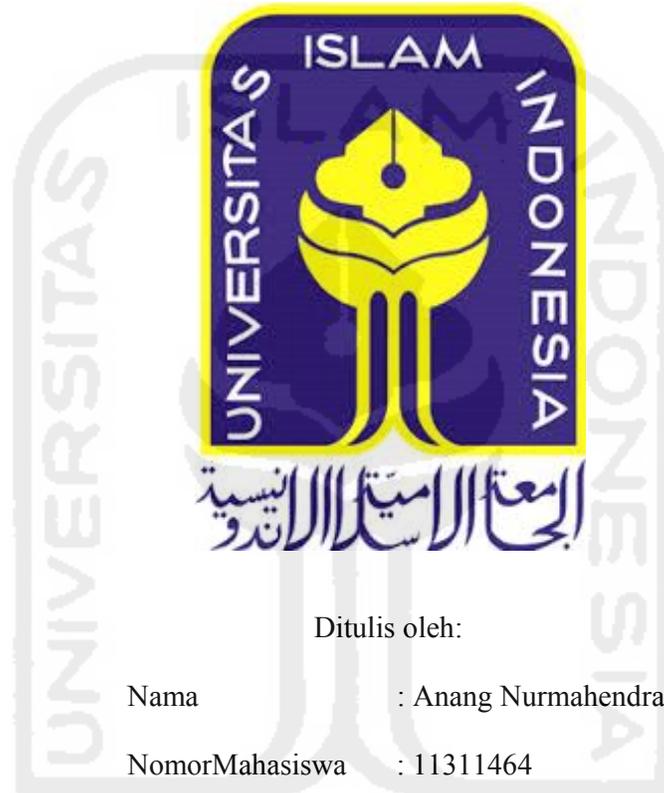


**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING DI
PT.ARAH DUNIA TELEVISI (ADiTV) YOGYAKARTA
SKRIPSI**



Ditulis oleh:

Nama : Anang Nurmahendra Data

NomorMahasiswa : 11311464

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2016

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderating di PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna

memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Anang Nurmahendra Data

NomorMahasiswa : 11311464

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Denagn ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan orang lain,kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referansi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa persyaratan ini tidak benar,saya sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku

Yogyakarta, Juli 2016

Penulis



Anang Nurmahendra Data

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Moderating di PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta

Nama : Anang Nurmahendra Data

NomorMahasiswa : 11311464

Jurusan : Manajemen

BidangKonsentrasi : SumberDayaManusia

Yogyakarta, 04 Juli 2016

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing

Dra. Suhartini, M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABLE MODERATING KARYAWAN DI PT. ARAH DUNIA TELEVISI
(ADITV) YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **ANANG NURMAHENDRA DATA**

Nomor Mahasiswa : **11311464**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 22 September 2016

Penguji/ Pembimbing Skripsi : **Suhartini, Dra., M.Si.**

Penguji : **Trias Setiawati, Dr., M.Si.**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

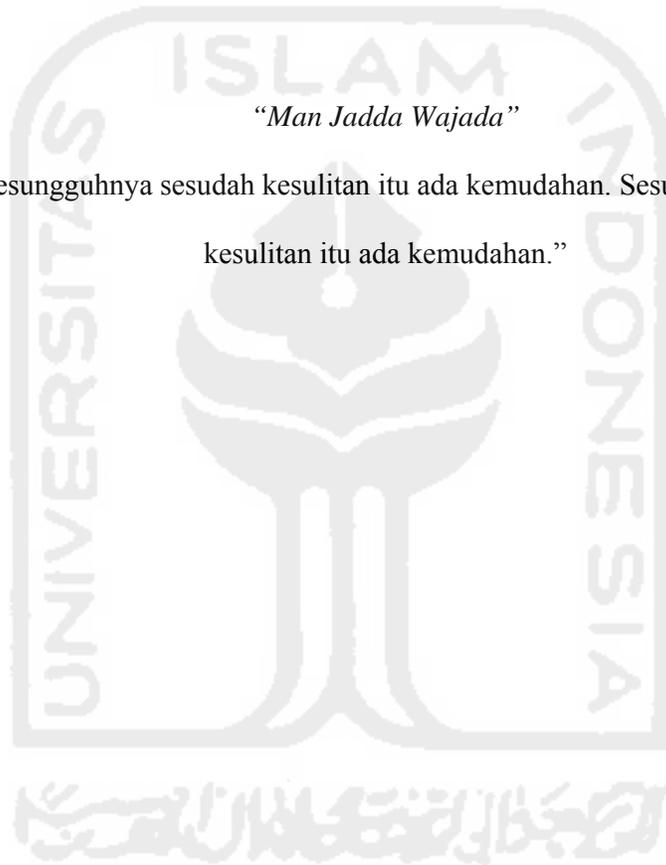
MOTTO

“Menuntut ilmu adalah Taqwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah dzikir. Mencari ilmu adalah jihad”

Imam Al-Ghazali

“Maka sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

Pepatah Arab



Abstrak

Stres kerja dan kepuasan kerja menjadi bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini dilakukan kepada 74 karyawan PT. Arah Dunia Televisi (AdiTV) Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif menggunakan analisis statistik dan deskriptif.

Hasil penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh signifikan dari gejala fisik terhadap kinerja (2) Terdapat pengaruh signifikan dari tingkah laku terhadap kinerja (3) Terdapat pengaruh signifikan dari gejala ditempat kerja terhadap kinerja (4) Terdapat pengaruh signifikan dari gejala fisik, tingkah laku, gejala ditempat kerja terhadap kinerja secara bersama (5) Terdapat pengaruh signifikan dari gejala fisik, tingkah laku, gejala di tempat kerja (stres kerja) terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja.

Kata kunci : *Gejala fisik, tingkah laku, gejala di tempat kerja, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

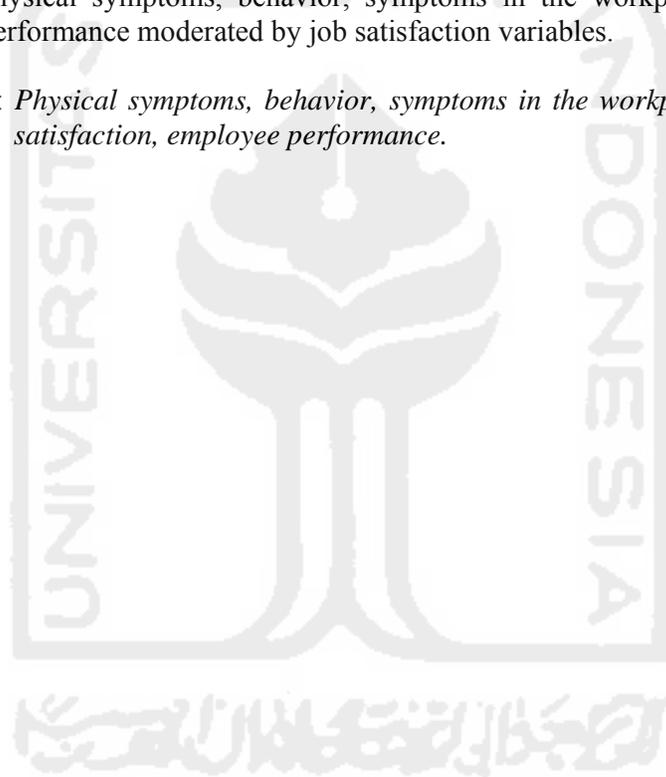


Abstract

Job stress and job satisfaction to be part of the factors that can affect the employee performance. This study aim was to determine the effect of work stress on employee performance and job satisfaction as moderating. This study was conducted to 74 respondents of PT . Arah Dunia Television (AdiTV) Yogyakarta. Method research used quantitative method is by using statistical analysis and descriptive.

The results of this study were (1) There was a significant effect on the physical symptoms of the performance (2) There was a significant effect on the behavior of the performance (3) There was a significant effect on the symptoms of workplace on performance (4) There was significant effect of physical symptoms, behavior, symptoms in the workplace on the performance together (5) There was a significant effect of physical symptoms, behavior, symptoms in the workplace (job stress) on employee performance moderated by job satisfaction variables.

Keywords : *Physical symptoms, behavior, symptoms in the workplace, job stress, job satisfaction, employee performance.*



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating di PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta” sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tidak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating di PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta.

Yogyakarta menjadi lokasi penelitiannya dengan melibatkan 74 karyawan. Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terimakasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma pada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Kedua orang tua Drs. H. Suyoto, M.Pd dan Hj. Darwati, M.Pd. Serta adik-adik Dwicki Nurmahendra Data dan Nilla Nurmalita Dati, yang selalu memberikan semangat serta doa-doanya.

3. Bapak Dr. Ir.Harsoyo, M.Sc selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Dwi Praptono Agus Hardjito, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Drs. Sutrisno, MM selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
6. Ibunda Dra. Suhartini, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini.
7. Karyawan-karyawati PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta yang telah bersedia menjadi responden meskipun dengan pertanyaan yang cukup banyak.
8. Teruntuk My Bee Mellysa Dwi Jayanti yang sudah memberi semangat dan mendampingi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teruntuk teman-teman yaitu, Harminto dan Anggoro yang secara langsung sudah bersedia membantu dan mendampingi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman bermain dan belajar FE UII terima kasih menjadi sahabat dalam masa-masa perkuliahan ini.
11. Sahabat-sahabatku Tommy Putra Utama, Anggoro Cahyo Raharjo, M.Aditya Putra Pratama, Mohamad Irwan Ferdiyansyah, Erlangga Arya Mandala, Robby Kurniawan, Aka Afen Andiska, dll yang selalu menjalani perkuliahan secara bersama-sama semoga cepat sukses.
12. All Crew Sky-Comm Yogyakarta Agung Budi Sanjaya, Anjar Ahmad Sanjaya, Heri, Aditya Indarmawan, Aprizal Fantoni, dll.

Serta semua pihak yang membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tak bisa disebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Amin.

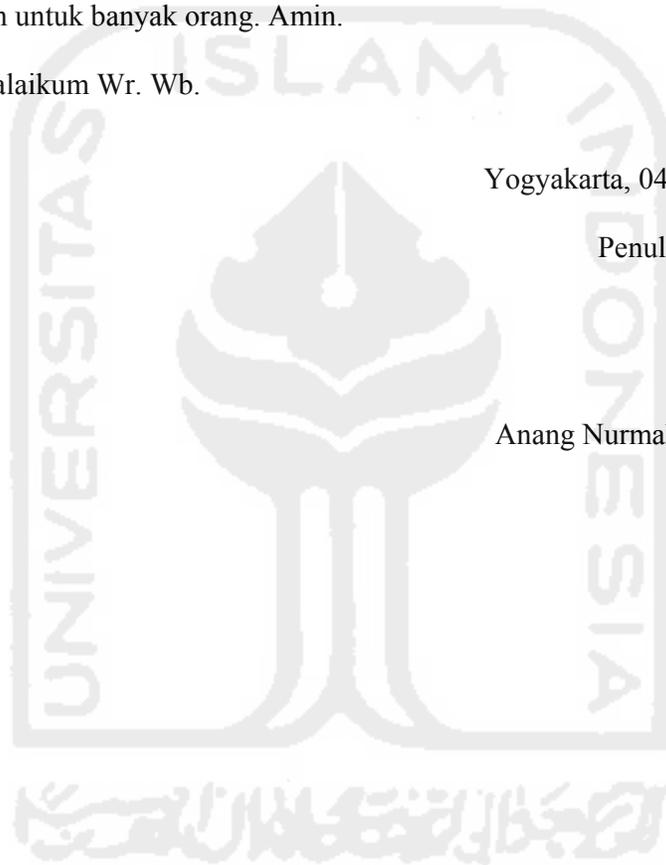
Sebagai penutup, penulis berharap ada saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dari skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah kemanfaatan untuk banyak orang. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 04 Juli 2016

Penulis

Anang Nurmahendra Data



DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Berita Acara Ujian Skripsi	v
Halaman Motto	vi
Abstrak	vii
Abstract	viii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xvii
Daftar Gambar	xix
Daftar Lampiran	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	5
2.2 Landasan Teori	10
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.4 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.5 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.6 Stres Kerja	17
2.2.7 Kepuasan Kerja.....	23
2.2.8 Kinerja	27
2.3 Hubungan Antar Variabel	29
2.3.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja	29
2.3.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	30
2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	30
2.4 Kerangka Pikir Penelitian	31
2.5 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Lokasi Penelitian	33
3.3 Logo Perusahaan	34
3.4 Visi dan Misi Perusahaan	35
3.5 Struktur Organisasi Perusahaan.....	36
3.6 Identifikasi Variable Penelitian.....	36
3.7 Definisi Operasional Variable dan Indikatornya.....	37
3.7.1 Gejala Fisik	38
3.7.2 Tingkah Laku	38

3.7.3 Gejala di Tempat Kerja	38
3.7.4 Kepuasan Kerja	39
3.7.5 Kinerja	41
3.8 Jenis Pengumpulan Data	44
3.9 Uji Instrumen Penelitian	44
3.9.1 Uji Validitas	44
3.9.2 Uji Reliabilitas	45
3.10 Populasi dan Sampel.....	46
3.11 Metode Analisis Data.....	46
3.11.1 Uji Statistik	47
3.11.1.1 Analisis Regresi	47
3.11.1.2 Pengujian Hipotesis.....	49
3.11.1.3 Koefisien Determinasi.....	50
3.11.1.4 Uji statistik F.....	51
3.11.1.5 Uji statistik t.....	51
3.11.2 Uji Asumsi Klasik.....	52
3.11.2.1 Pengujian Normalitas	52
3.11.2.2 Pengujian Heterokedasitas	53
3.11.2.3 Pengujian Multikolinieritas	53
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian	54
4.1.1 Hasil Uji Validitas	54
4.1.2 Hasil Uji Reliabelitas	58

4.2 Analisis Deskriptif	59
4.2.1 Karakteristik Responden	59
4.2.2 Persepsi terhadap Variabel Penelitian	62
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	68
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	70
4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi	72
4.4 Analisis Kuantitatif	72
4.4.1 Hasil Regresi Linier Gejala Fisik Terhadap Kinerja	72
4.4.2 Hasil Regresi Linier Tingkah Laku Terhadap Kinerja	74
4.4.3 Hasil Regresi Linier Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja	74
4.4.4 Hasil Regresi Linier Gejala Fisik, Tingkah Laku, Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja	78
4.4.5 Hasil Regresi Linier Gejala Fisik, Tingkah Laku, Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja di Moderasi oleh Variabel Kepuasan Kerja	80
4.4.6 Hasil Uji t	81
4.4.7 Hasil Uji F	82
4.5 Hasil Uji Hipotesis	83
4.6 Pembahasan	83
4.6.1 Hasil Regresi Linier Gejala Fisik Terhadap Kinerja.....	84
4.6.2 Hasil Regresi Linier Tingkah Laku Terhadap Kinerja	84
4.6.3 Hasil Regresi Linier Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja	85

4.6.4 Hasil Regresi Linier Gejala Fisik, Tingkah Laku, Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja	86
4.6.5 Hasil Regresi Linier Gejala Fisik, Tingkah Laku, Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja di Moderasi oleh Variabel Kepuasan Kerja	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	93



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1: Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel	54
Tabel 4.2: Validitas Pernyataan X_1 (Gejala Fisik)	55
Tabel 4.3: Validitas Pernyataan X_2 (Tingkah Laku)	55
Tabel 4.4: Validitas Pernyataan X_3 (Gejala di Tempat Kerja)	55
Tabel 4.5: Validitas Pernyataan Y (Kinerja)	56
Tabel 4.6: Validitas Pernyataan Z (Kepuasan kerja).....	57
Tabel 4.7: Hasil Pengujian Reliabilitas	59
Tabel 4.8: Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin	59
Tabel 4.9: Kelompok Responden Menurut Usia	60
Tabel 4.10: Kelompok Responden Menurut Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4.11: Kelompok Responden Menurut Masa Kerja	61
Tabel 4.12: Rekapitulasi Data Demografi Yang Paling Dominan	62
Tabel 4.13: Interval Kelas	63
Tabel 4.14: Analisis Diskripsi Variabel Gejala Fisik (X_1)	64
Tabel 4.15: Analisis Diskripsi Variabel Tingka Laku (X_2)	64
Tabel 4.16: Analisis Diskripsi Variabel Gejala di Tempat Kerja (X_3)	64
Tabel 4.17: Analisis Diskriptif Variabel Kinerja (Y)	65
Tabel 4.18: Analisis Diskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)	66
Tabel 4.19: Rangkuman Persepsi Karyawan PT. Arah Dunia Televisi	67
Tabel 4.20: Data Output Uji Normalitas	69
Tabel 4.21: Data Output Uji Multikolinieritas	70

