

# **PENGARUH SUMBER-SUMBER STRES KERJA TERHADAP KINERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN UNTUK KELUAR**

***Studi Pada Karyawan Level Assistant Supervisor di  
Bagian Operation Pasaraya Sri Ratu Semarang***

**TESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Magister Sains Manajemen  
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang**



**Diajukan Oleh :**

**NAMA : Setyadi Rahardjo**

**NIM : 03.90.0003**

**PROGRAM MAGISTER SAINS MANAJEMEN  
UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA SEMARANG**

**2006**

	<b>PERPUSTAKAAN</b> Universitas Katolik Soegijapranata
No. Inv.	052/52/MSI/C.1
Tanggal	19 Januari 2015
Paraf	

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Setyadi Rahardjo

NIM : 03.90.0003

Program studi : Program Pascasarjana MSi Manajemen

Bidang konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan judul :

**PENGARUH SUMBER-SUMBER STRES KERJA TERHADAP KINERJA,  
KEPUASAN KERJA DAN KEINGINAN UNTUK KELUAR**

**Studi Pada Karyawan Level Assistant Supervisor di Bagian Operation**

**Pasaraya Sri Ratu Semarang**

Menyatakan bahwa tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan apabila di kemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan / atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Program Pascasarjana Magister Sains Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Semarang, November 2006

Setyadi Rahardjo



**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**  
**PROGRAM PASCASARJANA (S2)**  
**MAGISTER SAINS MANAJEMEN**

Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Semarang , 50234 Telp. 8316142 – 8441555 (Hunting) pesawat 201 - 202  
Fax. 8415429-8445265 Http:// [www.unika.ac.id](http://www.unika.ac.id) E-Mail : [pasca@unika.ac.id](mailto:pasca@unika.ac.id) Po.Box 8033/SM  
Badan Hukum : Yayasan Sandjojo

**HALAMAN PERSETUJUAN TESIS**

NAMA : Setyadi Rahardjo  
NIM : 03.90.0003  
Program Studi : Program Pascasarjana MSi Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JUDUL PENELITIAN :  
"Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja dan Keinginan Untuk Keluar"  
Studi Pada Karyawan Level Assistant Supervisor di Bagian Operation Pasaraya Sri Ratu  
DOSEN PEMBIMBING : Thomas Budi Santoso, Ed.D

Semarang, 6 November 2006

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

(Thomas Budi Santoso, Ed.D)



**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA**  
**PROGRAM PASCASARJANA (S2)**  
**MAGISTER SAINS MANAJEMEN**

Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Semarang, 50234 Telp. 8316142 – 8441555 (Hunting) pesawat 201 - 202  
Fax. 8415429-8445265 Http:// www.unika.ac.id E-Mail : pasca@unika.ac.id Po.Box 8033/SM  
Badan Hukum : Yayasan Sandjojo

**HALAMAN PENGESAHAN TESIS**

Judul Tesis :

Pengaruh Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja Dan Keinginan Untuk Keluar ( Studi Pada Karyawan Level Assistant Supervisor di Bagian Operation Pasarraya Sri Ratu )

N A M A

: Setyadi Rahardjo

N I M

: 03.90.0003

Program Studi

: Program Pascasarjana MSi Manajemen

Bidang Konsentrasi

: Manajemen Sumber Daya manusia

Telah diterima dan diuji dalam Seminar Tesis pada :

Hari

: Senin

Tanggal

: 6 November 2006

Hasil Penilaian

: AB

Predikat Kelulusan

: Sangat Baik

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Koordinator Penguji,

(Drs. Sentot Sucarto A, MP. Ph.D )

Anggota Penguji,

( Dr. Martinus Handoko, MSc.FIC )

Pembimbing I,

(Thomas Budi Santoso, Ed.D )

