

**HUBUNGAN ANTARA STRES DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN KOMUTER DI PT PERSONA PRIMA UTAMA
JAKARTA SELATAN**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro untuk
Memenuhi Sebagian Syarat Mencapai Derajat Sarjana Psikologi**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo

15000121130090

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA STRES DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN KOMUTER DI PT PERSONA PRIMA UTAMA
JAKARTA SELATAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 19 Juni 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

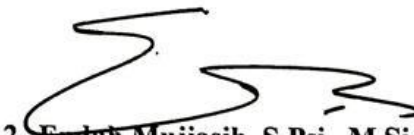


Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D.

Dosen Penguji



1. Dr. Dra. Endah Kumala Dewi M.Kes.



2. Endah Mujiasih, S.Psi., M.Si.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana tanggal

11 JUL 2025



Prof. Dian Ratna Sawitri S.Psi., M.Si., Ph.D

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nam : Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo

NIM : 15000121130090

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Hubungan antara Stres dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan.

Adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan suatu Perguruan Tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan di sebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal- hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 11 Juni 2025



Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo R.
NIM. 15000121130090

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada keluarga tersayang peneliti: Jenny Dwi Mardjono Rahardjo, Nursanti RM Damanik, Rasyid Rizky Susilo Nurdwiputro, dan Rozan Athallah Rizky Nurdwiputro atas segala bantuan, dukungan psikologis, dukungan material, kasih sayang, serta cinta yang diberikan kepada peneliti hingga saat ini

Tidak lupa skripsi ini peneliti persembahkan bagi diri peneliti sendiri yang telah berhasil menyelesaikan berbagai proses dan rangkaian hingga penelitian skripsi ini dapat terselesaikan

HALAMAN MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

“Mengering sumurku; Terisi kembali; Kutemukan; Makna hidupku disini”

(Hindia)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya yang selalu tercurahkan kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan Komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan” dengan baik.

Peneliti berharap dengan apa yang telah peneliti tuangkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadikan skripsi ini sebagai tambahan ilmu atau referensi penelitian selanjutnya. Tentunya penelitian ini tidak lepas dari bantuan maupun dukungan dari berbagai pihak. Kepada seluruh pihak, peneliti ucapkan terima kasih:

1. Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro sekaligus selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan dan semangatnya dengan sabar hingga terselesaikannya tanggung jawab peneliti.
2. Dr. Yeniar Indriana, M.S. dan Vemita Sinantia, S.Psi., M.Si., selaku dosen wali yang telah memberikan arahan maupun masukan selama peneliti berkuliah di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
3. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang telah memberikan pengajaran terbaiknya, terima kasih atas setiap ilmu maupun perspektif yang diberikan.

4. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, terima kasih atas seluruh bantuan yang telah diberikan selama kuliah.
5. Keluarga peneliti, Jenny Dwi Mardjono Rahardjo, S.E., M.M., Nursanti RM Damanik, Rasyid Rizky Sulilo Nurdwiputro, dan Rozan Rizky Athallah Nurdiwiputro selaku orangtua serta adik-adik yang senantiasa memberikan dukungan dan mendampingi selama ini, Terimakasih atas kasih sayang, nasehat, maupun pengorbanan yang selama ini diberikan sehingga peneliti bisa berada di titik ini untuk bertumbuh dan berkembang.
6. PT Persona Prima Utama dan seluruh karyawan, terima kasih telah bersedia memberikan bantuan maupun arahan selama penelitian melaksanakan penelitian ini
7. Diri peneliti sendiri, Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo, terima kasih atas kesabaran, kegigihan, serta tetap optimis walaupun selama masa penyusunan skripsi tentu dipenuhi berbagai rintangan, terima kasih atas segala usaha dan perjuangannya, terima kasih sudah berusaha memberikan yang terbaik kepada diri sendiri, Ayah, Bunda, adik-adik kandung, fakultas, universitas, dan lingkungan sekitar.
8. Mu'adz Al Barra dan Irfan Naufal, terima kasih telah menjadi kakak yang baik serta memberikan pembelajaran yang berarti bagi peneliti selama ini. Terima kasih telah meluangkan waktunya untuk mendengarkan segenap keluhan, kesedihan, maupun kebahagiaan yang dialami peneliti.
9. Sahabat baik peneliti, Helga, Safina, Umar, dan Sabita, terima kasih telah menjadi teman terbaik peneliti yang selalu memberikan dukungan kepada

peneliti, menemani peneliti pada masa-masa sulit, dan memberikan banyak kisah dalam masa perkuliahan peneliti.

10. Kepada adik-adik, Fila, Tasya, Diva, Zulfa, Nadya, dan Farrel telah menjadi adik yang baik selama masa perkuliahan maupun organisasi serta memberikan banyakan dukungan, memberikan warna dan pengetahuan baru selama peneliti berkuliah
11. Bidang Karier dan Profesi BEM Psikologi Kabinet Harmoni Langkah dan Kabinet Rona Cakrawala. Kak Barra, Kak Ubi, Kak Mimi, Kak Wisang, Ame, dan Anin. Terima kasih telah menjadi tempat bercerita maupun mengeksplorasi banyak hal, serta telah mempercayakan peneliti untuk dapat andil dalam berbagai pengalaman, terima kasih telah berbagi suka-duka dan tawa-tangis bersama selama peneliti menjalani organisasi
12. Bidang Karier dan Profesi BEM Psikologi Kabinet Meraki Karsa: Sabita, Fila, Tasya, Diva, Zulfa, Nadya, dan Farrel, Lida, Shahia, dan Laili. Terima kasih atas kerja sama, suka-duka, maupun hal-hal yang telah dilalui bersama sehingga tiap insannya memiliki kenangan masing-masing. Terima kasih telah menjadi tempat yang aman bagi peneliti untuk bercerita, bersenang-senang, dan memberikan warna-warna indah bagi peneliti
13. Seluruh jajaran BPH dan Kepala Bidang BEM Fakultas Psikologi Undip Kabinet Meraki Karsa yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas perjalanannya yang diliputi suka dan duka bersama. Terima kasih telah memberikan pembelajaran serta warna bagi peneliti selama menjalani masa berorganisasi.