Tabel 4.22: Data Output Uji Heteroskedasitas	71
Tabel 4.23: Data Output Koefisien Determinasi (R^2)	72
Tabel 4.24: Regresi Linier Gejala Fisik Terhadap Kinerja	73
Tabel 4.25: Anova Gejala Fisik Terhadap Kinerja	73
Tabel 4.26: R Square	74
Tabel 4.27: Regresi Linier Tingkah Laku Terhadap Kinerja	74
Tabel 4.28: Anova Tingkah Laku Terhadap Kinerja	75
Tabel 4.29: R Square	75
Tabel 4.30: Regresi Linier Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja	76
Tabel 4.31: Anova Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja	77
Tabel 4.32: R Square	77
Tabel 4.33: Regresi Linier Gejala Fisik, Tingkah Laku, Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja	78
Tabel 4.34: Anova Gejala Fisik, Tingkah Laku, Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja	79
Tabel 4.35: R Square	79
Tabel 4.36: Regresi Linier Gejala Fisik, Tingkah Laku, Gejala di Tempat Kerja Terhadap Kinerja di Moderasi oleh Variabel Kepuasan Kerja	80
Tabel 4.37: Hasil Uji t	81
Tabel 4.38: Hasil Uji F	82
Tabel 4.39: Hasil Uji Hipotesis	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Kerangka Pikir Penelitian	31
Gambar 2: Logo PT.Arah Dunia Televisi(ADiTV)Yogyakarta	34
Gambar 3: Struktur Organisasi PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV)Yogyakarta ...	36
Gambar 4: Hasil Uji Normalitas	68
Gambar 5: Hasil Uji Normalitas	68
Gambar 7: Hasil Uji Heterokedasitas	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 2: Uji Validitas Stres Kerja (X_1)	100
Lampiran 3: Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_z).....	101
Lampiran 4: Uji Validitas Kinerja (Y).....	102
Lampiran 5: Uji Reliabilitas	103
Lampiran 6: Uji Asumsi Klasik	106
Lampiran 7: Analisis Kuantitatif	107
Lampiran 8: Data Mentah Kuesioner	108
Lampiran 9: Data Responden	120
Lampiran 10: Surat Keterangan dari PT.Arah Dunia Televisi (ADiTV)	123
Lampiran 11: Foto Perusahaan	124
Lampiran 12: Biodata Penulis	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja para karyawan. Hal ini diperkuat oleh (Hasibuan,2012:204) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan (Mauli, 2012) dan (Nur, 2013) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang terjamin menimbulkan rasa yang menyenangkan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sebagai sikap secara umum dan tingkat positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya (Soegihartono,2012). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual (Wibowo,2012). Jadi kinerja semakin baik apabila kepuasan karyawan yang dirasakan semakin baik.

Stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Stres kerja dan kepuasan kerja akan cenderung mengurangi kinerja. Para karyawan merasakan bahwa stres itu tidak menyenangkan. Hal ini dipertegas pendapat (Wibowo, 2012) mengungkapkan bahwa ada hubungan

negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres dan kepuasan kerja akan mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan. Stres kerja dan kepuasan kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan hal ini diperkuat oleh pendapat (Handoko, 2008) yang mengatakan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Stasiun televisi adalah suatu stasiun penyiaran yang menyebarkan siarannya dalam bentuk audio dan video secara bersama-sama ke televisi penerima di wilayah tertentu. Stasiun televisi terbagi kedalam beberapa jenis yaitu stasiun televisi komersial dan stasiun televisi non komersial, stasiun televisi publik, lokal dan nasional itu dilihat dari cakupannya.

Menurut Effendy (2002:21) media televisi adalah media dari jaringan komunikasi dengan ciri-ciri yang dimiliki komunikasi massa, yaitu berlangsung satu arah, komunikatornya melembaga, pesannya bersifat umum, sasarannya menimbulkan keserampakan, dan komunikasinya bersifat heterogen. Di era sekarang stasiun televisi diuntut untuk memberikan siaran yang berkualitas, mendidik dan bersifat positif. Sehingga tuntutan kinerja terhadap karyawan semakin tinggi, ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu stress kerja dan kepuasan kerja. Dari beberapa paparan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan

Kerja Sebagai Variabel Moderating di PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV)
Yogyakarta”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas di atas, peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh variabel gejala fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh variabel tingkah laku terhadap kinerja karyawan.
3. Bagaimana pengaruh variabel gejala di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Bagaimana pengaruh variabel dari gejala fisik, tingkah laku, gejala di tempat kerja terhadap kinerja secara bersama.
5. Bagaimana pengaruh variabel gejala fisik, tingkah laku, gejala di tempat kerja (stres kerja) terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja.

5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gejala fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel tingkah laku terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel gejala di tempat kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel dari gejala fisik, tingkah laku, gejala di tempat kerja terhadap kinerja secara bersama.

5. Untuk mengetahui pengaruh variabel gejala fisik, tingkah laku, gejala di tempat kerja (stres kerja) terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari pembuktian dan analisis yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat yang berkaitan stress kerja, kinerja, dan kepuasan kerja, sehingga instansi yang berkaitan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stress kerja dan kepuasan kerja, serta peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Nurhayati (2003) dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderating (Studi Pada PT. New Ratna Motor Semarang) mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki efek moderasi terhadap pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. New Ratna Motor Semarang Divisi Servise. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti stress kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada tempat penelitian.

Fadhilah (2010) dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variable Moderator (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia, Jawa Tengah) mengatakan bahwa Variabel stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti stres kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada variabel yang digunakan, penulis tidak menggunakan variabel dukungan sosial.

Samsul (2013) dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Dan Kebersihan Kabupaten Bungo Dengan Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Kerja mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pengelolaan Pasar Dan Kebersihan Kabupaten Bungo pada kesalahan menolak data sebesar 0.05. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti stress kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada variabel yang digunakan, penulis tidak menggunakan variabel motivasi kerja.

Chandra (2012) dalam penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Lie Fung Surabaya” mengatakan bahwa kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lie Fung Surabaya. Dalam hal ini kepuasan kerja dan stres kerja bertolak belakang. Apabila Kepuasan kerja tinggi maka tingkat stres rendah sehingga mempengaruhi kinerja menjadi tinggi. Begitu juga sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka tingkat stres tinggi dan mempengaruhi kinerja menjadi rendah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.

Syamsul (2013) dalam penelitian “Stres Kerja dan Kinerja pada Guru SMA Negeri 1 Lamno” mengatakan bahwa simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku sebagai tolak ukur intensitas stres kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

pada SMA Negeri 1 Lamno. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan secara simultan stres kerja gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti gejala fisik, tingkah laku, gejala ditempat kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.

Mauli T (2012) dalam penelitian Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis). Berdasarkan nilai hasil uji pengaruh dan taraf signifikan dapat disimpulkan bahwa stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis sebesar $-0,025$, artinya stres merupakan factor-faktor yang menentukan tinggirendahnya kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis pada penelitian ini. Semakin tinggi stres maka akan semakin menurun kinerja, hanya saja besar pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti stres dan kinerja. Perbedaan terletak lokasi penelitian.

Tunjungsari (2011) dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Mengatakan bahwa Stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung karyawan mengalami stress kerja karena beban pekerjaan yang cukup banyak, untuk Kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung bahwa kepuasan

kerja karyawan sudah memenuhi harapan karyawan dan hubungan Hubungan stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang. Dimana stres kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sebesar 34,3 persen dan sisanya sebesar 65,7 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar variabel stress kerja. Hal ini berarti stress kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stress yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel stress kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada lokasi penulisan.

Chadek (2014) dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel stress kerja, kinerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada lokasi penulisan.

Maulana (2014) dalam penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur). Mengatakan bahwa Stres kerja berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa RS Wijaya Kusuma telah memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan perawat sehingga kepuasan kerja ini berdampak pada kinerja perawat. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat maka semakin meningkat pula kinerja perawat. Persamaan Penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama menggunakan variabel stress kerja, kinerja dan kepuasan kerja. Perbedaan terletak pada lokasi penulisan.

Caral (2016) dalam penelitian "Impact Of Job Stress On Employee Performance In Banking Sector". Mengatakan bahwa stres dalam lingkungan kerja mengurangi niat karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan. Dengan meningkatnya tingkat stres, moral dan kecenderungan untuk bekerja dengan baik juga akan menurun. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti stres kerja dan kinerja. Perbedaan terletak lokasi penelitian.

Wanda (2015) dalam penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra. Mengatakan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan hasil uji signifikansi pada

penelitian ini diperoleh sebesar 0.02, sehingga besarnya signifikansi < 0.05 , dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi linier sederhana dikatakan layak karena nilai signifikansi pada annova < 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kabepe Chakra. Berarti apabila kepuasan kerja semakin kuat, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun semakin tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama meneliti kepuasan kerja dan kinerja Perbedaan terletak lokasi penelitian.

Dalam penelitian terdahulu, terdapat variabel-variabel penelitian yang memiliki persamaan dengan variabel penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan terletak pada tempat penelitian dan penambahan variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderating antara stres kerja dan kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah aset utama perusahaan. perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia, diperlukanlah pengelolaan yang tepat agar tujuan, visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2001:9).

Sumber daya manusia harus di definisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan. Jadi bisa disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia bukan terletak pada proses tetapi pada hasil (Rachmawati 2008:1)

Karyawan baru yang belum mempunyai ketrampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan jadi karyawan yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2009:1).

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia agar tujuan dalam organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik dan tepat.

Tujuan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia bagi meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Rachmawati 2008:1).

Secara rinci tujuan sumber daya manusia menurut (Rivai dan Sagala 2009:8) adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktifitas
4. Rendahnya tingkat perpindahan karyawan
5. Rendahnya tingkat absensi

6. Tingginya kepuasan kerja karyawan
7. Tingginya kualitas pelayanan
8. Rendahnya komplain dari pelanggan
9. Meningkatnya bisnis perusahaan

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin, agar di peroleh kualitas sumber daya manusia yang memuaskan di dalam perusahaan atau organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian menurut (Hasibuan 2001:21):

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan 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.

3. Pengarahan

Pengarahan 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 adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2.4 Pendekatan Sumber Daya Manusia

Sudut pandang membantu manajer dan operasional sumber daya manusia dalam mempertahankan fungsi sumber daya manusia dan aktifitasnya tetap ada pada sudut pandang yang benar. Adapun pendekatan-pendekatan sumber daya manusia menurut (Rivai dan Sagala, 2009:16) antara lain :

1. Pendekatan strategis

Manajemen sumber daya manusia harus memberikan andil atas keberhasilan strategis perusahaan. Bila aktivitas manajer dan bagian SDM mencapai sasaran strategisnya, maka sumber daya manusia tidak digunakan secara efektif.

2. Pendekatan SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen manusia. Pentingnya dan martabat manusia tidak boleh diabaikan.

3. Pendekatan manajemen

Manajemen sumber daya manusia merupakan tanggung jawab setiap manajer. Departemen SDM ada dalam rangka melayani manajer dan karyawan melalui keahlian.

4. Pendekatan sistem

Pendekatan SDM berlangsung didalam sistem yang besar yakni perusahaan. Oleh karena itu, upaya SDM harus mengevaluasi andil karyawan yang diberikan terhadap produktivitas perusahaan.

5. Pendekatan proaktif

Manajemen SDM bisa meningkatkan andilnya atas karyawan dan organisasi dengan mengantisipasi berbagai masalah sebelum kemunculannya.

2.2.5 Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu sistem ruang lingkup yang bersifat internal dan eksternal. Tantangan-tantangan MSDM menurut (Rivai dan Sagala 2009:26) adalah sebagai berikut :

1. Tantangan internal

Tantangan internal adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan fungsi-fungsi MSDM.

a. Financial

b. Penjualan

c. Keuangan

d. Service

e. Produksi

- f. Dan lain-lain
2. Tantangan eksternal

Tantangan eksternal adalah faktor-faktor yang berada diluar jangkauan kemampuan pengendalian manajemen.

- a. Sektor teknologi
- b. Sektor ekonomi
- c. Sektor sosio kultural
- d. Sektor politik
- e. Sektor internasional

Sedangkan tantangan MSDM menurut (Rachmawati 2008:16) yaitu :

1. Faktor internal organisasi
 - a. Visi dan misi
 - b. Kebijakan
 - c. Budaya perusahaan
 - d. Pemegang saham dan dewan direksi
 - e. Serikat pekerja
 - f. Sistem informasi
 - g. Perbedaan individu karyawan
 - h. Sistem nilai manajer dan karyawan
2. Faktor eksternal organisasi
 - a. Angkatan kerja
 - b. *Legal consideration*
 - c. Persaingan
 - d. Konsumen

- e. Teknologi
- f. Politik
- g. Ekonomi

Di Indonesia, kultur hubungan seperti itu kurang berkembang. Bahkan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan pada berbagai level, perusahaan atau organisasi cenderung mengirimkan mereka untuk mengikuti program-program yang ekstensif sifatnya. Sekali lagi itu belum tentu jelek hasilnya. Tetapi iklim organisasi, kondisi yang diharapkan karyawan, umumnya kurang dimengerti oleh orang di luar perusahaan. Oleh sebab itu, dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, ketertiban orang-orang dalam jabatan relevan dengan proses tersebut.

2.2.6 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Rivai 2004:516). Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah

marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

2. Pendekatan Stres Kerja

Terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadapnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan (Rivai 2004:517).

1. Pendekatan individual meliputi:

- a. Meningkatkan keimanan
- b. Melakukan meditasi dan pernafasan
- c. Melakukan kegiatan olahraga
- d. Melakukan relaksasi
- e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
- f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

2. Pendekatan perusahaan meliputi:

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
- c. Menyediakan sarana olahraga
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
- f. Melakukan restrukturisasi tugas
- g. Menerapkan konsep Manajemen berdasarkan sasaran

3. Teori-Teori Stres Kerja

Stres (*stress*) di definisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang pekerja (Umar, 2013:44). Gejala stres dapat dilihat dari tiga sisi yaitu :

a. Gejala fisik

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, sakit urat dan gelisah.

b. Tingkah laku

Karyawan yang mengalami stres kerja akan mempunyai perasaan yang tidak stabil, kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih dan kehilangan semangat kerja.

c. Gejala ditempat kerja

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkecukupan pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Faktor-faktor di pekerjaan yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, serta tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan menurut (Mauli, at al. 2012)

a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan.

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

b. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturanaturan 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 peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksaan peran (*role ambiguity*).

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi

kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn dalam Mauli, et al. 2012).

e. Struktur dan iklim organisasi.

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik.

f. Tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan.

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

Stres dapat diakibatkan oleh beberapa faktor (Robbin 2001:565-567), diantaranya adalah:

a. Faktor Lingkungan

Layaknya ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres

dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam daur bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomis. Bila ekonomi itu mengerut, orang menjadi mencemaskan keamanan mereka. Begitupun ancaman dan perubahan politik akan mencemaskan keberadaan seseorang terlebih negara. Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek. Oleh karena itu ketidakpastian teknologis dapat merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres.

b. Faktor Organisasional

Banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan. Peran yang kelebihan beban dialami bila karyawan itu diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu.

c. Faktor Individual

Lazim nya individual bekerja 40-50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah dijumpai orang diluar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber kesetiap pekerjaan. Maka kategori akhir kita

mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang sulit dimengerti. Survei nasional secara konsisten, menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anak adalah contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan, yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja.

2.2.7 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko 2012:193). Ini dapat dilihat dari sikap yang mereka tunjukkan terhadap pekerjaan dan tantangan dalam berbagai kondisi kerja. Untuk mengetahui keadaan emosional seseorang memang tidak dapat kita lihat secara langsung akan tetapi hanya akan mampu untuk kita rasakan, maka dari itu puas atau tidaknya seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana dia dalam berperilaku, mengerjakan pekerjaan dan pola pikir orang tersebut dalam menyelesaikan masalah.