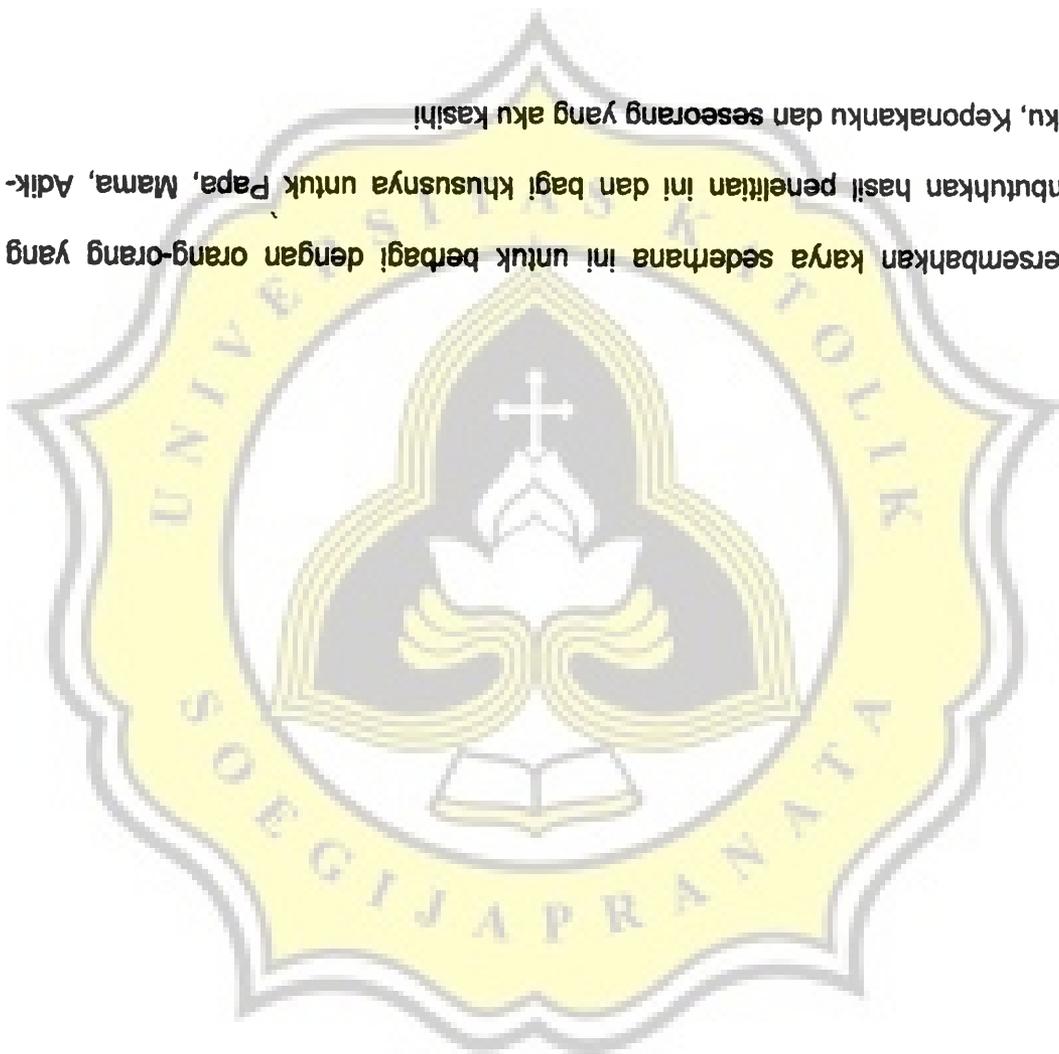
Pembimbing II,

(Dra. B. Irmawati, MSi )

Mengetahui  
Ketua Program Pascasarjana MSi Manajemen

(Dr. Rustina Untari )

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk berbagi dengan orang-orang yang membutuhkan hasil penelitian ini dan bagi khususnya untuk Papa, Mama, Adik-adikku, Keponakanku dan seseorang yang aku kasihi!



## HALAMAN MOTTO



Apapun yang dapat engkau lakukan  
atau impian dapat engkau lakukan,  
lakukanlah itu!  
Keberanian itu punya kuasa,  
keajaiban, serta kejeniusan di dalamnya  
(Goethe)

Anything is POSSIBLE

if you really want to

Apapun saya BISA

jika saya mau

(Bidadari Words)

**Tidak ada yang melebihi kesucian mereka  
yang telah belajar menerima secara  
sempurna apa saja yang terjadi...**

**Dalam permainan kartu yang disebut hidup ini,  
orang main kartu  
yang ada ditangannya sekuat daya kemampuannya.**

**Mereka yang hanya mau main dengan kartu  
yang tidak ada ditangannya,  
melainkan dengan kartu yang seharusnya diberikan  
kepadanya – mereka inilah yang gagal dalam hidup**