14. Rekan-rekan sejawat, Ame, Wisesa, Fabyan, Jason, Yasmin, Tiwi, Erica, Lily, Kristian, Kynan, Ismail, terima kasih karena telah menjadi teman dengan porsinya masing-masing dan acapkali membantu peneliti di kala membutuhkan bantuan
15. Rekan-rekan PT Tri Adi Bersama dan Mayapada Healthcare Group yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih telah menemani selama masa peneliti dan memberi banyak pandangan luas terkait dunia kerja kepada peneliti.
16. Seluruh pihak yang terlibat dalam perkuliahan peneliti dan membantu penyusunan skripsi yang peneliti tidak bisa sebutkan satu persatu, terima kasih telah hadir dalam kehidupan perkuliahan peneliti, terima kasih atas segala suka maupun duka, pembelajaran, hingga pengalaman yang berarti untuk peneliti.

Semarang, 19 Juni 2025

Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. Kepuasan Kerja	15
B. Stres.....	28
C. Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter	33
D. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	41

B. Definisi Operasional.....	41
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	42
D. Metode Pengumpulan Data	47
E. Analisis Data.....	51
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	56
A. Pelaksanaan Penelitian	56
B. Hasil Penelitian.....	71
BAB V PENUTUP	80
A. Pembahasan.....	80
B. Keterbatasan Penelitian	89
C. Kesimpulan.....	90
D. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Populasi Penelitian Karyawan Komuter PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan.....	44
Tabel 2 Jumlah Sampel Tiap Departemen.....	46
Tabel 3 Blueprint Skala Stres	48
Tabel 4 Blueprint Skala Kepuasan Kerja	50
Tabel 5 Sebaran Subjek Uji Coba Alat Ukur	61
Tabel 6 Sebaran Subjek Data Penelitian	62
Tabel 7 Sebaran Aitem Skala Uji Coba Stres	64
Tabel 8 Ringkasan Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas	65
Tabel 9 Sebaran aitem valid dan gugur variabel Skala Stres	66
Tabel 10 Sebaran Aitem dan Penomoran Baru Skala Stres.....	66
Tabel 11 Sebaran Aitem Skala Uji Coba Kepuasan Kerja	67
Tabel 12 Ringkasan Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas	68
Tabel 13 Sebaran aitem valid dan gugur variabel Skala Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 14 Sebaran aitem valid dan gugur variabel Skala Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 15 Persebaran Subjek Penelitian	70
Tabel 16 Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 17 Hasil Uji Linearitas	72
Tabel 18 Hasil Uji Hipotesis	73
Tabel 19 Demografi Subjek Penelitian	74
Tabel 20 Gambaran Umum Hasil Skor Variabel Penelitian.....	75

Tabel 21 Rentang Nilai dan Kategorisasi Variabel Stres.....	75
Tabel 22 Distribusi Frekuensi Variabel Stres	76
Tabel 23 Rentang Nilai dan Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	76
Tabel 24 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Wawancara Pendahuluan Subjek	113
Lampiran B. Expert Judgement.....	125
Lampiran C. Uji Keterbacaan	142
Lampiran D. Skala Uji Coba.....	168
Lampiran E. Sebaran Data Hasil Uji Coba	184
Lampiran F. Sebaran Data Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja	186
Lampiran G. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Stres	188
Lampiran H. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	193
Lampiran I. Skala Penelitian	203
Lampiran J. Google Form Skala Penelitian	217
Lampiran K. Sebaran Data Penelitian Skala Stres	232
Lampiran L. Sebaran Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja.....	235
Lampiran M. Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis	238
Lampiran N. Surat-Surat Penelitian	242
Lampiran O. Sertifikat Ethical Clearance	247
Lampiran P. Dokumentasi.....	249

**HUBUNGAN ANTARA STRES DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN KOMUTER DI PT PERSONA PRIMA UTAMA
JAKARTA SELATAN**

Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo¹, Dian Ratna Sawitri¹

15000121130090

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: rayhan.sspr16@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena masyarakat beralih menjadi pekerja ulang alik atau komuter disebabkan adanya kepuasan terhadap tingkat ekonomi di daerah lain, termasuk kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menyebutkan kepuasan kerja karyawan komuter lebih rendah dibandingkan yang tidak komuter, Salah satu faktornya adalah *supportive working conditions* atau kondisi kerja yang mendukung. Stres sebagai salah satu pengalaman karyawan komuter membuat mereka membutuhkan adanya hal-hal yang setimpal dari pekerjaannya terhadap apa yang mereka korbankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres dengan kepuasan kerja pada pekerja komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan. Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan sebanyak 164 orang. Sampel sebanyak 119 orang (40% perempuan, M usia = 40,47, SD usia = 10,15) ditentukan dengan *proportional cluster random sampling*. Pengumpulan data penelitian menggunakan Skala Stres (35 butir, $\alpha = 0.938$) dan Skala Kepuasan Kerja (34 butir, $\alpha = 0.954$). Teknik non parametrik *Spearman's Rho* digunakan untuk menguji hipotesis dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja ($r_s = -0.652$, $p = < 0.001$). Semakin tinggi stres, maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan komuter. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah stres yang dialami, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja.