Kebutuhan akan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai dan Sagala, 2009:856). Kebutuhan manusia diartikan sebagai

segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai, dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong melakukan aktivitas tersebut dengan cara bekerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya (Robbins 2002:36). Seseorang yang dengan tingkat kepuasan kerjanya tinggi pastinya akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, begitu juga sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja seseorang tersebut rendah maka akan memunculkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja.

2. Pengukuran Kepuasan Kerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan menurut (Rivai 2004:480), yaitu:

1. Pertama, manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Keputusan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa keputusan kerja dapat menciptakan perilaku yang yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Upaya organisasi berkelanjutan harus

ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan (Buhler 1994). Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat turnover, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama dikalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Kristianto, et al 2013) kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan Job Descriptive Index (JDI) yaitu

- a. Pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan).
- b. Kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial).
- c. Hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek).
- d. Kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh).
- e. Pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) Luthans (Kristianto, et al 2013).

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan akan bangga yang timbul dari dalam diri seseorang yang disebabkan karena terciptanya

keuntungan lebih yang berada diluar ekspektasi sehingga mendatangkan perasaan senang akan hal tersebut. Menurut Robbins (2002:36) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2002:36) antara lain :

- a. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
- b. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
- d. Kolega yang suportif Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi

karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

2.2.8 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya (Veitzhal 2009:309). Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Anwar 2007:9).

2. Teori-Teori Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia secara individu maupun kelompok agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi terciptanya tujuan.(Gomes 2003:142) antara lain :

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work* kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

- c. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan.
- g. *Initiative* yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian dan keramah tamahan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2001:34). Indikator kinerja adalah :

- a. Kompetensi individu yaitu dari kemampuan dan keterampilan kerja seorang dosen dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. kemampuan dosen dalam memberikan motivasi.
- b. Dukungan organisasi yaitu seperti tersedianya sarana dan prasarana kerja serta kenyamanan lingkungan.
- c. Dukungan manajemen yaitu seperti sikap kepemimpinan masing-masing pimpinan.
- d. Faktor internal yang dihubungkan dengan sifat dan watak seseorang.

Kinerja sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara 2001:67). Sampai sekarang ini belum ada kesatuan pendapat mengenai faktor-faktor yang dinilai dari karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena banyaknya karyawan yang ada di dalam perusahaan. Menurut (Mangkunegara 2000:67) yaitu :

- a. Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Konsistensi pegawai yaitu Kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
- d. Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- e. Sikap pegawai yaitu kemampuan dalam mentaati peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Stres kerja akan cenderung mengurangi kinerja para karyawan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan yang mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan (Hasibuan2012:204). Karyawan yang stres cenderung mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh,

pemarah, dan suka menyendiri sehingga prestasi kerja karyawan tidak dapat tercapai secara optimal. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan (Mauli,2012) dan (Nur,2013) menemukan bahwa stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

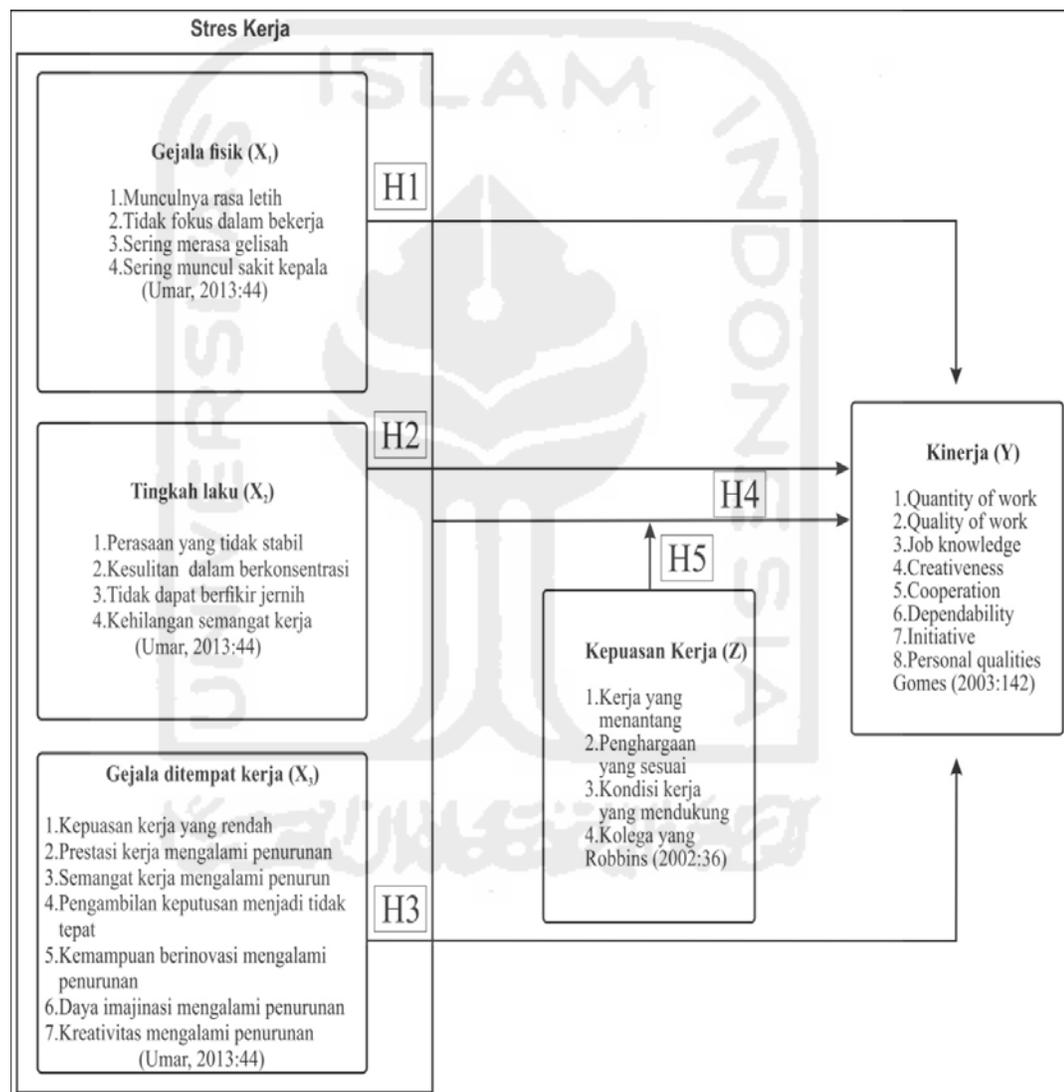
Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan. Stres kerja akan cenderung mengurangi kepuasan para karyawan merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan. Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung (Robbins dalam Tunjungsari 2011). Hal ini dipertegas dengan pernyataan mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian kinerja pada karyawan itu sendiri (Wibowo, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang rendah akan mempengaruhi yang nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang terjamin menimbulkan rasa yang menyenangkan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sebagai sikap secara umum dan tingkat positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya (Soegihartono, 2012). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka akan berdampak positif terhadap pencapaian kinerja individual (Wibowo, 2012). Jadi kinerja semakin baik apabila kepuasan karyawan yang dirasakan semakin baik.

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai variable moderasi, maka hubungan 3 variable tersebut dapat di gambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh yang signifikan dari gejala fisik (X_1) terhadap kinerja secara parsial.
- H2 : Ada pengaruh yang signifikan dari tingkah laku (X_2) terhadap kinerja secara parsial.
- H3 : Ada pengaruh yang signifikan dari gejala di tempat kerja (X_3) terhadap kinerja secara parsial.
- H4 : Ada pengaruh yang signifikan dari gejala fisik (X_1), tingkah laku (X_2), gejala di tempat kerja (X_3) terhadap kinerja secara bersama.
- H5 : Ada pengaruh yang signifikan dari variabel gejala fisik, tingkah laku, gejala di tempat kerja (stres kerja) terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan meneliti data primer yang diperoleh dari perusahaan. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto, 2005:38). Metode kuantitatif bersifat terstruktur sehingga lebih mudah dibaca periset. Pendekatan penelitian ini berdasarkan data. Data kuantitatif adalah nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka-angka (Sumarsono, 2004:65). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang dibagikan kepada karyawan menggunakan teknik survey. Responden diminta menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala *likert*.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Yogyakarta. Tepatnya di Jl. Raya Tajem Km 3 Sleman, Yogyakarta. Yaitu di PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV). ADiTV adalah sebuah stasiun televisi lokal di Yogyakarta dengan siaran bernuansa Islam Stasiun televisi yang dimiliki oleh Muhammadiyah. Awalnya sebagai televisi komunitas yang dimiliki oleh Universitas Ahmad Dahlan, namun seiring perkembangan dimiliki oleh Muhammadiyah menjadi televisi lokal di Yogyakarta.

ADiTV diluncurkan pada tanggal 18 Juli 2009, bertepatan dengan pelaksanaan Muktammar Muhammadiyah 2009. ADiTV sendiri didirikan sebagai hasil amanat Muktammar Muhammadiyah pada tahun 1995. Dipilihnya Jogja sebagai basis ADiTV karena kota ini memiliki image dan tempat yang khusus bagi Indonesia sebagai daerah istimewa. Dengan atmosfer pendidikan dan budaya yang masih kental, televisi ini dipastikan akan berkembang dengan baik ke depannya.

Format program ADiTV adalah informasi, edukasi dan budaya lokal yang disajikan dalam bentuk hiburan yang bermaksud untuk menjangkau pemirsa dari segala usia. ADiTV mempunyai no izin prinsip siaran 96/KEP/M.KOMINFO/3/2009. Stasiun televisi ini merupakan anggota jaringan City TV Network.

3.3 Logo ADiTV



Gambar 2. Logo AdiTV

Sumber: Data primer, ADiTV Tahun 2016

3.4 Visi dan Misi ADiTV

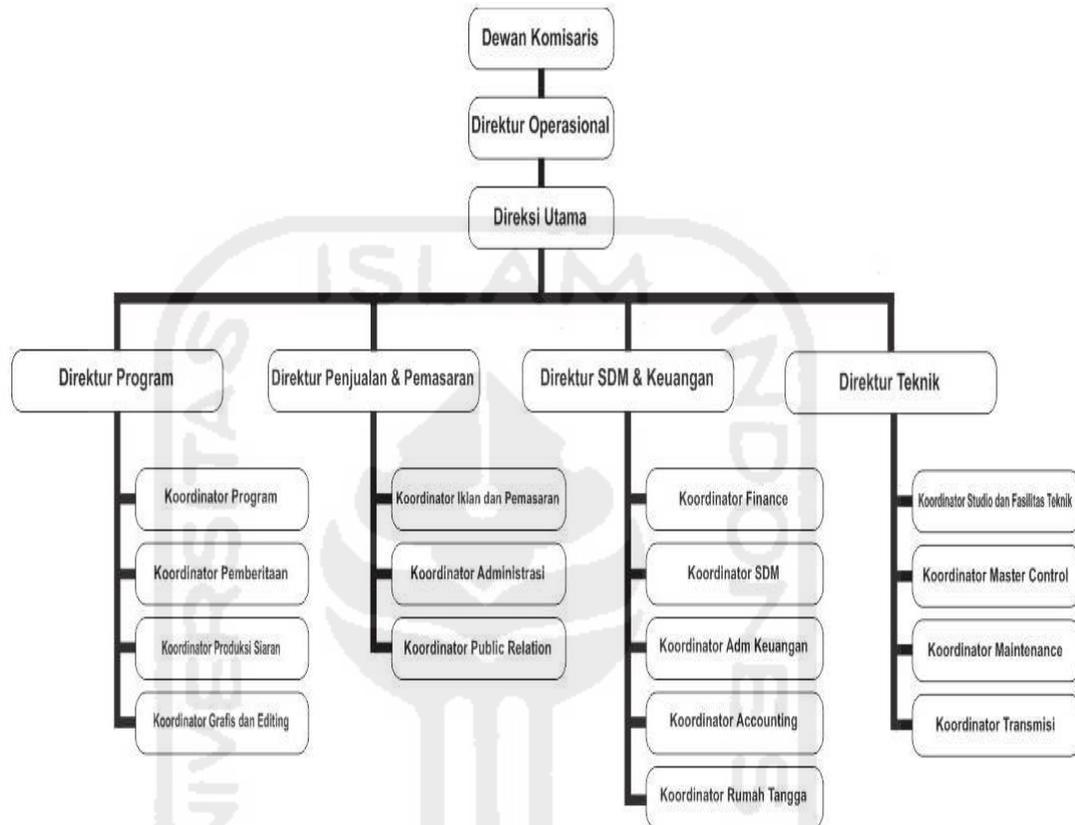
1. Visi

ADiTV menjadi stasiun televisi berbasis kearifan budaya lokal.

2. Misi

- a. Menayangkan program-program yang di kemas dalam bentuk acara hiburan, informasi, pendidikan dan budaya yang mampu meningkatkan potensi sumberdaya manusia DIY dan sekitarnya sehingga dapat bersaing di tingkat global dengan menjunjung tinggi kepribadian bangsa.
- b. Menayangkan program acara yang mendorong berkembangnya sektor pendidikan, budaya, perekonomian dan pariwisata daerah istimewa Yogyakarta dan sekitarnya.
- c. Menjadikan media komunikasi yang efektif antara pemerintah daerah dengan masyarakat dan diantara sesama warga masyarakat daerah istimewa Yogyakarta dan sekitarnya.
- d. Berperan aktif menjaga dan mengembangkan citra Yogyakarta sebagai kota pendidikan.
- e. Berperan aktif mewujudkan misi DIY “Hamemayu Hayuning Bawono”.

3.5 Struktur Organisasi



Gambar 3. Struktur organisasi ADiTV
 Sumber: Data primer, ADiTV Tahun 2016

3.6 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian digunakan sebagai fokus akan penelitian yang sedang dilakukan. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti kemudian dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007:2). Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut dengan variabel stimulus yang dalam bahasa Indonesia berarti variabel bebas. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2007:4). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah gejala fisik (X_1), tingkah laku (X_2), gejala di tempat kerja (X_3).

2. Variabel Moderating

Variabel moderating juga sering di sebut sebagai variabel bebas kedua dan sering digunakan dalam analisis regresi linier. Variabel moderating merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Biasa dinotasikan dengan X atau Z (Noor, 2011:50). Dalam penelitian ini variabel moderating adalah kepuasan kerja (Z).

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen yang dalam bahasa Indonesia berarti variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2007:4). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja (Y).

3.7 Definisi Operasional Variable dan Indikatornya

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik dan buruk pengukuran tersebut.

