Jl. Zafri Zam-zam No. 11 Banjarmasin
Alamat Jogja : Jl. Nogopuro No. 15, Gowok, Sleman, Yogyakarta
Email : zaitunahdian@rocketmail.com

SURAT KETERANGAN
No : 027/PSDM/Be-Jo/II/2012

Pimpinan Harian Pagi Bernas Jogja dengan ini menerangkan yang sesungguhnya bahwa,


Nama : **Zaitunah Dian Sari**
Nim : 08311209
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Universitas ; Islam Indonesia

Nama tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di Harian Pagi BERNAS JOGJA di Jl.IKIP PGRI Sonosewu Yogyakarta, di Bagian Redaksi khususnya wartawan pada tanggal 13 Februari 2012 sampai dengan 27 Februari 2012 ,guna penyusunan skripsi dengan judul:

“Stres Kerja Wartawan Ditinjau dari Beban Kerja Mental Dan Konflik Peran Dengan Kepribadian A Dan B Sebagai Variabel Moderting ”

Demikian surat keterangan ini dibuat , agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 Februari 2012


Wisnu Wardaya.SH
Manajer Personalia