Kata kunci: stres, kepuasan kerja, karyawan komuter

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia menjadi salah satu negara dengan perekonomian yang kuat di tengah kelesuan serta stagnasi ekonomi dunia. Menurut Kementerian Keuangan (2024), perekonomian Indonesia pada triwulan I tumbuh hingga 5,1%. Hal ini menjadi bagian dari kontribusi kegiatan usaha di Indonesia yang mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia melalui inovasi produk dan daya beli masyarakat (Harahap dalam Pane dkk., 2022). Kemajuan usaha dan peningkatan nilai produk tentu merupakan manfaat dari upaya perusahaan dalam memerhatikan karyawannya melalui program peningkatan kemampuan guna mengantisipasi kebutuhan organisasi kedepannya (Gustiana dkk., 2022).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia atau SDM, karyawan dianggap sebagai aset penting bagi keberlangsungan perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam perspektif pengelolaan SDM, kesejahteraan karyawan berkaitan dengan kondisi kesehatan mental, fisik, termasuk kepuasan yang dirasakan karyawan di tempat kerja maupun di luar pekerjaan (Mugizi dkk., 2021). Menurut Robbins dan Judge (dalam Utama & Stiven, 2014) disebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu tanda manajemen berhasil dalam mengelola sumber daya manusia. Namun, tidak semua perusahaan dapat mengoptimalkan kebijakan yang berpihak pada karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja. Kebijakan yang tidak memenuhi harapan maupun kebutuhan karyawan dapat meningkatkan

ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan maupun tempat kerja mereka (Depin dkk., 2024).

Perusahaan perlu mempelajari bagaimana sebuah kebijakan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Data dari Robert Walters Indonesia (2024) menyebutkan 82% responden akan mencari pekerjaan baru dengan mempertimbangkan gaji, bonus, serta keseimbangan pekerjaan dengan kualitas kehidupan pribadi. Angka tersebut tergolong tinggi dan mencerminkan bahwa karyawan memiliki preferensi pribadi yang dapat memengaruhi kepuasan kerjanya. Penelitian Sunyoto dkk. (2024) menyebutkan bahwa seseorang memiliki intensi untuk keluar dari pekerjaan dan mencari peluang baru akibat ketidakpuasan pada pekerjaan ataupun tempat kerjanya. Sari dan Hasyim (2022) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi salah satu penentu dalam keberjalanan organisasi atau perusahaan, terutama produktivitas dan peningkatan kualitas layanan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja perlu dipertimbangkan oleh perusahaan demi kelangsungan berjalannya usaha.

Robbins (dalam Indrasari, 2017) menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap positif yang melibatkan emosional individu terhadap pekerjaannya dengan melihat perbandingan antara ganjaran yang diterima dan material maupun nonmaterial yang mereka yakini seharusnya diterima. Robbins (2015) juga menyebutkan kepuasan kerja ditandai dengan perasaan positif individu pada pekerjaannya yang muncul dari evaluasi tentang karakteristik pekerjaan-pekerjaannya. Robbins dan Judge (dalam Sukma & Puspitadewi, 2022) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberikan manfaat, baik untuk karyawan

maupun perusahaan, seperti kesetiaan karyawan untuk bertahan, memberikan citra yang baik bagi perusahaan, dan karyawan mampu adaptif dengan kondisi serta situasi perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat memberikan dampak bagi individu tersendiri, yakni sebagai pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial individu untuk bisa lebih menikmati kehidupan yang dijalannya (Anggraini dkk., 2023).

Menurut Robbins (dalam Pitasari & Perdhana, 2018), individu dengan kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan serta berdedikasi dalam bekerja. Sementara itu, individu dengan kepuasan kerja rendah ditunjukkan dengan adanya ketidaksukaannya pada pekerjaan, tindakan indiscipliner, hingga intensi untuk keluar dari pekerjaannya. Selain sikap dan perilaku, kepuasan kerja juga dapat ditinjau dari hasil atau kinerjanya. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui giat dalam bekerja, motivasi menyelesaikan pekerjaan, dan memaksimal kesempatan yang diberikan (Maulidiyah dkk., 2021; Rahayuningsih dkk., 2023).

Menurut Robbins (2003), aspek-aspek terkait kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri diartikan sebagai pekerjaan yang mampu memenuhi ekspektasi karyawan dan meningkatkan pengalaman karyawan. Kemudian, kepuasan pada gaji merujuk pada kebijakan perusahaan yang memberikan upah karyawan sesuai dengan beban kerja dan mampu membedakan antar karyawan berdasarkan levelnya. Kepuasan pada promosi disebutkan sebagai kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik dan diberikan secara adil kepada

karyawan. Sementara itu, kepuasan pada pengawasan adalah individu yang merasa puas dengan atasannya yang dapat memotivasi serta mengayomi selama bekerja sama. Terakhir kepuasan pada rekan kerja adalah kepuasan individu terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan dukungan teknis, psikologis, dan sosial kepada individu. Hal-hal yang telah disebutkan di atas menurut Robbins dan Judge (2024) dapat menjadi penentu performa karyawan, *organizational citizenship behavior*, kepuasan pelanggan, hingga kepuasan hidup.

Robbins (dalam Indrasari, 2017) menyebutkan bahwa terdapat faktor dari kepuasan kerja, yakni *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *supportive colleagues*. *Mentally challenging work* merujuk pada pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka sehingga karyawan merasa tertantang untuk bisa mengerjakan hal tersebut. *Equitable Rewards* mengacu pada keinginan karyawan agar perusahaan dapat mengatur kebijakan promosi dan pembayaran yang adil sesuai dengan kapasitas pekerjaan maupun standar yang berlaku (Suryani, 2022). Sementara itu, *supportive working conditions* berkaitan dengan lingkungan fisik, psikologis, interaksi sosial, kebijakan, serta suasana kerja yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman. Terakhir, *supportive colleagues* merujuk pada hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan yang dapat menunjang pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Kepuasan kerja yang dialami pekerja komuter dikatakan lebih rendah dibandingkan pekerja yang tidak menjalani aktivitas komuter (Clark dkk., 2019). Hal ini dikarenakan aktivitas ulang alik yang dijalani menuntut komuter dapat