**Kita tidak ditanya apa kita mau main  
Itu bukan pilihan. Kita harus main.  
Pilihannya itulah caranya.**

**(Anthony de Mello SJ)**

## **KISAH SEORANG PENEMU CITRA BANGSA MELALUI MENGUBAH DIRINYA**

- Sewaktu sekolah, aku penuh idealisme dan aku berdoa; **“Tuhan berikan aku kekuatan untuk mengubah dunia”**.
- Setelah aku tamat sekolah, tidak terjadi perubahan sesuai seleraku dan doaku berubah **“Tuhan berikan aku berkat untuk mampu mengubah masyarakat sekitarku”**.
- Teknologi berkembang begitu pesat dan pengalamanku bertambah, tetapi mulai kupahami tidak seorangpun dapat ku ubah sesuai dengan keinginanku, maka doaku kusederhanakan; **“Tuhan berikan aku kesempatan untuk mengubah anggota keluargaku”**.
- Tetapi, sampai anak-anakku tamat sekolah tidak ada satu anggota keluarga pun yang dapat ku ubah sesuai kehendakku. Aku tersenyum pahit, betapa banyak waktu yang terbuang dan doaku menjadi; **“Tuhan berikan rahmat untuk dapat mengubah diriku sendiri”**.
- Seandainya sejak usia muda aku menyadari hal-hal yang dapat ku ubah dan yang tak dapat ku ubah betapa indahnyanya hidupku ini.
- Siapa saja berpikir ingin mengubah umat manusia, tetapi lupa belajar mencari dan menemukan potensi untuk mengubah dirinya.....

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kasih atas segala berkat, karunia dan rahmat yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kelemahan dan kekurangan yang terjadi karena keterbatasan waktu penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini terselesaikan dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Rustiana Untari, MSc selaku Ketua Program Pascasarjana Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang yang telah memberikan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Thomas Budi Santoso, Ed.D dan Ibu Dra. B. Imawati, MSi selaku dosen pembimbing tesis yang selama ini telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dalam menyusun tesis ini.
3. Kepada para Dosen Penguji yang telah menguji penulis untuk mempertahankan hasil penelitian ini dengan benar dan menerima hasil dalam penelitian ini.
4. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Magister Sains Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang atas ilmu dan bimbingan yang diberikan selama masa studi penulis.
5. Seluruh staf pengajaran di Program Pascasarjana Magister Sains Manajemen Universitas Katolik Soegijapranata Semarang khususnya Bapak F. Yuwono Agus atas bantuan pelayanan yang diberikan kepada penulis selama masa studi.

6. Bapak Hindra Laksana selaku Pimpinan bagian Operation Pasaraya Sri Ratu Semarang yang telah memberikan ijin penelitian dan dorongan kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Segenap pimpinan dan staf khususnya para Assistant Supervisor di bagian Operation yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, wawancara dan memberikan informasi guna melengkapi data dalam penelitian ini.
8. Papa, Mama, Adik-adikku, Keponakanku dan seseorang yang aku kasihi atas dukungan, cinta dan Doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Pimpinan perusahaan dimana penulis bekerja saat ini yang telah memberikan ijin dan dorongan sehingga penulis dapat mengikuti ujian tesis.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat dan berguna khususnya bagi penelitian selanjutnya, pihak Direksi, Manajemen dan Karyawan di Pasaraya Sri Ratu. Akhir kata walau tesis ini dirasakan oleh penulis masih belum sempurna namun hasil dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam mengelola Sumber-sumber Stres Kerja Terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja dan Keinginan Untuk Keluar sehingga dapat menemukan solusi yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia di perusahaan.

Semarang, November 2006

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
ABSTRAK	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan dan Pembatasan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Sumber-sumber Stres Kerja	9
2.2. Kinerja	12
2.3. Kepuasan Kerja	16
2.4. Keinginan Untuk Keluar	18
2.5. Kerangka Pikir	20
2.6. Hipotesis	21
2.6.1. Pengaruh Sumber-sumber Stres Terhadap Kinerja	21
2.6.2. Pengaruh Sumber-sumber Stres Terhadap Kepuasan Kerja	23
2.6.3. Pengaruh Sumber-sumber Stres Terhadap Keinginan Untuk Keluar	24
2.7. Definisi Operasional	25

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Obyek dan Lokasi Penelitian	28
3.2. Populasi dan Sampel	29
3.3. Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1. Jenis dan Sumber Data	30
3.3.2. Alat / Instrumen Pengumpulan Data	30
3.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	32
3.4.1. Uji Validitas	35
3.4.2. Uji Reliabilitas	37
3.5. Alat Analisis Data	38
3.5.1. Analisis Deskriptif	38
3.5.2. Analisis Induktif / Inferensial	38
<b>BAB IV ANALISIS DATA</b>	
4.1 Hasil Penyebaran kuesioner	40
4.2 Karakteristik Responden	40
4.3 Analisis Deskriptif	42
4.3.1. Analisis Deskriptif Sumber-sumber Stres Kerja	42
4.3.2. Analisis Deskriptif Kinerja	43
4.3.3. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	45
4.3.4. Analisis Deskriptif Keinginan Untuk Keluar	46
4.4 Uji Hipotesis	47
4.5 Diskusi dan Implikasi	49
<b>BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Keterbatasan Penelitian dan Saran Bagi Penelitian Mendatang	57
5.3 Rekomendasi Penelitian Mendatang	58
5.4 Saran Bagi Manajemen Pasaraya Sri Ratu	59
5.5 Saran Bagi Karyawan	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	64
<b>LAMPIRAN</b>	68