Definisi operasional dalam penelitian ini dikemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

3.7.1 Gejala fisik (X₁)

Gejala fisik yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, badan merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, mencret-mencret, sembelit, letih yang tak beralasan, sakit kepala, sakit urat dan gelisah (Umar, 2013:44). Indikatornya yaitu:

1. Munculnya rasa letih
2. Tidak fokus dalam bekerja
3. Sering merasa gelisah
4. Sering muncul sakit kepala

3.7.2 Tingkah laku (X₂)

Karyawan yang mengalami stres kerja akan mempunyai perasaan yang tidak stabil, kesulitan dalam berkonsentrasi, berfikir jernih dan kehilangan semangat kerja (Umar, 2013:44). Indikatornya yaitu :

1. Perasaan yang tidak stabil
2. Kesulitan dalam berkonsentrasi
3. Tidak dapat berfikir jernih
4. Kehilangan semangat kerja

3.7.3 Gejala di tempat kerja (X₃)

Hal ini dapat dilihat dari kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi yang menurun, komunikasi tidak lancar, pengambilan

keputusan yang jelek, kreativitas dan inovasi berkurang, serta berkepat pada tugas-tugas yang tidak produktif (Umar, 2013:44). Indikatornya yaitu :

1. Kepuasan kerja yang rendah
2. Prestasi kerja mengalami penurunan
3. Semangat kerja mengalami penurunan
4. Pengambilan keputusan menjadi tidak tepat
5. Kemampuan berinovasi mengalami penurunan
6. Daya imajinasi mengalami penurunan
7. Kreativitas mengalami penurunan

3.7.4 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan akan bangga yang timbul dari dalam diri seseorang yang disebabkan karena terciptanya keuntungan lebih yang berada diluar ekspektasi sehingga mendatangkan perasaan senang akan hal tersebut. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut (Robbins 2002:36) yaitu :

1. Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan,

akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Indikatornya yaitu :

- a. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas
 - b. Keterampilan dalam menyelesaikan tugas
 - c. Keberagaman pekerjaan yang dapat diselesaikan
 - d. Tingkat kebebasan dalam menyelesaikan tugas
 - e. Kesempatan memberikan umpan balik pada pimpinan
2. Penghargaan yang sesuai.
- Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan. Indikatornya yaitu :
- a. Keadilan sistem pembayaran
 - b. Pemenuhan harapan sistem pembayaran yang sesuai
 - c. Keadilan kebijakan promosi
 - d. Kesempatan promosi yang diberikan
3. Kondisi kerja yang mendukung.
- Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan. Indikatornya yaitu :
- a. Kenyamanan dilingkungan kerja
 - b. Kebersihan dilingkungan kerja

- c. Kerapian lingkungan kerja
 - d. Ketenangan dilingkungn kerja
 - e. Fasilitas yang memadai dilingkungan kerja
 - f. Kemudahan karyawan menyelesaikan pekerjaan
4. Kolega yang suportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan. Indikatornya yaitu:

- a. Keramahan rekan kerja
- b. Kejujuran rekan kerja
- c. Empati rekan kerja
- d. Motivasi yang diberikan rekan kerja

3.7.5 Kinerja (Y)

Manajemen kinerja merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia secara individu maupun kelompok agar dapat bekerja secara efektif dan efisien demi terciptanya tujuan. Indikator kinerja menurut (Gomes,2003:142) yaitu:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Indikatornya yaitu :
 - a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - b. Kemampuan mencapai tingkat standar kerja perusahaan

- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Indikatornya yaitu :
 - a. Kemampuan persyaratan untuk bekerja
 - b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan
 - c. Ketelitian dalam bekerja
 - d. Kemampuan menjaga mutu pekerjaan
 3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Indikatornya yaitu :
 - a. Kemampuan memahami pekerjaan dengan jelas
 - b. Kemampuan memahami pekerjaan yang diberikan oleh atasan
 - c. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Kemampuan menggunakan wawasan yang luas dalam bekerja
 4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Indikatornya yaitu :
 - a. Kemampuan menciptakan situasi kerja yang berbeda dalam perusahaan
 - b. Kemampuan memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat
 - c. Kemampuan menyelesaikan masalah yang muncul dalam perusahaan

5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi. Indikatornya yaitu :
 - a. Kesediaan bekerja sama dengan karyawan lain
 - b. Kemampuan bekerja sama dengan karyawan lain
 - c. Kemampuan untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain
 - d. Ketersediaan untuk berbagi keterampilan dengan karyawan lain
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan. Indikatornya yaitu :
 - a. Kemampuan menjalankan tugas
 - b. Kemampuan memberikan kontribusi dalam pekerjaan
 - c. Dapat dipercaya menyelesaikan pekerjaan
 - d. Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan dengan optimal
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya. Indikatornya yaitu :
 - a. Bersemangat dalam melakukan pekerjaan
 - b. Kemampuan menyelesaikan tugas-tugas baru
 - c. Tanggung jawab dalam bekerja
 - d. Kemampuan menjaga amanah (tugas) dari atasan
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian dan keramah tamahan. Indikatornya yaitu :
 - a. Kemampuan bersikap ramah dilingkungan kerja
 - b. Kemampuan berinteraksi dengan baik antar karyawan
 - c. Keharmonisan hubungan dengan rekan kerja

3.8 Jenis Pengumpulan Data

Jenis pengumpulan data dibagi menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya, sedangkan data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala *Likert*. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan yaitu :

- 5 = Sangat setuju
- 4 = Setuju
- 3 = Netral
- 2 = Tidak setuju
- 1 = Sangat tidak setuju

3.9 Uji Instrumen Penelitian

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut (Azwar, 2009:19):

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

$$r_{XYZ} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)(n \sum Z^2 - (\sum Z)^2)}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

$\sum Z$ = Jumlah skor Z

Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari r tabel dan sebaliknya item pertanyaan dinyatakan gugur (tidak valid) jika koefisien korelasi kurang dari nilai r tabel.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Alpha *Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2005. 282):

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = Alfa Cronbach

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

k = mean kuadrat antara subyek

Suatu instrumen dapat diaktakan reliabel jika memiliki koefisien keandalan (reliabel) sebesar 0.60 atau lebih.

3.10 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sumarsono, 2004:49). Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap sebanyak 80 pegawai.

Sample adalah suatu proses pemilihan suatu bagian (contoh) yang representatif dari suatu populasi (Sumarsono, 2004:51). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.11 Metode Analisis Data

Metode analisis data dibedakan menjadi dua (Sugiyono, 2004:169), yaitu:

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.

2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan kemencengan distribusi (*skewness*) (Ghozali, 2006:19).

3.11.1 Uji Statistik

3.11.1.1 Analisis Regresi

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut :

1. Untuk menguji Hipotesis 1 yaitu pengaruh hubungan antara gejala fisik dengan kinerja karyawan (Ghozali, 2006:92), persamaannya adalah :

$$Y_1 = b_1 X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Gejala Fisik

b₁ = Koefisien Regresi Gejala Fisik

e = Residual atau prediction error

2. Untuk menguji Hipotesis 2 yaitu pengaruh hubungan antara tingkah laku dengan kinerja karyawan (Ghozali, 2006:92), persamaannya adalah :

$$Y_1 = b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₂ = Tingkah Laku

b₁ = Koefisien Regresi Tingkah Laku

e = Residual atau prediction error

3. Untuk menguji Hipotesis 3 yaitu pengaruh hubungan antara gejala ditempat kerja dengan kinerja karyawan (Ghozali, 2006:92), persamaannya adalah :

$$Y_1 = b_3 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₂ = Gejala Ditempat Kerja

b₁ = Koefisien Regresi Gejala Ditempat Kerja

e = Residual atau prediction error

4. Untuk menguji Hipotesis 3 yaitu pengaruh hubungan antara gejala fisik, tingkah laku dan gejala ditempat kerja secara simultan dengan kinerja karyawan (Ghozali, 2006:92), persamaannya adalah :

$$Y_1 = b_1 b_2 b_3 X_1 X_2 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Gejala Fisik

X₂ = Tingkah Laku

X₃ = Gejala Ditempat Kerja

b₁ = Koefisien Regresi Gejala Ditempat Kerja

e = Residual atau prediction error

2. Untuk menguji Hipotesis 2 yaitu pengaruh stress kerja dan nilai selisih mutlak stres kerja dengan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan persamaan regresi melalui Uji Nilai Selisih Mutlak. Uji Nilai Selisih Mutlak merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier untuk menguji pengaruh moderasi dengan nilai selisih mutlak dari variabel independen (Ghozali, 2006:92) :

$$Y = b_1X_1 + b_2Z + b_3 \text{abs}X_1_Z$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Stres Kerja

Z = Kepuasan Kerja

b_1 = Koefisien Regresi Stres Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

b_3 = Koefisien Regresi Nilai Selisih Mutlak antara X_1 dan Z

$\text{abs}X_1_Z$ = Nilai selisih mutlak antara X_1 dan Z

*Jika variabel kepuasan kerja merupakan moderating variabel, maka koefisien b_3 harus signifikan pada 0,05 atau 0,10 (Ghozali, 2006:96).

3.11.1.2 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2006:39). Ketepatan fungsi regresi

sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of fitnya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t (Ghozali 2006:41). Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3.11.1.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3.11.1.4 Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan fit. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka model regresi tidak fit (hipotesis ditolak).
2. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka model regresi fit (hipotesis diterima).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak, yang berarti model regresi tidak fit. Jika nilai signifikan lebih kecil dari α maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa model regresi fit.

3.11.1.5 Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai signifikansi lebih besar dari α maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.11.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Asumsi model linear klasik adalah tidak terdapat multikolinearitas, autokorelasi heteroskedasitas dan data terdistribusi secara normal. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik sebagai berikut (Ghozali, 2006:145).

3.11.2.1 Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah baik variabel bebas maupun terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

- a. Melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2006:147).
- b. Melihat histogram yang membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal

3.11.2.2 Pengujian Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2006:105).

3.11.2.3 Pengujian Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti ada hubungan linear yang sempurna atau pasti antar beberapa atau semua variabel bebas dalam model regresi. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Kedua ukuran ini menunjukkan variabel bebas mana saja yang bisa dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Bila nilai tolerancediatas 0,1 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti (Ghozali, 2006:91).

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada 80 karyawan PT. Arah Dunia Televisi (AdiTV) Yogyakarta, dengan rincian responden 80 karyawan, Pada kenyataannya, kuesioner yang kembali dan layak diolah hanya sejumlah 74 kuesioner Sehingga *return rate* kuesioner dalam penelitian ini adalah 92,5%

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variable	Jumlah
1	Gejala fisik (X_1)	4
2	Tingkah laku (X_2)	4
3	Gejala di tempat kerja (X_3)	6
4	Kinerja (Z)	23
5	Kepuasan kerja (Y)	28
Total Pertanyaan		65

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 2, Hal. 82-85)

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel dari variabel Stress Kerja, variable Kepuasan Kerja serta variable Kinerja. Data yang diambil dari 74 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS

16. *Hipotesis* :

H_0 : Data kuesioner valid

H_1 : Data kuesioner tidak valid

Tingkat signifikansi :

$\alpha = 0,05$ dengan $df = N-2 = 74-2 = 72$ r tabel : 0,1927

Daerah kritis :

Jika r hasil \geq r tabel maka H_0 Diterima

Jika r hasil $<$ r tabel maka H_0 ditolak.

Tabel 4.2 Validitas Pertanyaan X_1 (Gejala Fisik)

No	Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
1	Munculnya rasa letih pada tubuh	.407	0,1927	Valid
2	Tidak fokus dalam bekerja	.714	0,1927	Valid
3	Merasa mudah gelisah	.615	0,1927	Valid
4	Munculnya rasa sakit pada kepala	.711	0,1927	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 2, Hal. 82)

Dari data diatas terdapat pertanyaan 1 sampai 4 pada lembar kuesioner.

Semua pernyataan dalam gejala fisik valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.3 Validitas Pertanyaan X_2 (Tingkah laku)

No	Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
1	Perasaan menjadi tidak stabil	.771	0,1927	Valid
2	Merasa kesulitan dalam berkonsentrasi	.739	0,1927	Valid
3	Tidak dapat berfikir jernih	.814	0,1927	Valid
4	Merasa kehilangan semangat bekerja	.769	0,1927	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 2, Hal. 82)

Dari data diatas terdapat pertanyaan 1 sampai 4 pada lembar kuesioner.

Semua pernyataan dalam tingkah laku valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.4 Validitas Pertanyaan X_3 (Gejala di tempat kerja)

No	Pertanyaan	r_{hit}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kepuasan kerja menjadi rendah	.827	0,1927	Valid
2	Prestasi kerja mengalami penurunan	.762	0,1927	Valid
3	Semangat kerja mengalami penurunan	.809	0,1927	Valid
4	Pengambilan keputusan menjadi yang tidak tepat	.855	0,1927	Valid
5	Kreativitas mengalami penurunan	.831	0,1927	Valid
6	Kemampuan berinovasi mengalami penurunan	.811	0,1927	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 2, Hal. 82)

Dari data diatas terdapat pertanyaan 1 sampai 6 pada lembar kuesioner.

Semua pernyataan dalam gejala di tempat kerja valid, hal ini terbukti dengan

($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.5 Validitas Pertanyaan Y (Kinerja)

No	Pertanyaan	rhit	rtabel	Keterangan
1	Saya mampu bekerja dengan waktu yang ditentukan	.202	0,1927	Valid
2	Saya mampu mencapai tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan sesuai ketentuan perusahaan.	.235	0,1927	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	.343	0,1927	Valid
4	Saya mampu memenuhi syarat untuk bekerja pada perusahaan ini	.364	0,1927	Valid
5	Saya mampu bekerja sesuai standar kerja perusahaan	.479	0,1927	Valid
6	Saya mempunyai kecekatan dalam bekerja.	.582	0,1927	Valid
7	Saya mampu menjaga mutu pekerjaan.	.615	0,1927	Valid
8	Saya mengetahui mengenai bidang pekerjaan dengan rinci.	.614	0,1927	Valid
9	Saya memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan jelas	.649	0,1927	Valid
10	Saya selalu menggunakan keterampilan dalam bekerja	.691	0,1927	Valid
11	Saya mempunyai wawasan yang luas dalam bekerja	.697	0,1927	Valid
12	Saya mampu menciptakan situasi kerja yang berbeda dalam perusahaan	.673	0,1927	Valid
13	Saya selalu memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	.616	0,1927	Valid
14	Saya mampu menyelesaikan masalah yang muncul dalam perusahaan	.672	0,1927	Valid
15	Saya bersedia bekerja sama dengan karyawan lain	.777	0,1927	Valid
16	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain.	.785	0,1927	Valid
17	Saya mampu untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain.	.688	0,1927	Valid
18	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	.734	0,1927	Valid
19	Saya selalu memberikan kontribusi dalam bekerja	.785	0,1927	Valid

Lanjutan tabel 4.5

20	Saya percaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	.823	0,1927	Valid
21	Saya memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan	.785	0,1927	Valid
22	Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan	.720	0,1927	Valid
23	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan	.581	0,1927	Valid
24	Saya merasa memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan	.634	0,1927	Valid
25	Saya dapat menjaga amanah (tugas) yang diberikan oleh atasan	.668	0,1927	Valid
26	Saya selalu bersikap ramah terhadap sesama karyawan dilingkungan kerja	.588	0,1927	Valid
27	Saya selalu bersikap baik terhadap rekan di lingkungan kerja	.641	0,1927	Valid
28	Hubungan antara rekan kerja selalu harmonis	.620	0,1927	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 3, Hal. 83)

Dari data diatas terdapat pertanyaan 1 sampai 28 pada lembar kuesioner.

Semua pernyataan dalam kinerja valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

Tabel 4.6 Validitas Pertanyaan X₂ (Kepuasan Kerja)

No	Pertanyaan	rhit	rtabel	Keterangan
1	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan kemampuan	.196	0,1927	Valid
2	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan keterampilan	.206	0,1927	Valid
3	Pekerjaan tidak rutin yang saya lakukan mempunyai jenis yang beragam	.213	0,1927	Valid
4	Saya bebas melaksanakan pekerjaan dengan cara saya.	.226	0,1927	Valid
5	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya	.289	0,1927	Valid
6	Pembayaran gaji saya terima secara adil	.602	0,1927	Valid
7	Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan	.521	0,1927	Valid
8	Kebijakan promosi dilakukan secara adil	.680	0,1927	Valid
9	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya	.601	0,1927	Valid

Lanjutan tabel 4.6

10	Lingkungan kerja saya nyaman	.670	0,1927	Valid
11	Lingkungan kerja saya bersih	.688	0,1927	Valid
12	Lingkungan kerja saya tertata rapi	.689	0,1927	Valid
13	Lingkungan kerja saya tidak bising	.585	0,1927	Valid
14	Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas internet	.577	0,1927	Valid
15	Lingkungan kerja memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan	.613	0,1927	Valid
16	Sikap toleran dari rekan kerja	.664	0,1927	Valid
17	Rekan kerja menghargai usaha saya	.663	0,1927	Valid
18	Atasan bersikap ramah terhadap saya	.682	0,1927	Valid
19	Atasan mendengarkan keluhan saya	.587	0,1927	Valid
20	Atasan mendengarkan saran saya	.620	0,1927	Valid
21	Atasan memberikan hadiah atas keberhasilan saya	.629	0,1927	Valid
22	Atasan memberikan pujian atas keberhasilan saya	.550	0,1927	Valid
23	Atasan memberikan motivasi kepada saya	.651	0,1927	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 4, Hal. 84-85)

Dari data diatas terdapat pertanyaan 1 sampai 23 pada lembar kuesioner.

Semua pernyataan dalam kepuasan kerja valid, hal ini terbukti dengan ($r_{hit} > r_{tabel}$).

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi suatu instrumen ukur di dalam mengukur konsep yang sama. Dengan kata lain, bila suatu instrumen ukur dipakai dua kali – untuk mengukur konsep yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka instrumen ukur tersebut dianggap reliabel.