mengorbankan energi, fisik, biaya, maupun waktu (Li dkk., 2019). Aktivitas komuter termasuk sebagai salah satu pekerjaan yang repetitif tetapi wajib dijalani sehingga hal tersebut juga menimbulkan ketidaksenangan individu terhadap pekerjaannya (Li dkk., 2024). Bagi pekerja komuter yang sudah berkeluarga, aktivitas komuter tentu akan merugikan mereka dalam hal waktu, seperti berkumpul dengan keluarga ataupun teman-teman sehingga hal ini juga berdampak pada kepuasan pada hidup mereka (Higgins dkk., 2018). Clark dkk. (2019) menemukan dalam penelitiannya bahwa aktivitas komuter dapat mengganggu kepuasan hidup individu melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja pada karyawan komuter dapat menjadi salah satu domain penting untuk diteliti.

Aktivitas *commuting* menjadi tantangan tambahan bagi karyawan komuter yang dapat memperburuk ketidakpuasan kerja mereka ketika perusahaan gagal menyediakan kondisi kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan (Susanti & Paskarini, 2022; Montazer & Young, 2020). Hal ini sejalan dengan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja oleh Robbins (2003), yakni *supportive working conditions* atau kondisi kerja yang mendukung. Dalam konteks pekerja komuter, mereka membutuhkan perhatian lebih terkait kebijakan kerja yang lebih fleksibel, pemberian gaji atau insentif yang lebih memadai, hingga dukungan sosial yang membuat mereka lebih dihargai atas kontribusinya (Clark dkk., 2019). Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan tersebut dapat meningkatkan dampak negatif dari aktivitas *commuting* yang berujung pada ketidakpuasan kerja. Gerber dkk. (2020) menyebutkan kepuasan dan kelekatan individu pada tempat kerja

mampu memengaruhi kepuasan kerjanya. Selain itu, disebutkan bahwa persepsi terhadap ketidakadilan organisasi dan rendahnya dukungan sosial di tempat kerja memiliki korelasi negatif dengan kepuasan kerja, terutama pada karyawan yang mengalami tekanan dari luar seperti perjalanan kerja yang panjang (Zhang dkk., 2023). Oleh karena itu, kegagalan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan komuter dapat menjadi sumber utama ketidakpuasan kerja yang bersifat sistemik.

Teori Conservation of Resources oleh Hobfoll (dalam Maksum dkk., 2022) dapat menjadi salah satu landasan dalam memahami kepuasan kerja pada karyawan komuter. Teori COR atau *Conservation of Resources* adalah teori yang menyebutkan individu akan termotivasi untuk menjaga, mendapatkan kembali, serta mengambil keuntungan dari sesuatu yang mereka nilai sangat berharga. Dalam konteks kepuasan kerja, karyawan akan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara hati-hati untuk tetap menjaga keseimbangan kebutuhan masing-masing peran. Aktivitas *commuting* yang cukup menguras sumber daya mereka, seperti waktu, tenaga, biaya, maupun lainnya dapat membuat karyawan mempertimbangkan lagi pekerjaannya tersebut berdasarkan sumber daya yang mereka dapatkan. Selain itu, pengalaman menjadi komuter yang berdampak pada kesejahteraan psikologis, salah satunya stres, dapat menjadi ancaman untuk memperoleh atau menjaga sumber daya mereka (Lim dkk., 2024).

Menurut Badan Pusat Statistik (2023), Jabodetabek menjadi wilayah dengan paling banyak pekerja komuter, sebanyak empat juta penduduk dari total 29 juta penduduknya serta 81%-nya memiliki kegiatan utama bekerja. Selain itu, DKI

Jakarta menjadi provinsi tujuan para komuter dan provinsi dengan pekerja komuter terbanyak (BPS, 2024). Tentu dengan banyaknya masyarakat yang menjalani aktivitas *commuting* di Jabodetabek akan menimbulkan berbagai tantangan untuk tiap individunya. Pengalaman menjadi komuter yang harus berhadapan dengan berbagai tantangan, seperti kondisi lalu lintas, kemacetan, keramaian transportasi publik dapat memicu stres (Amponsah-Tawiah dkk., 2016; Koslowsky dkk., 2013; Syahidillah & Archianti, 2019).

Stres merupakan reaksi terhadap tekanan lingkungan yang dirasakan oleh individu tetapi melebihi batas kemampuannya untuk mengatasinya sehingga individu mengalami perubahan biologis dan psikologis (Cohen, dalam Fajri & Eryani, 2021). Menurut Cohen (dalam Sarafino & Smith, 2017), stres dapat diakibatkan dari adanya situasi yang dianggap oleh individu sebagai ancaman atau ketika sumber daya individu yang tidak mampu dalam menghadapi sumber stres. Aspek-aspek stres menurut Cohen dkk. (1983) adalah *unpredictable*, *uncontrollable*, dan *overloaded*. *Unpredictable* adalah perasaan individu yang tidak mampu memprediksikan sesuatu yang terjadi sehingga individu menjadi tidak berdaya. Sementara itu, *uncontrollable* adalah perasaan individu ketika berada di dalam tekanan yang tidak mampu dikontrol sehingga menimbulkan efek pada individu. *Overloaded* merupakan perasaan individu menerima banyak tekanan yang menyebabkan adanya gejala psikologis. Tekanan selama perjalanan sebagai bagian dari pekerjaan dapat menguras sumber daya pribadi untuk mengatasi sumber stres melalui sikap maupun perilaku (Burch & Barnes-Farrell, 2019).