## ABSTRAK

Manusia hidup dapat dipastikan akan mengalami stres akibat dari adanya problematika yang terjadi dan belum ditemukan solusinya. Permasalahan yang menjadi penyebab stres dapat bersumber dari diri individu sendiri seperti keluarga, perkawinan, perceraian, kesehatan, keuangan maupun bertambahnya anak. Sumber dari luar individu seringkali berasal dari permasalahan pekerjaan seperti karakteristik kerja dan karakteristik dari organisasi.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja, kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar. Penelitian ini mengambil sampel karyawan level *assistant supervisor* di bagian *operation* Pasaraya Sri Ratu Semarang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 39 responden di level *assistant supervisor* bagian *operation* yang telah bekerja lebih dari satu tahun sehingga digunakan teknik *sensus sampling*.

Untuk analisis data digunakan dua alat analisis. Analisis pertama dilakukan secara deskriptif yaitu analisis pengelompokan skor dan interpretasi hasil interview. Analisis kedua dilakukan dengan analisis induktif / inferensial yaitu dengan analisis statistik sesuai hubungan yang dikembangkan dalam model, yaitu dengan regresi untuk menguji apakah korelasi itu signifikan atau tidak. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Windows Release 10*.

Hasil uji hipotesis 1 diperoleh hasil uji nilai signifikansi 0,180 menunjukkan  $p > 0,05$  yang berarti tidak ada pengaruh antara sumber-sumber stres kerja terhadap kinerja. Uji hipotesis 2 diperoleh hasil uji nilai signifikansi 0,000 menunjukkan  $p < 0,05$  berarti terdapat pengaruh antara sumber-sumber stres kerja terhadap kepuasan

kerja. Uji hipotesis 3 diperoleh hasil nilai signifikansi 0,001 menunjukkan  $p < 0,05$  berarti terdapat pengaruh antara sumber-sumber stres kerja terhadap keinginan untuk keluar.

Dari hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber stres kerja yang ada di Pasaraya Sri Ratu Semarang tidak mempengaruhi kinerja karyawan namun berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar. Dengan menunjuk kesimpulan tersebut maka penelitian dapat dilanjutkan kembali dengan memperdalam aspek-aspek yang ada di setiap variabel. Selain itu penelitian ini tentunya juga bermanfaat bagi pihak pengelola Pasaraya Sri Ratu dalam mengelola sumber daya manusia yang ada juga bagi karyawan sendiri sehingga dapat mengelola sumber-sumber stres yang ada di lingkungan kerjanya dengan baik.

Dengan adanya pengelolaan sumber-sumber stres kerja dari kedua belah pihak yaitu pengelola maupun karyawan maka diharapkan nantinya kualitas karyawan dapat meningkat sehingga keberadaan perusahaan dalam menghadapi persaingan di bisnis retail akan menjadi lebih baik dan meyakinkan.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Model Penelitian

## DAFTAR TABEL

- Tabel 3.1 : Desain Skala Sumber-sumber Stres Kerja
- Tabel 3.2 : Desain Skala Kinerja
- Tabel 3.3 : Desain Skala Kepuasan Kerja
- Tabel 3.4 : Desain Skala Keinginan Untuk Keluar
- Tabel 3.5 : Skor Skala Likert
- Tabel 3.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Sumber-sumber Stres Kerja
- Tabel 3.7 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja
- Tabel 3.8 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja
- Tabel 3.9 : Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Untuk Keluar
- Tabel 3.10 A: Hasil Uji Reliabilitas
- Tabel 3.10 B: Hasil Uji Reliabilitas Dengan Koreksi
- Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Bagian Operational Sri Ratu I
- Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Bagian Operational Sri Ratu II
- Tabel 4.3 : Tanggapan Responden Terhadap Sumber-sumber Stres Kerja
- Tabel 4.4 : Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
- Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja
- Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Terhadap Keinginan Untuk Keluar
- Tabel 4.7 : Hasil Analisis Regresi : Kinerja sebagai Variabel Dependen
- Tabel 4.8 : Hasil Analisis Regresi : Kepuasan Kerja sebagai Variabel Dependen
- Tabel 4.9 : Hasil Analisis Regresi : Keinginan Untuk Keluar sebagai Variabel Dependen

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Output Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 3 : Output Uji Validitas dan Reliabilitas Dengan Koreksi
- Lampiran 4 : Analisis Perolehan Skor
- Lampiran 5 : Output Uji Hipotesis Dengan Regresi