Uji reliabilitas juga dilakukan pada 74 responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *split-half*, dimana menurut Cronbach, pada hakikatnya koefisien alpha merupakan rata-rata dari semua koefisien belah dua yang mungkin dibuat dari satu alat ukur. Uji dimulai dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variable	Nilai Cronbach's alfa	Keterangan
1	Gejala fisik (X ₁)	.952	Reliabel
2	Tingkah laku (X ₂)	.952	Reliabel
3	Gejala di tempat kerja (X ₃)	.952	Reliabel
4	Kinerja (Y)	.951	Reliabel
5	Kepuasan kerja (X ₂)	.917	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 5, Hal. 86)

Dari tabel 4.7 diatas di ketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai Nilai Cronbach's alfa > r tabel (signifikansi 0,05).

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 74 responden berkaitan dengan jenis kelamin responden, diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.8 Kelompok Respondent Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Pria	44	59.5
2	Wanita	30	40.5
	Total	74	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 102)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa dari 74 responden penelitian ini 44 orang atau 59,5 persen adalah pria dan 30 orang atau 40,5 persen adalah wanita. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah pria, yaitu mencapai 59,5 persen.

2. Kelompok Responden Menurut Usia

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 4 kategori. Selengkapnya tersaji dalam tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.9 Kelompok Responden Menurut Usia

No.	Usia	Frekuensi	%
1	Kurang dari 27 Tahun	31	41.9
2	27 Tahun - 35 Tahun	39	52.7
3	36 Tahun - 42 Tahun	3	4.1
4	Lebih dari 42 Tahun	1	1.4
Total		74	100.0

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 102)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, diketahui bahwa dari 74 responden penelitian ini yang berumur antara kurang dari 27 tahun berjumlah 32 orang atau 42 persen, yang berumur 27-35 tahun berjumlah 39 orang atau 52,7 persen, yang berumur antara 36-42 tahun berjumlah 3 orang atau 4,1 persen, yang berumur lebih dari 42 tahun berjumlah 1 orang atau 1,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini banyak yang berusia 27-35 tahun.

3. Kelompok Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 kategori, yakni Magister, Sarjana, Diploma dan SMU/SMK Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 74 responden diperoleh data yang disajikan dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.10 Kelompok Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
1	0	1	1.4
2	SMA/SMK	14	18.9
3	Diploma	15	20.3
4	Sarjana	41	55.4
5	Magister	3	4.1
Total		74	100.0

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 103)

Tabel 4.10 diatas menggambarkan bahwa dari 74 responden penelitian ini, 1 orang atau 1,4 persen tidak mengisi, 14 orang atau 18,9 persen adalah tamat SMA/SMK, 15 orang atau 20,3 persen adalah tamat Diploma, 41 orang atau 55,4 persen adalah tamat Sarjana dan 3 orang atau 4,1 persen adalah tamatMagister. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta adalah lulusan Sarjana yaitu mencapai 55,4 persen.

4. Kelompok Responden Menurut Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan menjadi 3 kategori, yaitu kurang dari 1 tahun, antara 1-3 tahun dan antara 3-7 tahun.

Tabel 4.11 Kelompok Responden Menurut Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	%
1	0	1	1.4
2	Kurang dari 1 tahun	26	35.1
3	1-3 tahun	32	43.2
4	3-7 tahun	15	20.3
Total		74	100.0

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 103)

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa dari 74 responden penelitian ini 26 orang atau 35,1 persen dengan masa kerja antara kurang dari 1 tahun, 32 orang atau 43,2 persen dengan masa kerja antara 1-3 tahun, 15 orang atau 20,3 persen dengan masa kerja antara 3-7 tahun, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian ini sudah mempunyai pengalaman kerja di antara 1-3 tahun, yaitu mencapai angka 43,2 persen dari total responden.

Untuk membantu mempermudah dalam pemahaman survei mengenai karakteristik karyawan, maka berikut ini di tampilkan tabel ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik.

Tabel 4.12 Rekapitulasi Data Demografi yang Paling Dominan

No.	Karakteristik	Karakter yang dominan	Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin	Pria	44	59,5
2	Usia	27 Tahun - 35 Tahun	39	52.7
3	Pendidikan	Sarjana	41	55.4
4	Masa Kerja	1-3 tahun	32	43.2

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 9, Hal. 102-104)

Dari Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin pria sebanyak 44 orang, dengan usia yang dominan 27-35 tahun sebanyak 39 orang. Pendidikan responden yang paling banyak adalah tamatan sarjana sebanyak 41 orang dan masa kerja yang paling dominan adalah antara 1-3 tahun yakni sebanyak 32 orang.

4.2.2 Persepsi KaryawanPT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta Tentang Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Variable Kepuasan Kerja.

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk tiap variabel yang diteliti. Dari hal ini, dapat diperoleh nilai rata-ratanya yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur-unsur stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang dimoderasi variable kepuasan kerja.

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut :

- | | |
|-----------------------|----------|
| 1. Sangat tinggi (ST) | Skor = 5 |
| 2. Tinggi (T) | Skor = 4 |
| 3. Sedang (S) | Skor = 3 |
| 4. Rendah (R) | Skor = 2 |
| 5. Sangat Rendah (SR) | Skor = 1 |

Dalam memberikan penilaian didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pertanyaan. Dengan berpedoman pada nilai terendah =1 (sangat rendah) dan nilai tertinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{\text{Maksimum} - \text{minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Skor item pertanyaan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Tabel 4.13 Interval Kelas

No.	Keterangan	Bobot Skor
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,61
3	Sedang	2,62 – 3,42
4	Tinggi	3,43 – 4,23
5	Sangat Tinggi	4,24 – 5,00

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 90)

Persepsi karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta tentang unsur stres kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja diukur melalui kuesioner yang ringkasan pernyataannya seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4.14 Analisis Diskriptif Variabel Gejala Fisik (X_1)

No.	Pernyataan	Mean	Persentase	Keterangan
1	Munculnya rasa letih pada tubuh	4,05	81	Tinggi
2	Tidak fokus dalam bekerja	3,89	78	Tinggi
3	Merasa mudah gelisah	3,97	79	Tinggi
4	Munculnya rasa sakit pada kepala	3,97	79	Tinggi
Gejala Fisik (X_1)		3,97	79	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 90-91)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap stres kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai gejala fisik sebesar 3,97. Maka Gejala Fisik dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.15 Analisis Diskriptif Variabel Tingkah Laku (X_2)

No.	Pernyataan	Mean	Persentase	Keterangan
1	Perasaan menjadi tidak stabil	4,12	82	Tinggi
2	Merasa kesulitan dalam berkonsentrasi	4,03	81	Tinggi
3	Tidak dapat berfikir jernih	4,00	80	Tinggi
4	Merasa kehilangan semangat bekerja	3,95	79	Tinggi
Tingkah Laku (X_2)		4,02	81	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 90-91)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap stres kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai tingkah laku sebesar 4,02. Maka Tingkah Laku dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.16 Analisis Diskriptif Variabel Gejala Di Tempat Kerja (X_3)

No.	Pernyataan	Mean	Persentase	Keterangan
1	Kepuasan kerja menjadi rendah	3,92	78	Tinggi
2	Prestasi kerja mengalami penurunan	3,99	80	Tinggi
3	Semangat kerja mengalami penurunan	4,04	81	Tinggi
4	Pengambilan keputusan menjadi yang tidak tepat	3,95	79	Tinggi
5	Kreativitas mengalami penurunan	4,09	82	Tinggi
6	Kemampuan berinovasi mengalami penurunan	4,07	81	Tinggi
Gejala Ditempat Kerja (X_2)		3,99	80	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 90-91)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap stres kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai gejala di tempat Kerja sebesar 3,99. Maka gejala di tempat kerja dapat dikategorikan tinggi.

Tabel 4.17 Analisis Diskriptif Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Mean	Persentase	Keterangan
1	Saya mampu bekerja dengan waktu yang ditentukan	3,58	70	Tinggi
2	Saya mampu mencapai tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan sesuai ketentuan perusahaan.	3,51	72	Tinggi
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	3,51	72	Tinggi
4	Saya mampu memenuhi syarat untuk bekerja pada perusahaan ini	3,36	67	Sedang
5	Saya mampu bekerja sesuai standar kerja perusahaan	3,41	68	Sedang
6	Saya mempunyai kecekatan dalam bekerja.	3,36	67	Sedang
7	Saya mampu menjaga mutu pekerjaan.	3,26	65	Sedang
8	Saya mengetahui mengenai bidang pekerjaan dengan rinci.	3,38	68	Sedang
9	Saya memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan jelas	3,45	69	Tinggi
10	Saya selalu menggunakan keterampilan dalam bekerja	3,39	68	Sedang
11	Saya mempunyai wawasan yang luas dalam bekerja	3,31	66	Sedang
12	Saya mampu menciptakan situasi kerja yang berbeda dalam perusahaan	3,20	64	Sedang
13	Saya selalu memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	3,24	65	Sedang
14	Saya mampu menyelesaikan masalah yang muncul dalam perusahaan	3,15	63	Sedang
15	Saya bersedia bekerja sama dengan karyawan lain	3,23	65	Sedang
16	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain.	3,27	65	Sedang
17	Saya mampu untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain.	3,08	62	Sedang
18	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	3,12	62	Sedang
19	Saya selalu memberikan kontribusi dalam bekerja	3,04	61	Sedang
20	Saya percaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,12	62	Sedang
21	Saya memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan	3,11	62	Sedang
22	Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan	3,24	65	Sedang
23	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan	3,38	68	Sedang

Lanjutan tabel 4.17

24	Saya merasa memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan	3,41	68	Sedang
25	Saya dapat menjaga amanah (tugas) yang diberikan oleh atasan	3,28	66	Sedang
26	Saya selalu bersikap ramah terhadap sesama karyawan dilingkungan kerja	3,35	67	Sedang
27	Saya selalu bersikap baik terhadap rekan di lingkungan kerja	3,39	68	Sedang
28	Hubungan antara rekan kerja selalu harmonis	3,36	67	Sedang
Kinerja (Y)		3,30	66	Sedang

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 92-95)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap kinerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai Kinerja sebesar 3,30. Maka kinerja dapat dikategorikan sedang.

Tabel 4.18 Analisis Diskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Mean	Persentase	Keterangan
1	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan kemampuan	3,73	75	Tinggi
2	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan keterampilan	3,69	74	Tinggi
3	Pekerjaan tidak rutin yang saya lakukan mempunyai jenis yang beragam	3,43	69	Tinggi
4	Saya bebas melaksanakan pekerjaan dengan cara saya.	3,31	66	Sedang
5	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya	3,15	63	Sedang
6	Pembayaran gaji saya terima secara adil	3,01	60	Sedang
7	Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan	2,96	59	Sedang
8	Kebijakan promosi dilakukan secara adil	2,99	60	Sedang
9	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya	2,95	59	Sedang
10	Lingkungan kerja saya nyaman	3,30	66	Sedang
11	Lingkungan kerja saya bersih	3,28	66	Sedang
12	Lingkungan kerja saya tertata rapi	3,23	65	Sedang
13	Lingkungan kerja saya tidak bising	3,12	62	Sedang
14	Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas internet	3,69	74	Tinggi

Lanjutan tabel 4.18

15	Lingkungan kerja memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan	3,27	65	Sedang
16	Sikap toleran dari rekan kerja	3,34	67	Sedang
17	Rekan kerja menghargai usaha saya	3,27	65	Sedang
18	Atasan bersikap ramah terhadap saya	3,28	66	Sedang
19	Atasan mendengarkan keluhan saya	3,23	65	Sedang
20	Atasan mendengarkan saran saya	3,22	64	Sedang
21	Atasan memberikan hadiah atas keberhasilan saya	3,11	62	Sedang
22	Atasan memberikan pujian atas keberhasilan saya	3,14	63	Sedang
23	Atasan memberikan motivasi kepada saya	3,07	61	Sedang
Kepuasan kerja (Z)		3,25	65	Sedang

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 95-101)

Dari data diatas menunjukkan persepsi responden terhadap kepuasan kerja dilihat dari rata-rata skor persepsi. Rata-rata persepsi responden mengenai Kinerja sebesar 3,25. Maka kepuasan kerja dapat dikategorikan sedang.

Tabel 4.19 Rangkuman Persepsi Karyawan PT. Arah DuniaTelevisi

Variable	Mean	Persentase	Keterangan
Gejala Fisik (X ₁)	3,97	79	Tinggi
Tingkah Laku (X ₂)	4,02	81	Tinggi
Gejala Di Tempat Kerja (X ₃)	3,99	80	Tinggi
Kinerja (Y)	3,30	66	Sedang
Kepuasan Kerja (Z)	3,25	65	Sedang

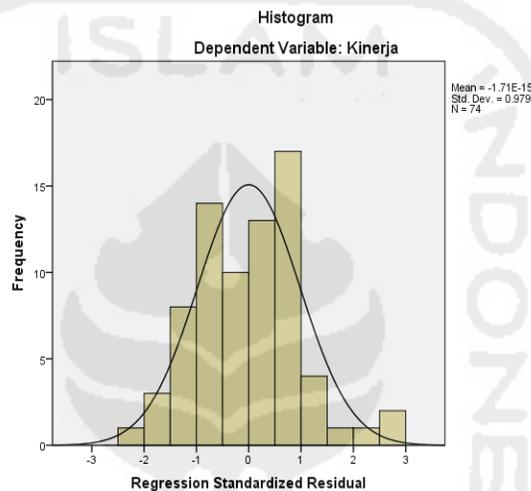
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 8, Hal. 90-101)

Tabel 4.19 diatas menunjukkan rangkuman persepsi karyawan PT. Arah DuniaTelevisi. Berdasarkan tabel rangkuman diatas maka variabel Tingkah Laku dikategorikan tinggi, dibandingkan Gejala Fisik, Gejala Di Tempat Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

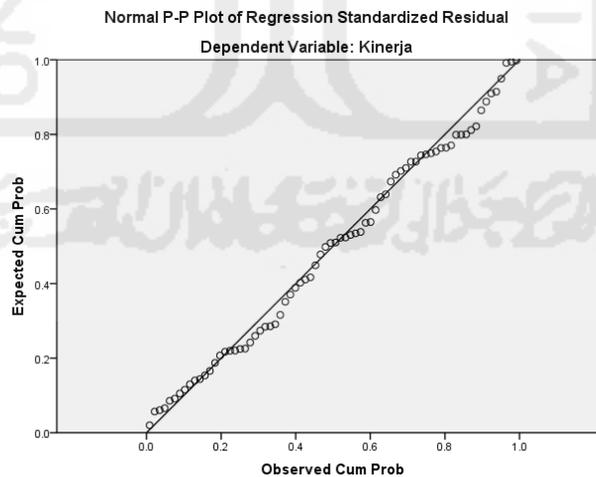
4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110).



Gambar 4: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 6, Hal. 86)



Gambar 5: Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 6, Hal. 86)

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Tabel 4.20 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.51404655
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z		.561
Asymp. Sig. (2-tailed)		.912

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 6, Hal.87)

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.16 menunjukkan p-value 0,912 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.21 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.842	.628		9.308	.000		
Stress Kerja	-.343	.087	-.391	-3.959	.000	.911	1.097
KepuasanKerja	-.219	.146	-.221	-1.501	.138	.409	2.442
absX1_Z	-.437	.130	-.511	-3.364	.001	.386	2.593

a. Dependent Variable: Kinerja

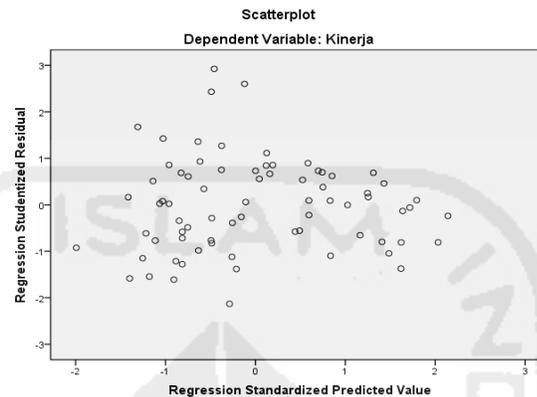
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 6, Hal. 87)

Dari hasil Tabel 4.21 diatas, didapatkan bahwa nilai Tolerance semua variable independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF semua variable independen lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian untuk membuktikan terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengamati grafik penyebaran residual dan pengujian statistik menggunakan uji Glejser (Ghozali, 2005). Heteroskedastisitas menguji terjadinya ketidak-samaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki ketidak-samaan

varians residual suatu pengamatan yang lain, sehingga dikatakan model tersebut heteroskedastisitas.