Stres yang dialami selama melakukan perjalanan menuju tempat kerja menuntut individu secara energi fisik, psikologis, maupun waktu dalam mengatasi situasi stres (Amponsah-Tawiah dkk., 2016). Ketidakmampuan dalam memprediksi dan mengontrol situasi seperti kemacetan, keramaian maupun ancaman perjalanan lainnya dapat meningkatkan tingkat stres (Pindek dkk., 2022). Adanya hambatan selama perjalanan membuat mereka tidak dapat mengontrol situasi yang sedang dialami maupun mengontrol konsekuensi yang diberikan oleh perusahaan, seperti teguran, pemotongan gaji, hingga pemecatan. Stres yang dialami karyawan selama bekerja memerlukan dukungan berupa kebijakan yang menguntungkan, fasilitas yang memadai, serta kompensasi yang setara karena akan berakibat pada kepuasan kerja mereka pula (Ingsih dkk., 2021; Ramlah dkk., 2019).

PT Persona Prima Utama merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Tebet, Kota Jakarta Selatan dengan karyawan yang menjalani aktivitas *commuting*. Wawancara semi-terstruktur dilakukan kepada beberapa karyawan yang bekerja di PT Persona Prima Utama untuk mengetahui bagaimana aktivitas ulang alik mereka. Dalam wawancara tersebut, peneliti menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja (Robbins, 2003). Dari hasil wawancara, disebutkan bahwa mereka kurang puas dengan kebijakan perusahaan yang tidak memberikan kompensasi perjalanan atau fasilitas yang mewadahi perjalanan mereka. Mereka menyebutkan bahwa terdapat beberapa posisi yang diharuskan tiba di kantor lebih awal meskipun kondisi perjalanan ramai atau cuaca yang tidak menentu. Kondisi tersebut dinilai sebagai salah satu dari sekian kebijakan yang dinilai tidak manusiawi dikarenakan tidak secara pendapatan tidak sesuai dengan usaha yang karyawan korbakan. Adanya

bukti tersebut menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa aspek gaji belum terpenuhi untuk mencapai kepuasan kerja individu. Selain itu, kebijakan terkait hanya beberapa divisi atau posisi saja yang mendapatkan keringanan jam masuk kerja juga menunjukkan bahwa pemenuhan aspek pekerjaan itu sendiri maupun promosi tidak tercapai. Di sisi lain, terdapat indikasi yang semakin mempengaruhi ketidakpuasan karyawan karena tidak setimpalnya antara usaha yang dialami karyawan, khususnya karyawan komuter, dengan apa yang mereka dapat dari perusahaan. Hasil pengambilan data awal menunjukkan bahwa adanya keluhan dari karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan terkait dukungan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Clark dkk. (2019) yang menyebutkan adanya ketidakpuasan dari pengalaman komuter dapat membuat sebuah grup meminta adanya kebijakan baru yang lebih memihak kepada karyawan komuter.

Penelitian sebelumnya telah banyak memprediksi kepuasan kerja pada karyawan komuter. Prediktor tersebut diantaranya adalah waktu perjalanan dari atau menuju kantor dan *work-life balance*. Zhang dkk. (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara waktu perjalanan dengan kepuasan kerja. Penelitian tersebut melibatkan 6786 data valid penduduk negara Cina dari 31 provinsi dan menyebutkan bahwa waktu perjalanan mengurangi waktu mereka untuk beristirahat atau menikmati momen bersama keluarga. Indradewa dan Prasetyo (2023) menemukan bahwa *work-life balance* berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dari hasil survey terhadap 229 responden yang berasal dari Jabodetabek.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut jarang melibatkan variabel psikologis, terutama stres sebagai variabel prediktor utama untuk memprediksi kepuasan kerja dan kurang spesifiknya kriteria responden yang digunakan. Selain itu, pada penelitian Zhang dkk. (2023) tidak melibatkan variabel stres dan memfokuskan penelitian pada pengalaman perjalanannya. Sementara itu, beberapa penelitian menyebutkan jika adanya stres berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang menimbulkan keinginan untuk mengundurkan diri (Demiral, 2018; Zunaidah dkk, 2019). Hal ini juga dialami oleh para karyawan komuter yang mengalami tekanan selama perjalanan menuju atau dari kantor yang memilih untuk mengundurkan diri dikarenakan pengeluaran sumber daya individu, seperti waktu, fisik, dan biaya yang tidak dapat diimbangi dengan kompensasi atau kebijakan dari perusahaan (Pindek dkk., 2022; Robles, 2018).

Niles dkk. (2024) mendapati bahwa stres berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini diartikan sebagai tingkat stres yang tinggi dialami oleh karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja mereka. Ramawati dan Satrya (2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa karyawan yang menjadi mudah marah dan kekhawatiran yang tinggi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Serupa dengan penelitian sebelumnya, Alexopoulos dkk. (2014) menyebutkan bahwa stres yang dirasakan oleh karyawan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja mereka, terlebih jika dari perusahaan tidak memperhatikan terkait kesehatan mental karyawan. Konteks stres yang digunakan pada penelitian-penelitian menunjukkan tidak menggunakan karyawan komuter sebagai populasi maupun sampel penelitian.

Penelitian Katami (2022) yang melibatkan karyawan bertempat tinggal di sekitar Jakarta dan bekerja di Jakarta menunjukkan hasil bahwa hubungan antara stres selama perjalanan dengan kepuasan berkorelasi negatif, yakni semakin tinggi tingkat stres yang dialami selama perjalanan maka tingkat kepuasan kerja karyawan semakin menurun. Penelitian serupa oleh Pandey (2021) juga menemukan bahwa stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter perempuan yang bekerja.

Meskipun demikian, terdapat penelitian pada 336 karyawan komuter dari berbagai latar pekerjaan di Ghana yang menyebutkan hubungan stres akibat perjalanan dengan kepuasan kerja terjadi secara tidak langsung dikarenakan dimediasi oleh *burnout* (Amponsah-Tawiah dkk., 2016). Penelitian terkait stres akibat perjalanan lebih banyak digunakan sebagai prediktor untuk motivasi kerja, kesejahteraan hidup, hingga regulasi diri (Christian dkk., 2014; Gerpott dkk., 2022; Liu dkk., 2022; Syahidillah & Archianti, 2019; Zhou dkk., 2017).

Sekitar empat juta pekerja komuter memadati Jakarta setiap harinya yang tentu dapat memicu stres tiap individunya. Kusmawan dkk. (2021) menggunakan sampel karyawan komuter pengguna KRL Commuter Line dan Transjakarta dalam penelitiannya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas hidup mereka dipengaruhi pendapatan dan psikologis. Tingkat pendapatan dapat menentukan bagaimana karyawan komuter memilih moda transportasi untuk pergi bekerja (Aritenang, 2022). Di sisi lain, kondisi psikologis pekerja komuter di Jabodetabek yang meliputi rasa tidak nyaman (Kusmawan dkk., 2021), kekhawatiran (Kusmawan dkk., 2021), hingga berakhir pada stres berkepanjangan (Syahidillah &

Archianti, 2019). Pada penelitian sebelumnya, Liu dan Ma (2024) menyebutkan bahwa usaha yang harus dijalani dan berisiko menyebabkan stres dapat menurunkan kepuasan kerja, terutama bila individu merasa imbalan dari pekerjaannya tidak sepadan dengan pengorbanan yang diberikan. Karyawan dengan keterbatasan sumber daya, seperti dukungan organisasi yang minim atau hubungan dengan rekan/atasan kerja yang melemah membuat keterikatan mereka dengan pekerjaan juga menurun sehingga berakibat pada ketidakpuasan kerja (Syafitri & Etikariena, 2021). Dengan demikian, pengalaman stres akibat menjadi komuter dapat memprediksi rendahnya kepuasan kerja, khususnya ketika pertukaran sumber daya dianggap tidak menguntungkan atau tidak adil.

Penjabaran di atas menunjukkan bahwa penelitian mengenai hubungan antara stres dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter masih terbatas sehingga penelitian ini perlu untuk dilakukan. Kurangnya penelitian dengan konteks yang sama maupun inkonsistensi hasil mendukung adanya penelitian ini untuk dilakukan. Jumlah pekerja komuter di Jabodetabek kurang lebih lima juta penduduk dengan mayoritas tujuannya adalah bekerja. Selain itu, tingkat karyawan komuter di PT Persona Utama yang tinggi dengan keadaan kepuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan yang rendah berdasarkan penggalan data awal. Adanya alasan tersebut semakin menguatkan urgensi dari penelitian ini. Penelitian ini dilakukan juga untuk mengetahui bagaimana stres dapat memprediksi terjadinya kepuasan atau tidak kepuasan kerja pada karyawan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti topik “Hubungan antara Stres dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara stres dengan kepuasan kerja pada pekerja komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara stres dengan kepuasan kerja pada pekerja komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, psikologi klinis, dan psikologi sosial.

2. Manfaat Praktis

a. Subjek Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan stres dan kepuasan kerja sehingga bisa menjadikan stres sebagai indikator adanya kepuasan kerja.

b. Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan stres dan kepuasan kerja sehingga bisa menjadikan stres sebagai indikator adanya kepuasan kerja, serta mempertimbangkan stres dalam mengembangkan intervensi atau kebijakan untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan.

c. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang terkait dengan stres dan kepuasan kerja pada karyawan di kota besar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang akan hasil evaluasi pekerjaannya dengan cara mengukur selisih imbalan yang didapatkan dengan imbalan yang mereka yakini seharusnya didapat dari pekerjaannya tersebut (Robbins, 2003). Konsep kepuasan kerja berawal dari keyakinan dari dalam diri individu yang percaya bahwa nilai tersebut lebih baik atau lebih disukai dan lebih diinginkan, terutama dalam konteks pekerjaan (Robbins, 2003). Kepuasan kerja berasal dari evaluasi terhadap berbagai aspek lainnya, seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan lain-lain. Menurut Robbins (2015), individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan perasaan positif pada pekerjaannya, seperti antusiasme dan kebahagiaan. Sementara itu, seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif seperti kekecewaan dan frustrasi.

Spector (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan individu dalam memandang pekerjaan mereka secara keseluruhan maupun aspek-aspek terkait dari pekerjaan tersebut. Spector juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja secara sederhana dapat dikatakan sebagai ukuran dalam menentukan seseorang menyukai atau tidak pekerjaan mereka. Spector (2011) menyebutkan bahwa terdapat dua pendekatan dalam kepuasan kerja, yakni

pendekatan global dan pendekatan facet (tiap aspek). Pendekatan global menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan secara keseluruhan (tanpa memisahkan aspek atau faktor yang lain) terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, pendekatan facet berbicara kepuasan pekerjaan dapat berasal dari berbagai aspek, seperti gaji, tunjangan, kolega kerja, hingga karakteristik pekerjaan itu sendiri. Ada suatu kondisi ketika karyawan lebih puas dengan gaji yang diterima, tetapi tidak puas dengan kolega yang dimiliki atau situasi kerja yang dialaminya. Dengan pendekatan facet, berbagai penelitian lebih mengetahui bagaimana seseorang dapat dikatakan puas dengan pekerjaan mereka dari berbagai aspek.

Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan dari cara karyawan memandang pekerjaan dan pengalamannya yang memberikan hal-hal penting untuk mereka. Locke (dalam Indrasari, 2017) menyebutkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau aspek pekerjaannya. Lebih lanjut, Hasibuan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional karyawan dalam memandang pekerjaannya, seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional individu secara positif dalam memandang pekerjaannya dengan cara menimbang segala aspek terkait, seperti imbalan atau hal penting lainnya bagi mereka yang seharusnya didapat dari

pekerjaan tersebut yang dapat membuat mereka menyukai atau mencintai pekerjaannya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Robbins (2003) mengungkapkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menjadi aspek yang membahas bagaimana sebuah pekerjaan dapat memberikan pengalaman yang berharga dan dinikmati oleh karyawannya. Tugas atau target yang menarik, memberikan penawaran belajar lebih banyak, hingga tanggung jawab yang lebih besar menjadi ukuran dalam suatu pekerjaan yang dapat memuaskan karyawan.

b. Gaji

Gaji menjadi aspek yang menjelaskan bagaimana karyawan memandang timbal balik yang diberikan perusahaan dalam bentuk material dapat dianggap pantas dan seimbang dengan kontribusi mereka. Gaji juga dapat menjadi pandangan yang berbeda bagi karyawan jika mereka juga membandingkan dengan pendapatan orang lain.

c. Promosi

Promosi menjadi aspek yang mengukur bagaimana kebijakan perusahaan dalam hal menawarkan kenaikan jabatan, kenaikan gaji, maupun kesempatan untuk berpindah tempat. Kesempatan ini dipandang oleh

karyawan sebagai wadah untuk berkembang, keadilan, hingga kemajuan perusahaan itu sendiri.

d. Pengawasan

Pengawasan menjadi aspek yang menjelaskan bagaimana perhatian dari atasan mampu menjangkau karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan diayomi. Atasan yang memberikan arahan, bantuan teknis, hingga dukungan psikologis lebih disukai oleh karyawan.

e. Rekan Kerja

Rekan Kerja sebagai aspek yang mengukur bagaimana lingkungan sekitar karyawan yang dapat memberikan dorongan secara teknis maupun sosial.

Spector (2011) menyebutkan bahwa terdapat sembilan aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. Gaji

Aspek gaji mengacu pada bagaimana pegawai dapat mengalami kepuasan dari gaji yang diterimanya sesuai dengan apa yang menurutnya sepadan. Karyawan juga memandang gaji sebagai hak mereka yang harus didapatkan setelah menjalankan kewajiban yang sudah ditetapkan.

b. Kesempatan Promosi

Aspek kesempatan promosi mengacu pada kepuasan pegawai yang dapat diukur dari kebijakan serta kesempatan promosi, baik secara imbalan maupun tingkatan. Pegawai akan melihat promosi sebagai cara organisasi memberlakukan karyawannya secara adil yang artinya seluruh karyawan

memiliki kesempatan yang sama untuk promosi sehingga memiliki hubungannya dengan kepuasan kerja.

c. Pengawasan

Aspek pengawasan merujuk pada pandangan karyawan terhadap atasannya. Karyawan akan merasa lebih mendapat dukungan apabila atasannya memberikan pusat perhatiannya kepada karyawan (*employee centered*) dibandingkan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*). Pengawasan yang diberikan oleh atasan yang penuh pengertian, kehangatan, serta mengayomi akan membuat karyawan lebih nyaman pada pekerjaannya.

d. Tunjangan Tambahan

Aspek tunjangan tambahan merujuk pada bagaimana karyawan merasa puas dengan keuntungan lainnya yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, tunjangan juga refleksi dari kebijakan perusahaan sehingga pegawai akan menilai bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya melalui kesempatan yang setara, adil, dan sama dapat kepada seluruh karyawan dalam memberikan tunjangan tambahan.

e. Penghargaan

Aspek penghargaan mengacu pada ukuran karyawan merasa dihargai atas apa yang sudah ia kerjakan dan pandangan karyawan untuk melihat bagaimana perusahaan menilai kontribusinya. Aspek penghargaan juga menyiratkan keinginan karyawan dalam mendapatkan balasan yang setara atas pengabdian atau kontribusi kepada perusahaan.

f. Prosedur Operasional

Aspek prosedur operasional merujuk pada hal-hal yang mengikat di perusahaan sehingga bersinggungan dengan dinamika pekerjaan seorang karyawan. Birokrasi, beban kerja, hingga target yang diatur oleh perusahaan merupakan bagian dari prosedur yang harus ditaati oleh karyawan.

g. Rekan Kerja

Aspek rekan kerja merujuk pada lingkungan kerja yang aktif serta terdekat dari seorang karyawan, yakni rekan kerja. Rekan kerja yang suportif, memiliki kesamaan visi maupun minat, hingga nilai positif lainnya memiliki andil dalam kepuasan kerja seorang karyawan.

h. Sifat dari Pekerjaan itu Sendiri

Aspek sifat pekerjaan mengacu pada ciri-ciri pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu. Ciri-ciri pekerjaan yang dimaksud dapat bervariasi, seperti kesempatan dan ragam variasi pekerjaan, pekerjaan yang dapat meningkatkan pengetahuan, peningkatan tanggung jawab, hingga kompleksitas pekerjaan. Sifat pekerjaan juga dapat berbicara terkait keyakinan seorang karyawan, seperti idealisme, pertentangan, maupun hal lainnya yang tidak sesuai hati nurani.

i. Komunikasi

Aspek komunikasi mengacu pada segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dibicarakan dengan lancar, jelas maupun terarah. Komunikasi tersebut dapat membantu karyawan lebih paham akan

tugasnya, kewajiban, maupun hal lainnya yang dapat membantu pekerjaannya.