Gambar 6: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 6, Hal. 88)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 4.22 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.357	.355		-1.006	.318
1 Stress Kerja	.150	.049	.357	3.059	.003
Kepuasan Kerja	.046	.082	.098	.564	.575
absX1_Z	.011	.073	.027	.151	.880

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 6, Hal. 88)

Dari hasil Tabel 4.22 diatas, di dapat dilihat bahwa nilai p-value variabel Stres Kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga terjadi heteroskedastisitas

sedangkan variabel Kepuasan Kerja dan Moderasi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linear penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.23 Data Output Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.241	.56730

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 89)

Dari hasil Tabel 4.23 Nilai koefisien determinasi atau R^2 regresi linier sederhana pada diatas sebesar 0,241. Hal ini berarti variabel independen, yaitu X , mampu menjelaskan perubahan variabel dependen, yaitu Y sebesar 24,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 75,9 % dijelaskan oleh faktor lain. Dengan demikian sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen adalah 24,1 %.

4.4 Analisis Kuantitatif

4.4.1 Hasil Regresi Linier Gejala Fisik Terhadap Kinerja

Salah satu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu hipotesis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis guna mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.24 Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.637	.407		11.384	.000
Gejala Fisik (Stress Kerja)	-.336	.101	-.365	-3.327	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,637 - 0,336 X_1$$

Bentuk persamaan tersebut diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,637; artinya jika X_1 memiliki nilai 0, maka Y akan memiliki nilai 4,637.
2. Koefisien regresi (B) variabel X_1 sebesar - 0,336; menunjukkan X_1 mempunyai arah koefisien regresi negatif, yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan atau 100% X_1 akan menurunkan nilai Y sebesar - 0,336 satuan.

Tabel 4.25 Anova

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.124	1	4.124	11.066	.001 ^a
Residual	26.830	72	.373		
Total	30.954	73			

a. Predictors: (Constant), Gejala Fisik (Stress Kerja)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Tabel 4.24 di atas menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 11,066 dengan probabilitas tingkat kesalahan sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf

signifikansi yang telah ditentukan (0,05). Hal ini berarti bahwa X_1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y .

Tabel 4.26 R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.133	.121	.61044

a. Predictors: (Constant), Gejala Fisik (Stress Kerja)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Nilai koefisien determinasi atau R^2 regresi linier sederhana pada diatas sebesar 0,121. Hal ini berarti variabel independen, yaitu X_1 , mampu menjelaskan perubahan variabel dependen, yaitu Y sebesar 12,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan demikian sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen adalah 12,1 %.

4.4.2 Hasil Regresi Linier Tingkah Laku Terhadap Kinerja

Salah satu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu hipotesis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis guna mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.27 Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.439	.312		14.208	.000
Tingkah Laku (Stress Kerja)	-.282	.076	-.403	-3.731	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Berdasarkan table 4.26 di atas, dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,439 - 0,282 X_2$$

Bentuk persamaan tersebut diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,439; artinya jika X_2 memiliki nilai 0, maka Y akan memiliki nilai 4,439
2. Koefisien regresi (B) variabel X_2 sebesar - 0,282; menunjukkan X_2 mempunyai arah koefisien regresi negatif, yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan atau 100% X_2 akan menurunkan nilai Y sebesar - 0,282 satuan.

Tabel 4.28 Anova

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.016	1	5.016	13.923	.000 ^a
Residual	25.938	72	.360		
Total	30.954	73			

a. Predictors: (Constant), Tingkah Laku (Stress Kerja)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 13,923 dengan probabilitas tingkat kesalahan sebesar 0 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan (0,05). Hal ini berarti bahwa X_2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y .

Tabel 4.29 R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.162	.150	.60021

a. Predictors: (Constant), Tingkah Laku (Stress Kerja)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Nilai koefisien determinasi atau R² regresi linier sederhana pada diatas sebesar 0,150. Hal ini berarti variabel independen, yaitu X₂, mampu menjelaskan perubahan variabel dependen, yaitu Y sebesar 15 %. Sedangkan sisanya sebesar 15% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan demikian sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen adalah 15 %.

4.4.3 Hasil Regresi Linier Gejala Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja

Salah satu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu hipotesis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis guna mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.30 Regresi Linier

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.827	.309		15.627	.000
Gejala di tempat Kerja (Stress Kerja)	-.380	.075	-.511	-5.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,827 - 0,38 X_3$$

Bentuk persamaan tersebut diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,827; artinya jika X₃ memiliki nilai 0, maka Y akan memiliki nilai 4,827.

2. Koefisien regresi (B) variabel X_3 sebesar - 0,38; menunjukkan X_3 mempunyai arah koefisien regresi negatif, yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan atau 100% X_3 akan menurunkan nilai Y sebesar - 0,38 satuan.

Tabel 4.31 Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.097	1	8.097	25.507	.000 ^a
Residual	22.857	72	.317		
Total	30.954	73			

a. Predictors: (Constant), Gejala di tempat Kerja (Stress Kerja)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 15,507 dengan probabilitas tingkat kesalahan sebesar 0,05 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan (0,05). Hal ini berarti bahwa X_3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Tabel 4.32 R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.262	.251	.56343

a. Predictors: (Constant), Gejala di tempat Kerja (Stress Kerja)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Nilai koefisien determinasi atau R^2 regresi linier sederhana pada di atas sebesar 0,251. Hal ini berarti variabel independen, yaitu X_3 , mampu menjelaskan perubahan variabel dependen, yaitu Y sebesar 25,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 25,1% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan

demikian sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen adalah 25,1 %.

4.4.4 Hasil Regresi Linier Gejala Fisik, Tingkah Laku dan Gejala Di Tempat Kerja Secara Bersama Terhadap Kinerja

Salah satu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu hipotesis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis guna mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.33 Regresi Linier
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.064	.364		13.904	.000
Stress Kerja	-.440	.089	-.501	-4.917	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 89)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,064 - 0,44 X$$

Bentuk persamaan tersebut diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,064; artinya jika X memiliki nilai 0, maka Y akan memiliki nilai 5,064.
2. Koefisien regresi (B) variabel X sebesar - 0,44; menunjukkan X mempunyai arah koefisien regresi negatif, yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan atau 100% X akan menurunkan nilai Y sebesar - 0,44 satuan.

Tabel 4.34 Anova

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.782	1	7.782	24.181	.000 ^a
Residual	23.172	72	.322		
Total	30.954	73			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 89)

Tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 24,181 dengan probabilitas tingkat kesalahan sebesar 0 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan (0,05). Hal ini berarti bahwa X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Tabel 4.35 R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.241	.56730

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 89)

Tabel 4.34 di atas nilai koefisien determinasi atau R² regresi linier sederhana pada di atas sebesar 0,241. Hal ini berarti variabel independen, yaitu X, mampu menjelaskan perubahan variabel dependen, yaitu Y sebesar 24,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 75,9 % dijelaskan oleh faktor lain. Dengan demikian sumbangan efektif variabel independen terhadap variabel dependen adalah 24,1 %.

4.4.5 Hasil Regresi Linier Pengaruh Gejala Fisik, Tingkah Laku dan Gejala Di Tempat Kerja Secara Bersama Terhadap Kinerja di Moderasi oleh Kepuasan Kerja

Salah satu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu hipotesis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis guna mengetahui Pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja yang di moderasi oleh variable kepuasan kerja. Analisis ini diolah dengan bantuan program SPSS v17. Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36 Regresi Linier Moderasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.842	.628		9.308	.000		
Stress Kerja	-.343	.087	-.391	3.959	.000	.911	1.097
Kepuasan Kerja	-.219	.146	-.221	1.501	.138	.409	2.442
absX1_Z	-.437	.130	-.511	3.364	.001	.386	2.593

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,842 - 0,343 X_1 - 0,219 Z - 0,437 \text{ abs}X_1_Z$$

Bentuk persamaan tersebut diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5,842; artinya jika X_1 memiliki nilai 0, Z memiliki nilai 0, dan $\text{abs}X_1_Z$ memiliki nilai 0 maka Y akan memiliki nilai 5,842.

2. Koefisien regresi (B) variabel Stress X_1 sebesar -0,343; menunjukkan Stress mempunyai arah koefisien regresi negatif, yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan atau 100% Stress akan menurunkan nilai Kinerja sebesar -0,343 satuan.
3. Koefisien regresi (B) variabel Kepuasan Kerja Z sebesar -0,219 menunjukkan Kepuasan Kerja mempunyai arah koefisien regresi negatif, yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan atau 100% Kepuasan kerja akan menurunkan nilai Kinerja sebesar -0,219 satuan.
4. Koefisien regresi (B) variabel **abs X_1 _Z** sebesar -0,437 menunjukkan **abs X_1 _Z** mempunyai arah koefisien regresi negatif, yang berarti bahwa setiap penambahan 1satuan atau 100% **abs X_1 _Z** akan menurunkan nilai Kinerja sebesar -0,437 satuan.

4.4.6 Hasil Uji t

Tabel 4.37 Uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.842	.628		9.308	.000		
Stress Kerja	-.343	.087	-.391	-3.959	.000	.911	1.097
Kepuasan Kerja	-.219	.146	-.221	-1.501	.138	.409	2.442
abs X_1 _Z	-.437	.130	-.511	-3.364	.001	.386	2.593

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, variabel X_1 memiliki *signifikansi* sebesar 0 sehingga Nilai signifikansi t persepsi $X_1 < 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y . Sedangkan Z memiliki *signifikansi sebesar 0,138* sehingga Nilai signifikansi t ekuitas merek $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y , dan $absX_{1_Z}$ memiliki *signifikansi sebesar 0,001* sehingga Nilai signifikansi t persepsi $absX_{1_Z} < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa $absX_{1_Z}$ berpengaruh signifikan terhadap Y .

4.4.7 Hasil Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh kelayakan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil F-test menunjukkan variabel independen secara kelayakan berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi F lebih kecil dari level of signifikan yang telah ditentukan.

Tabel 4.38 Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.664	3	3.888	14.109	.000 ^a
Residual	19.290	70	.276		
Total	30.954	73			

a. Predictors: (Constant), $absX_{1_Z}$, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 14,109 dengan probabilitas tingkat kesalahan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditentukan (0,05). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.39 Hasil Uji Hipotesis

H 1	Ada pengaruh yang signifikan dari gejala fisik terhadap kinerja pada karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV)	Terbukti
H 2	Ada pengaruh yang signifikan dari Tingkah laku terhadap kinerja pada karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV)	Terbukti
H 3	Ada pengaruh yang signifikan dari gejala di tempat kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV)	Terbukti
H 4	Ada pengaruh signifikan dari gejala fisik, tingkah laku, gejala ditempat kerja terhadap kinerja secara bersama PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV)	Terbukti
H 5	Ada pengaruh signifikan dari gejala fisik, tingkah laku, gejala di tempat kerja (stres kerja) terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja pada karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV)	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2016 (Lampiran 7, Hal. 90)

4.6 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 74 responden dari karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin pria sebanyak 44 orang, dengan usia 27-35 tahun sebanyak 39 orang, dengan pendidikan sarjana sebanyak 41 orang serta masa kerja 1-3 tahun sebanyak 32 orang.

Persepsi karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta tentang stres kerja terhadap kinerja yang dimoderasi dengan kepuasan kerja sudah tinggi. Hal ini dilihat dari persepsi karyawan terhadap masing-masing variabel independen. Persepsi karyawan terhadap indikator gejala fisik (X_1) dengan nilai mean 3,97 (Tabel 4.19) memperlihatkan hasil yang tinggi. Persepsi karyawan terhadap indikator tingkah laku (X_2) dengan nilai mean 4,02 (Tabel 4.19) memperlihatkan hasil yang tinggi. Persepsi karyawan terhadap indikator gejala ditempat kerja (X_3) dengan nilai mean 3,99 (Tabel 4.19)

memperlihatkan hasil yang tinggi. Persepsi karyawan terhadap indikator kinerja (X_2) dengan nilai mean 3,30 (Tabel 4.15) memperlihatkan hasil yang sedang. Dan persepsi karyawan terhadap indikator kepuasan kerja (Y) dengan nilai mean 3,25 (Tabel 4.15) memperlihatkan hasil yang sedang.

4.6.1 Pengaruh Gejala Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh angka t_{hit} penelitian $> t_{tabel}$ yaitu $-4.917 > 1,993$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kedua “Ada pengaruh signifikan dari Sres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta” **terbukti**.

Syamsul (2013) menyatakan gejala fisik berpengaruh signifikan terhadap. Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar $-0,296$ untuk variabel stres kerja gejala fisiologis (X_1). Nilai t tabel pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan angka sebesar 2,024. Sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa pengaruh gejala fisik terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan pada karyawan PT. Arah Dunia Televisi Yogyakarta. Berdasarkan analisis data, hal ini terjadi dikarenakan tingkat gejala fisik yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Tingkah Laku terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh angka t_{hit} penelitian $> t_{tabel}$ yaitu $-4.917 > 1,993$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kedua “Ada pengaruh signifikan dari Sres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta” **terbukti**.

Syamsul (2013) menyatakan gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap. Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar -3,839 untuk variabel stres kerja gejala perilaku (X_3). Nilai t tabel pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan angka sebesar 2,024. Sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa pengaruh tingkah laku terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan pada karyawan PT. Arah Dunia Televisi Yogyakarta. Berdasarkan analisis data, hal ini terjadi dikarenakan tingkat tingkah laku yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Gejala di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh angka t_{hit} penelitian $> t_{tabel}$ yaitu $-4.917 > 1,993$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kedua “Ada pengaruh signifikan dari Sres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta” **terbukti**.

Syamsul (2013) menyatakan gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap. Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,989 untuk variabel stres kerja gejala psikologis (X_2). Nilai t tabel pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan angka sebesar 2,024. Sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa pengaruh gejala ditempat kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan pada karyawan PT. Arah Dunia Televisi Yogyakarta. Berdasarkan analisis data, hal ini terjadi

dikarenakan tingkat gejala ditempat kerja yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh Gejala Fisik,Tingkah Laku dan Gejala Di Tempat Kerja Secara Bersamaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh angka t_{hit} penelitian $> t_{tabel}$ yaitu $-4.917 > 1,993$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kedua “Ada pengaruh signifikan dari Sres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta”**terbukti**.

Maulana (2014), menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dari hasil analisis didapat nilai t statistik (2.917) dengan $p < 0.05$ serta path koefisien Negatif (0.342). Dikarenakan nilai t statistik lebih besar dari nilai t Tabel (1,960) dan nilai p value kurang dari 0.05 maka didapat kesimpulan bahwa hipotesis diterima yang berarti adanya pengaruh Negatif yang signifikan dari Stress Kerja (X) terhadap Kinerja Perawat (Y).

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa pengaruh Stres kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh signifikan pada karyaawan PT. Arah Dunia Televisi Yogyakarta. Berdasarkan analisis data, hal ini terjadi dikarenakan tingkat stres kerja yang tinggi terhadap kinerja karyawan.

4.6.5 Pengaruh Gejala Fisik,Tingkah Laku dan Gejala di Tempat Kerja (Stres Kerja) Secara Bersamaan terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi oleh Varibel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan nilai t statistik nilai R^2 sebesar 0.241 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan di jelaskan oleh variable stres kerja sebesar 24,1%. Kemudian pada Moderated Regresion

Analysis, masuknya interaksi variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja ($X_1 * Z$) kedalam model regresi menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.35. Pada hasil uji t diketahui bahwa variabel $X_1 * Z$ menghasilkan nilai t hitung -3,364 dengan tingkat signifikansi pada koefisien β_3 sebesar 0.001. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki efek moderasi terhadap pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja yang di moderasi oleh variable kepuasan kerja. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kedua “Ada pengaruh signifikan dari Sres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta” **terbukti**.

Nurhayati (2004), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki efek moderasi terhadap pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis didapat nilai t statistik nilai R^2 sebesar 0.574 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan di jelaskan oleh variable stres kerja sebesar 57,4%. Kemudian pada Moderated Regresion Analysis, masuknya interaksi variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja ($X_1 * X_2$) kedalam model regresi menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.762. Pada hasil uji t diketahui bahwa variabel $X_1 * X_2$ menghasilkan nilai t hitung -2.984 dengan tingkat signifikansi pada koefisien β_3 sebesar 0.029. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki efek moderasi terhadap pengaruh tingkat stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwapengaruh Stres kerja terhadap kinerja yang dimoderasi dengan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada karyawan PT. Arah Dunia Televisi Yogyakarta.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. Arah Dunia Televisi (ADiTV) Yogyakarta, dapat di tarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan dari gejala fisik terhadap kinerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dari tingkah laku terhadap kinerja.
3. Terdapat pengaruh signifikan dari gejala di tempat kerja terhadap kinerja.
4. Terdapat pengaruh signifikan dari gejala fisik, tingkah laku, gejala ditempat kerja terhadap kinerja secara bersama.
5. Terdapat pengaruh signifikan dari gejala fisik,tingkah laku,gejala di tempat kerja (stres kerja) terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk PT. Arah Dunia Televisi Yogyakarta (ADi TV), yaitu :

1. Pada penetilan ini penulis melihat bahwa tingkat stres kerja pada karyawan PT. Arah Dunia Televisi Yogyakarta. (ADi TV) berada dalam kriteria tinggi. Untuk megurangi stres tersebut dapat dipilih dari stressor-stressor yang tercakup dalam kuesioner stres kerja dan dalam hal ini stressor dapat di turunkan adalah dengan mengurangi beban kerja

karyawan.dengan mengurangi beban kerja maka stress akan menurun sehingga dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

2. PT. Arah Dunia Televisi Yogyakarta (ADi TV) harus tetap melakukan evaluasi mengenai stress kerja, kinerja dan kepuasan kerja, apakah sudah berjalan dengan baik dan berdampak positif bagi organisasi.
3. Kepada para peneliti yang nantinya akan melakukan penelitian di PT. Arah Dunia Televisi Yogyakarta (ADi TV). Disarankan peneliti selanjutnya dapat menganalisis penelitian lebih mendalam dengan berbagai variabel.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar .(2007),*Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*,Bandung:Remaja Rosdakarya
- Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bahri,S. (2013),Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Dan Kebersihan Kabupaten Bungo Dengan Dimediasi Oleh Variabel Motivasi,*Jurnal Magister Sains Manajemen Program paska sarjana Universitas Bung Hatta*, 3(2)
- Caral (2016) Impact Of Job Stress On Employee Performance In Banking Sector,*International Journal of Science Technology and Management*,Vol (5)
- Chadek (2014).Pengaruh Stres Kerja Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya, *Bisma Universitas Pendidikan Ganेशha* (2)
- Chandra, Jerry. (2012). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Lie Fung Surabaya. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi Vol.12, No.1*
- Chruden,(1998). *Managing Human Resource,USA*:International Thomson Publishig International Division
- Effendy,Onong Uhejana.2002.*Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Fadhilah (2010),*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variable Moderator (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia)*,Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ke 4,Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes dan Faustino,C. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Handoko, H. (2012),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2001),*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2012),*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,Jakarta: PT Bumi Aksara
- Istijanto. (2010),*Riset Sumber Daya Manusia*,Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

- Mangkunegara. (2007), *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Maulana. (2014), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur)*, *Jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Brawijaya*
- Mauli, T. (2012). *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis)*, *Jurnal Ilmiah*, 1 (1), hal:10-18.
- Noor, J. (2011), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kencana
- Nugroho, B. (2005), *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Nur, Saina. (2013). *Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*, *Jurnal EMBA*, 1(3), hal:739-749
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Rivai, V (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V, Sagala dan Ella J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rizal Syamsul. (2013). *Stres Kerja dan Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*
Vol.1, No.2
- Robbins, Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, (2004). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Tunjungsari, P. (2011), *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Pesero) Bandung*, *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1 (1)
- Umar, H. (2013), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT SUN

Wanda (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT PT. Kabepe
Chakra, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom*



Lampiran 1:

Kepada Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT. Arah Dunia Televisi

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Anang Nurmahendra Data

NIM : 11311464

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable Moderating”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Anang Nurmahendra Data

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memilih jawaban dengan cara diberi tanda (√) sesuai data diri :

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Pria
 b. Wanita
3. Usia : a. Kurang 27 Tahun
 b. 27 Tahun - 35 Tahun
 c. 36 Tahun – 42 Tahun
 d. Lebih dari 42 Tahun
4. Asal Daerah : a. Jawa
 b. Luar Jawa
5. Status Pernikahan : a. Menikah
 b. Belum Menikah
6. Pendidikan terakhir : a. SD
 b. SMP
 c. SMA
 d. Diploma
 e. Sarjana
 f. Magister
7. Status Karyawan : a. Karyawan Tetap
 b. Karyawan Kontrak
8. Jabatan : a. Program
 b. Penjualan dan Pemasaran
 c. SDM dan Keuangan

- d. Teknik
9. Lama bekerja : a. Kurang dari 1 Tahun
- b. 1 Tahun – 3 Tahun
- c. 3 Tahun – 7 Tahun
10. Penghasilan : a. Kurang dari Rp. 2.000.000
- b. Rp. 2.100.000 – Rp. 5.000.000
- c. Rp.5.100.000 – Rp. 8.000.000
- d. Lebih dari Rp. 8.000.000

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda!

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak setuju (TS)

1 = Sangat tidak setuju (STS)

Contoh :

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan merasa memiliki pengetahuan yang memadai	5	X	3	2	1

A. Stres Kerja

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda!

5 = Sangat setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak setuju (TS)

1 = Sangat tidak setuju (STS)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A1. Gejala fisik						
A1.1	Munculnya rasa letih pada tubuh	5	4	3	2	1
A1.2	Tidak fokus dalam bekerja	5	4	3	2	1
A1.3	Merasa mudah gelisah	5	4	3	2	1
A1.4	Munculnya rasa sakit pada kepala	5	4	3	2	1
A2. Tingkah laku						
A2.1	Perasaan menjadi tidak stabil	5	4	3	2	1
A2.2	Merasa kesulitan dalam berkonsentrasi	5	4	3	2	1
A2.3	Tidak dapat berfikir jernih	5	4	3	2	1
A2.4	Merasa kehilangan semangat bekerja	5	4	3	2	1
A3. Gejala ditempat kerja						
A3.1	Kepuasan kerja menjadi rendah	5	4	3	2	1
A3.2	Prestasi kerja mengalami penurunan	5	4	3	2	1
A3.3	Semangat kerja mengalami penurunan	5	4	3	2	1
A3.4	Pengambilan keputusan menjadi yang tidak tepat	5	4	3	2	1
A3.5	Kreativitas mengalami penurunan	5	4	3	2	1
A3.6	Kemampuan berinovasi mengalami penurunan	5	4	3	2	1

B. Kepuasan Kerja

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda!

- 5 = Sangat setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Netral (N)
- 2 = Tidak setuju (TS)
- 1 = Sangat tidak setuju (STS)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
B1. Kerja yang menantang						
B1.1	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan kemampuan	5	4	3	2	1
B1.2	Pekerjaan rutin yang saya lakukan memerlukan keterampilan	5	4	3	2	1
B1.3	Pekerjaan tidak rutin yang saya lakukan mempunyai jenis yang beragam	5	4	3	2	1
B1.4	Saya bebas melaksanakan pekerjaan dengan cara saya.	5	4	3	2	1
B1.5	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan saya	5	4	3	2	1
B2. Penghargaan yang sesuai						
B2.1	Pembayaran gaji saya terima secara adil	5	4	3	2	1
B2.2	Pembayaran gaji saya terima sesuai dengan harapan	5	4	3	2	1
B2.3	Kebijakan promosi dilakukan secara adil	5	4	3	2	1
B2.4	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya	5	4	3	2	1
B3. Kondisi kerja yang mendukung						
B3.1	Lingkungan kerja saya nyaman	5	4	3	2	1
B3.2	Lingkungan kerja saya bersih	5	4	3	2	1
B3.3	Lingkungan kerja saya tertata rapi	5	4	3	2	1
B3.4	Lingkungan kerja saya tidak bising	5	4	3	2	1
B3.5	Lingkungan kerja saya mempunyai fasilitas internet	5	4	3	2	1
B3.6	Lingkungan kerja memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
B4. Kolega yang suportif						
B4.1	Sikap toleran dari rekan kerja	5	4	3	2	1
B4.2	Rekan kerja menghargai usaha saya	5	4	3	2	1
B4.3	Atasan bersikap ramah terhadap saya	5	4	3	2	1
B4.4	Atasan mendengarkan keluhan saya	5	4	3	2	1
B4.5	Atasan mendengarkan saran saya	5	4	3	2	1
B4.6	Atasan memberikan hadiah atas keberhasilan saya	5	4	3	2	1
B4.7	Atasan memberikan pujian atas keberhasilan saya	5	4	3	2	1
B4.8	Atasan memberikan motivasi kepada saya	5	4	3	2	1

C. Kinerja

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling tepat, pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda!

- 5 = Sangat baik (SB)
 4 = Baik (B)
 3 = Cukup (C)
 2 = Kurang (K)
 1 = Sangat kurang (SK)

No	Pertanyaan	SB	B	C	K	SK
C1. Quantity of work						
C1.1	Saya mampu bekerja dengan waktu yang ditentukan	5	4	3	2	1
C1.2	Saya mampu mencapai tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan sesuai ketentuan perusahaan.	5	4	3	2	1
C1.3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	5	4	3	2	1
C2. Quality of work						
C2.1	Saya mampu memenuhi syarat untuk bekerja pada perusahaan ini	5	4	3	2	1
C2.2	Saya mampu bekerja sesuai standar kerja perusahaan	5	4	3	2	1
C2.3	Saya mempunyai kecekatan dalam bekerja.	5	4	3	2	1
C2.4	Saya mampu menjaga mutu pekerjaan.	5	4	3	2	1
C3. Job knowledge						
C3.1	Saya mengetahui mengenai bidang pekerjaan dengan rinci.	5	4	3	2	1
C3.2	Saya memahami tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan jelas	5	4	3	2	1
C3.3	Saya selalu menggunakan keterampilan dalam bekerja	5	4	3	2	1
C3.4	Saya mempunyai wawasan yang luas dalam bekerja	5	4	3	2	1
C4. Creativeness						
C4.1	Saya mampu menciptakan situasi kerja yang berbeda dalam perusahaan	5	4	3	2	1
C4.2	Saya selalu memberikan ide atau gagasan dalam forum/rapat	5	4	3	2	1

C4.3	Saya mampu menyelesaikan masalah yang muncul dalam perusahaan	5	4	3	2	1
C5. Cooperation						
C5.1	Saya bersedia bekerja sama dengan karyawan lain	5	4	3	2	1
C5.2	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain.	5	4	3	2	1
C5.3	Saya mampu untuk mengimbangi keterampilan karyawan lain.	5	4	3	2	1
C6. Dependability						
C6.1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	5	4	3	2	1
C6.2	Saya selalu memberikan kontribusi dalam bekerja	5	4	3	2	1
C6.3	Saya percaya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	5	4	3	2	1
C6.4	Saya memiliki kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
C7. Initiative						
C7.1	Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan	5	4	3	2	1
C7.2	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan	5	4	3	2	1
C7.3	Saya merasa memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan	5	4	3	2	1
C7.4	Saya dapat menjaga amanah (tugas) yang diberikan oleh atasan	5	4	3	2	1
C8. Personal qualities						
C8.1	Saya selalu bersikap ramah terhadap sesama karyawan dilingkungan kerja	5	4	3	2	1
C8.2	Saya selalu bersikap baik terhadap rekan di lingkungan kerja	5	4	3	2	1
C8.3	Hubungan antara rekan kerja selalu harmonis	5	4	3	2	1

Lampiran 2:

Uji Validitas Stres Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A11	51.99	102.096	.407	.955
A12	52.15	97.690	.714	.950
A13	52.07	96.201	.615	.951
A14	52.07	92.173	.711	.950
A21	51.92	92.486	.771	.948
A22	52.01	93.685	.739	.949
A23	52.04	91.738	.814	.947
A24	52.09	90.114	.769	.948
A31	52.12	92.026	.827	.946
A32	52.05	94.353	.762	.948
A33	52.00	92.164	.809	.947
A34	52.09	89.265	.855	.946
A35	51.95	91.394	.831	.946
A36	51.97	92.629	.811	.947

Lampiran 3:

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B11	71.05	222.956	.196	.919
B12	71.11	223.550	.206	.919
B13	71.39	221.858	.213	.920
B14	71.51	221.267	.226	.919
B15	71.68	219.400	.289	.918
B21	71.81	207.717	.602	.913
B22	71.86	211.132	.521	.914
B23	71.84	208.056	.680	.911
B24	71.88	210.464	.601	.913
B31	71.53	205.979	.670	.911
B32	71.54	205.211	.688	.911
B33	71.59	206.190	.689	.911
B34	71.70	207.938	.585	.913
B35	71.14	209.516	.577	.913
B36	71.55	208.798	.613	.912
B41	71.49	207.020	.664	.911
B42	71.55	205.566	.663	.911
B43	71.54	204.909	.682	.911
B44	71.59	207.970	.587	.913
B45	71.61	205.666	.620	.912
B46	71.72	205.083	.629	.912
B47	71.69	208.409	.550	.914
B48	71.76	208.159	.651	.912

Lampiran 4:

Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C11	88.89	327.714	.202	.952
C12	88.99	325.055	.235	.952
C13	88.95	321.723	.343	.952
C21	89.09	320.553	.364	.952
C22	89.05	316.655	.479	.951
C23	89.09	313.950	.582	.950
C24	89.20	311.095	.615	.949
C31	89.08	310.596	.614	.949
C32	89.01	311.383	.649	.949
C33	89.07	308.338	.691	.949
C34	89.15	308.841	.697	.949
C41	89.26	307.837	.673	.949
C42	89.22	309.542	.616	.949
C43	89.31	307.998	.672	.949
C51	89.23	303.001	.777	.948
C52	89.19	302.101	.785	.948
C53	89.38	306.074	.688	.949
C61	89.34	305.788	.734	.948
C62	89.42	304.274	.785	.948
C63	89.34	300.145	.823	.947
C64	89.35	299.300	.785	.948
C71	89.22	304.254	.720	.948
C72	89.08	314.980	.581	.950
C73	89.05	311.203	.634	.949
C74	89.18	307.188	.668	.949
C81	89.11	308.070	.588	.950
C82	89.07	303.762	.641	.949
C83	89.09	304.690	.620	.950

Lampiran 5:

Uji Reliabilitas

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	28

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	23

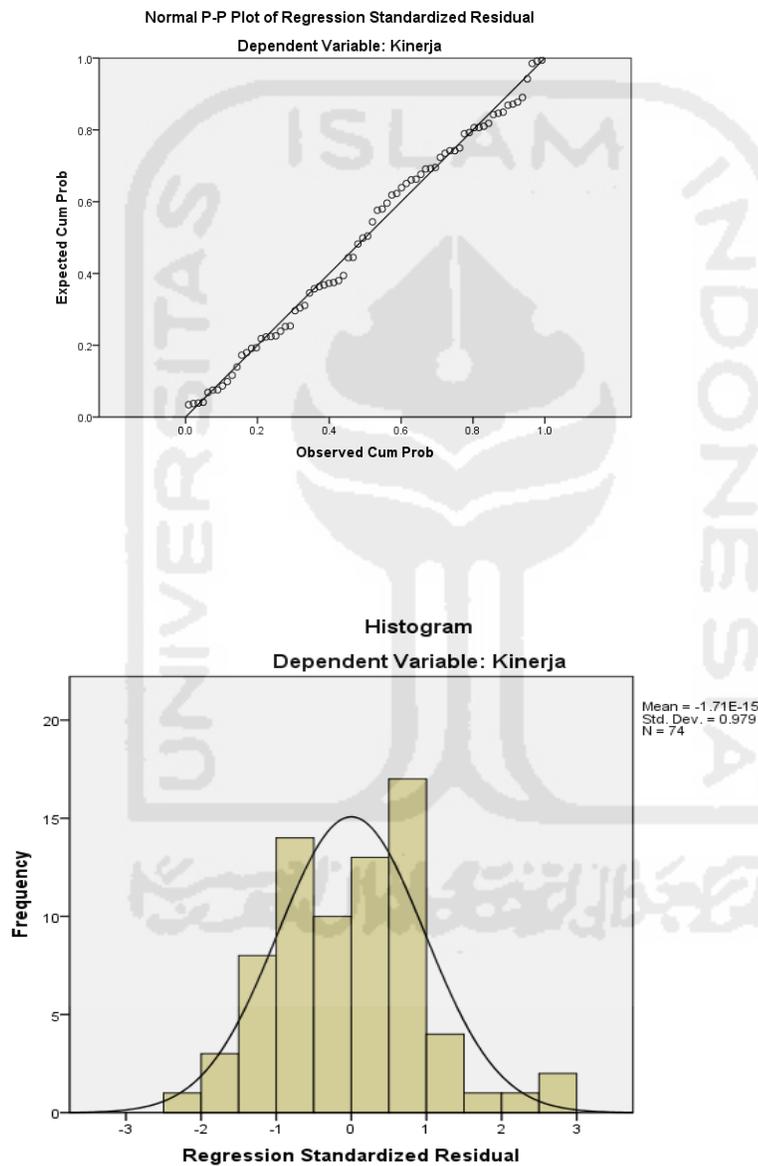
Stress

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	14

Lampiran 6:
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



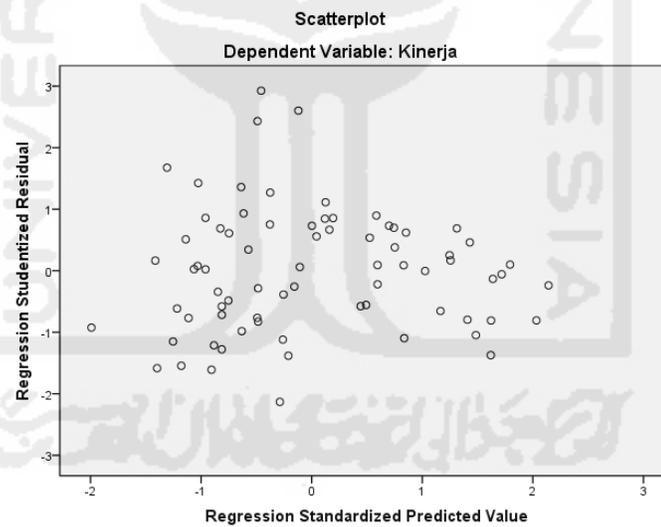
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.842	.628		9.308	.000		
Stress Kerja	-.343	.087	-.391	-3.959	.000	.911	1.097
Kepuasan Kerja	-.219	.146	-.221	-1.501	.138	.409	2.442
absX1_X2	-.437	.130	-.511	-3.364	.001	.386	2.593

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heterokedasitas



Lampiran 7:

Uji Asumsi Klasik

Analisis Kuantitatif Stres Kerja terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.782	1	7.782	24.181	.000 ^a
	Residual	23.172	72	.322		
	Total	30.954	73			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.064	.364		13.904	.000
	Stress Kerja	-.440	.089	-.501	-4.917	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.241	.56730

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja

Analisis Kuantitatif Stres Kerja terhadap Kinerja di Moderasi Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.842	.628		9.308	.000		
	Stress Kerja	-.343	.087	-.391	-3.959	.000	.911	1.097
	Kepuasan Kerja	-.219	.146	-.221	-1.501	.138	.409	2.442
	absX1_X2	-.437	.130	-.511	-3.364	.001	.386	2.593

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.664	3	3.888	14.109	.000 ^a
	Residual	19.290	70	.276		
	Total	30.954	73			

a. Predictors: (Constant), absX1_X2, Stress Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.350	.52495

Lampiran 8:

Data Mentah Kuesioner

	A1. 1	A1. 2	A1. 3	A1. 4	A2. 1	A2. 2	A2. 3	A2. 4	A3. 1	A3. 2	A3. 3	A3. 4	A3. 5	A3. 6
1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
6	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3
7	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2
9	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
12	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
13	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
15	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4
16	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3
18	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
19	4	3	2	1	3	3	2	1	3	4	2	2	3	3
20	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
24	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3
25	3	3	5	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
28	5	4	2	2	2	2	2	5	2	4	4	2	4	4
29	4	3	3	1	3	2	3	1	3	4	3	2	3	3
30	5	3	2	5	5	5	3	3	3	4	3	2	2	2
31	4	4	5	5	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3
32	4	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	3	3
33	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
35	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
36	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4

37	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
39	5	4	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
41	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
44	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
46	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
47	3	2	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
50	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
52	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
53	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
55	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
57	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
61	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
64	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
66	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4
67	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
68	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
69	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
70	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
71	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
73	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
74	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
Jumlah	300	288	294	294	305	298	296	292	290	295	299	292	303	301

	B1. 1	B1. 2	B1. 3	B1. 4	B1. 5	B2. 1	B2. 2	B2. 3	B2. 4	B3. 1	B3. 2	B3. 3	B3. 4
1	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	5
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
5	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
6	4	5	3	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4
7	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3
8	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3
9	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
10	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
11	5	4	3	5	4	2	1	3	3	4	5	4	3
12	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
13	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
14	5	4	2	4	3	4	2	2	1	1	1	2	1
15	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2
16	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
17	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
18	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	5	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3
20	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
21	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
23	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
24	5	4	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4
25	5	5	5	5	2	4	3	3	3	4	2	3	1
26	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
27	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
28	4	4	2	2	1	2	4	2	2	2	4	4	4
29	2	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3
30	4	4	4	3	3	2	1	3	3	5	5	4	3
31	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
32	5	4	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2
33	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4
34	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
36	4	4	5	4	5	2	2	1	2	3	2	2	2
37	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
38	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
39	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
40	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3

41	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
42	4	4	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1
43	4	4	4	5	1	3	3	4	3	3	3	4	4
44	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
45	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
47	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	5	5
48	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2
49	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
50	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
51	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
52	4	3	3	4	4	5	5	5	4	1	2	2	3
53	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
55	3	3	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4
56	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
57	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5
58	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2
59	2	2	1	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4
60	3	4	4	4	2	1	1	1	1	2	2	2	2
61	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
62	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
63	4	4	4	4	3	2	2	1	1	2	2	1	1
64	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
65	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
66	5	5	3	4	4	1	2	3	2	3	4	4	5
67	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2
68	4	4	3	3	3	4	4	1	5	1	1	1	1
69	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
70	5	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2
71	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2
72	4	4	3	4	4	1	2	2	1	2	2	2	2
73	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5
74	3	4	4	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4
Jumlah	276	273	254	245	233	223	219	221	218	244	243	239	231

B3.5	B3.6	B4.1	B4.2	B4.3	B4.4	B4.5	B4.6	B4.7	B4.8
4	3	4	4	2	2	2	1	2	2
4	2	2	2	3	3	4	4	4	2
3	3	2	2	1	3	1	1	3	1

3	2	3	1	1	1	2	2	2	2
3	1	2	2	3	3	3	3	3	2
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	2	3	3	2	3
2	3	4	5	5	5	4	4	4	4
3	3	2	2	2	1	1	1	2	2
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	3	4	3	3	4	4	4
5	4	3	3	4	3	4	2	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	5	5	5	5	3	4	5
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	1	3	3	4	3	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	4	4	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	4	3	2	2	2
5	4	5	4	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4
5	4	4	4	4	2	3	2	2	2
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	2	2	2	2	3	2	3
3	2	1	1	1	2	2	2	1	3
4	3	3	3	2	2	1	1	1	2
3	4	4	4	4	5	5	4	4	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	2
2	2	3	3	4	4	5	4	5	3
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	3	4	3	4	4	3
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4

4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	3	3	2	2	2	2
3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	3	3	4	4	4	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
3	4	4	5	5	5	5	5	4	3
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	3	3	4	4
4	1	1	1	5	4	4	5	4	3
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
3	4	3	2	2	2	2	1	1	2
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
1	2	1	1	1	3	1	2	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	3	3	3	4
2	2	3	3	3	2	2	2	1	2
2	2	4	4	4	4	3	3	4	5
2	2	5	4	4	4	4	5	4	4
3	2	2	2	2	2	2	1	1	1
2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	4	4	4	4	2	1	1	1	2
4	4	4	5	5	5	5	4	5	3
273	242	247	242	243	239	238	230	232	227

	C1.1	C1.2	C1.3	C2.1	C2.2	C2.3	C2.4	C3.1	C3.2	C3.3
1	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	3
4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
5	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4
6	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

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

51	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2
52	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4
53	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4
54	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
55	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
56	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4
57	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
58	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
59	3	2	2	3	2	2	2	4	4	5
60	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
61	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
63	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2
64	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3
65	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2
66	4	5	3	3	2	3	3	3	4	2
67	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2
68	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4
69	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2
70	4	4	3	3	3	2	2	2	2	1
71	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2
72	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3
73	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
74	2	2	2	2	5	5	5	4	4	4
Jumlah	265	260	260	249	252	249	241	250	255	251

C3.4	C4.1	C4.2	C4.3	C5.1	C5.2	C5.3	C6.1	C6.2	C6.3	C6.4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	1
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2
3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	5
4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4
2	3	2	1	3	4	4	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3

5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	5
3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4
5	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3
4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	4
3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	2
2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3
3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2
3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2
3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2

4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	2	2	1	2	2	3	4
3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1
2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3
1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4
245	237	240	233	239	242	228	231	225	231	230

C7.1	C7.2	C7.3	C7.4	C8.1	C8.2	C8.3
4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	1	2	1	1
4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	2
4	4	4	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3
4	3	5	4	4	4	4
3	3	2	2	2	2	2
4	3	3	3	2	2	3
5	5	5	4	4	5	4
3	4	3	2	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4

4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	5	5
4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	5	5
2	3	4	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5
2	3	3	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3
2	4	4	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	1	1	2
2	3	4	4	3	4	3
2	3	3	3	4	4	3
2	3	3	2	2	2	2
3	4	3	3	2	2	2
3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	5	5	5
2	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	5	5	5
2	3	3	2	2	2	1
4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	2	2	2
1	1	1	2	3	3	4
3	4	4	4	4	3	3
3	2	3	2	2	2	2
4	5	4	2	2	2	2
5	3	4	4	4	4	5

4	3	4	4	2	2	2
1	2	2	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	1	1	1
4	4	4	4	4	5	5
1	2	1	1	5	4	4
4	3	4	3	4	5	5
3	3	3	3	4	4	4
2	3	3	2	2	2	2
3	2	2	2	3	3	3
2	3	3	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2
2	3	3	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	2
3	4	4	4	5	5	5
240	250	252	243	248	251	249



Lampiran 9:
Data Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	44	59.5	59.5	59.5
W	30	40.5	40.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <27 tahun	31	41.9	41.9	41.9
27-35 tahun	39	52.7	52.7	94.6
36-42 tahun	3	4.1	4.1	98.6
>42 tahun	1	1.4	1.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Status Hubungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum Menikah	30	40.5	40.5	40.5
Menikah	44	59.5	59.5	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	1.4	1.4	1.4
SMA	14	18.9	18.9	20.3
Diploma	15	20.3	20.3	40.5
Sarjana	41	55.4	55.4	95.9
Magister	3	4.1	4.1	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Status Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Karyawan Kontrak	28	37.8	37.8	37.8
Karyawan Tetap	46	62.2	62.2	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	1.4	1.4	1.4
<1 tahun	26	35.1	35.1	36.5
1-3 tahun	32	43.2	43.2	79.7
3-7 tahun	15	20.3	20.3	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	6	8.1	8.1	8.1
< Rp. 1.500.000	55	74.3	74.3	82.4
RP. 1.600.000 - Rp. 2.500.000	12	16.2	16.2	98.6
> Rp.2.500.000	1	1.4	1.4	100.0
Total	74	100.0	100.0	



Lampiran 10:

Surat Keterangan dari ADiTV Yogyakarta



No : 025/PRD/ADiTV/IV/2016
Hal : Surat Keterangan

SURAT KETERANGAN

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : FAJAR DWI PUTRA, S.PT., M.Psi

Jabatan : Manager Produksi

Menerangkan bahwa nama-nama yang tertera di bawah ini :

ANANG NURMAHENDRA

NIM : 11311464

Adalah benar Mahasiswa Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Manajemen Universitas Islam Indonesia yang melakukan penelitian ditempat kami, dengan Judul Penelitian:

"PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE MODERATING DI PT. ARAH DUNIA TELEVISI (ADiTV) YOGYAKARTA."

Yogyakarta, 21 April 2016



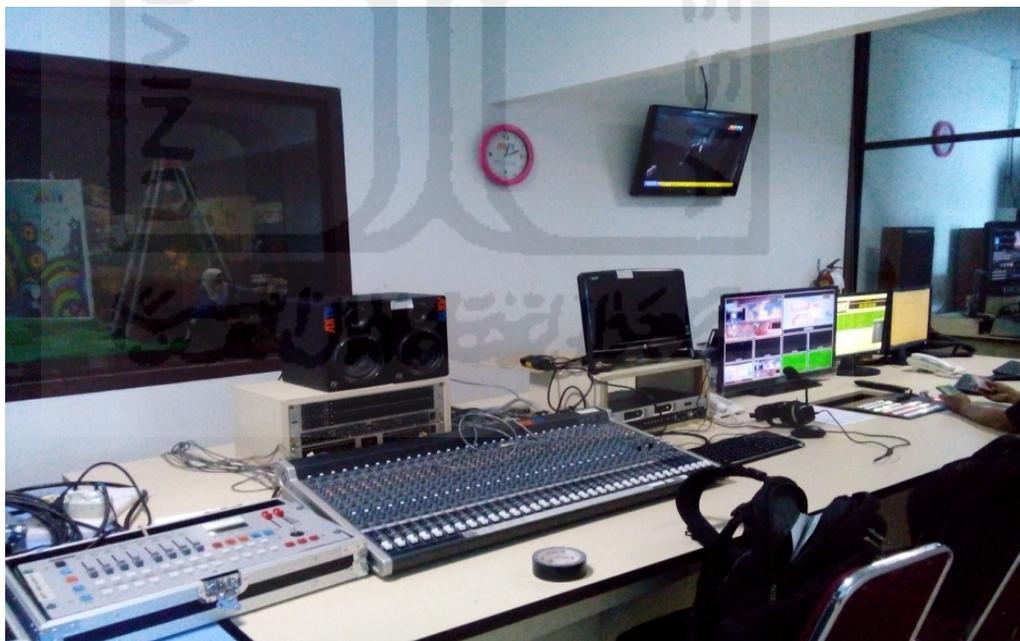
Fajar Dwi Putra, S.PT., M.Psi
NIK: 2.0112.0049

Lampiran 11:

Foto-Foto ADiTV Yogyakarta

**Gambar 1 : Kantor ADiTV**

Sumber: Data primer, ADiTV Tahun 2016

**Gambar 2 : Ruang Studio Broadcasting ADiTV**

Sumber: Data primer, ADiTV Tahun 2016



Gambar 3 : Karyawan ADiTV
Sumber: Data primer, ADiTV Tahun 2016



Gambar 3 : Program Talkshow ADiTV
Sumber: Data primer, ADiTV Tahun 2016

Lampiran 12:

Biodata Penulis

Nama : Anang Nurmahendra Data

Tempat, tanggal lahir : Grobogan, 13 Juni 1993

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM : 11311464

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Alamat Yogyakarta : Jl. Angrek No.10 A, Ngebel Cilik, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta

Alamat Asal : Jl. Danyang-Kuwu Km. 16, Ds. Panunggalan, Kec. Pulokulon, Kab. Grobogan, Prov. Jawa Tengah.

Pendidikan Formal : 1. 1999-2005 (SD Negeri 1 Panunggalan)
2. 2005-2008 (SMP Negeri 1 Pulokulon)
3. 2008-2011 (SMA Negeri 1 Kradenan)
4. 2011- (Universitas Islam Indonesia)

Pengalaman Pekerjaan : 1. Person In Charge Event HocimAksi Membangun Bersama (AMB) Jawa Tengah & DIY
2. Person In Charge Event Das Gluck Jember
3. Person In Charge Event ABC President Jawa Tengah & DIY
4. Person In Charge Event Achilles Motor Show DIY
5. Person In Charge Event Shell Helix Jawa Tengah

Email : anangnurmahendra@gmail.com