Sementara itu, Luthans (2011) menyebutkan enam aspek dari kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach* disebutkan bahwa pekerjaan dapat memberikan dorongan kepada individu melalui umpan balik yang diberikan. Umpan balik yang dimaksud adalah karakteristik dan kompleksitas dari pekerjaan itu yang dapat memberikan kepuasan kerja serta menghubungkan antara kepribadian individu dengan kepuasan kerja itu sendiri. Selain itu, pekerjaan yang menarik, menantang serta memberikan kesempatan dalam pengembangan karier mampu membuat individu puas dengan pekerjaan mereka.

b. Gaji

Gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan memiliki kontribusi yang cukup signifikan dalam meningkatkan atau mempertahankan kepuasan karyawan. Karyawan juga memandang gaji sebagai cerminan bagaimana manajemen menilai kontribusi karyawannya terhadap perusahaan. Selain itu, tunjangan lain juga sama pentingnya meskipun tidak terlalu berpengaruh dikarenakan mereka tidak mengetahui nilai atau valuasi signifikan dari tunjangan yang diterima.

c. Kesempatan Promosi

Promosi dalam pengertian industri dan organisasi tradisional berarti berpindah menuju tangga kesuksesan yang lebih tinggi di perusahaan. Promosi dalam kepuasan kerja memberikan efek yang berbeda tergantung pada bentuk maupun penghargaan lainnya yang diberikan. Jalur promosi juga memiliki berbagai bentuk, seperti promosi berdasarkan senioritas, penilaian kinerja, hingga kebijakan perusahaan lainnya.

d. Pengawasan

Pengawasan yang dimaksud di sini adalah bagaimana seorang pemimpin atau atasan dapat terlibat atau memiliki makna bagi individu karyawan. Menurut Luthans, terdapat dua gaya supervisi atau pengawasan yang memiliki nilai positif pada kepuasan karyawan, yaitu berpusat pada karyawan dan partisipasi. Gaya supervisi yang berpusat pada karyawan menunjukkan kepedulian mereka melalui pemeriksaan kinerja karyawan, pemberian saran dan umpan balik. Sementara itu, gaya supervisi partisipasi dilakukan dengan cara melibatkan karyawan lainnya dalam pengambilan keputusan.

e. Kolega Kerja

Rekan atau kolega kerja dapat menjadi salah satu sumber kepuasan kerja yang sederhana tetapi penting bagi karyawan. Rekan kerja dianggap sebagai sumber pendukung, sumber kenyamanan, sumber saran dan bantuan dalam bekerja. Tidak sedikit yang menyebutkan jika kolega

kerja juga dapat membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Akan tetapi, kolega kerja juga dapat memperkeruh kepuasan kerja mereka apabila kolega kerja tidak kooperatif.

f. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang dimaksud dalam aspek ini adalah sekumpulan lingkungan, situasi, maupun keadaan yang dialami individu selama bekerja. Kondisi kerja menjadi salah satu kontributor pada kepuasan kerja meskipun tidak sebesar aspek lainnya. Kondisi kerja dapat memengaruhi dinamika pekerjaan individu, seperti lingkungan yang bersih atau tidak berisik yang mungkin lebih memudahkan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kondisi kerja yang ricuh atau tidak memadai dapat menyulitkan individu menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan paparan yang telah disampaikan di atas, dapat diketahui bahwa aspek yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja terdiri dari lima aspek, yaitu pekerjaan itu, sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2003) tersebut akan digunakan oleh peneliti dikarenakan aspek tersebut sudah mencakup bagaimana kondisi kerja di tempat penelitian. Selain itu, aspek tersebut juga seringkali digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dalam konteks perusahaan. Adapun penelitian sebelumnya yang telah menggunakan aspek-aspek ini adalah Setyaji dan Rijanti (2022) serta Silaban dan Andri (2018).

3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003), faktor-faktor yang memengaruhi timbulnya kepuasan kerja adalah:

a. Mentally Challenging Work.

Mentally challenging work atau pekerjaan yang menantang adalah faktor yang menggambarkan bagaimana sebuah pekerjaan yang lebih menantang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Pekerjaan yang lebih menantang dipandang oleh karyawan sebagai pekerjaan yang memberikan peluang kepada karyawan dalam menggunakan seluruh kemampuannya dan bebas. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak terlalu menantang dapat membuat karyawan bosan tetapi dapat membuat karyawan menjadi frustrasi apabila pekerjaan sangat sulit.

b. Equitable Rewards

Equitable rewards atau penghargaan yang setara adalah faktor yang menggambarkan bagaimana sistem atau kebijakan perusahaan, mulai dari pembayaran, kesempatan promosi, hingga peraturan lainnya dapat diberikan secara adil dan sesuai. Pembayaran yang sesuai dengan lingkup pekerjaan, kesempatan promosi berdasarkan kinerja, hingga peraturan kerja berdasarkan kondisi atau standar yang tersedia dapat menciptakan kepuasan kerja.

c. *Supportive Working Conditions*

Supportive Working Conditions atau kondisi kerja yang mendukung adalah faktor yang menggambarkan suatu kondisi untuk bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang pegawai. Lingkungan yang memberikan rasa nyaman, fasilitas kerja yang memadai, hingga situasi yang menyenangkan lebih disukai oleh karyawan.

d. *Supportive Colleagues*

Supportive Colleagues atau rekan kerja yang mendukung adalah faktor yang menggambarkan bagaimana interaksi sosial sebagai salah satu bentuk kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan. Karyawan tidak hanya bekerja untuk uang, melainkan kebutuhan interaksi sosial juga. Karyawan yang dikelilingi oleh rekan kerja positif dapat menciptakan suasana kerja yang hangat dan menyenangkan sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Rekan kerja di sini tidak hanya berarti yang setara, tetapi juga meliputi atasan dan bawahan.

Sementara itu, Spector (2011) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi:

a. Faktor Lingkungan

1. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang menjelaskan bagaimana kebutuhan pekerjaan yang perlu dipenuhi oleh karyawan. Mulai dari keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut,

porsi pekerjaan, kepentingan tugas yang dapat berdampak kepada orang lain hingga kebebasan dalam mengerjakannya.

2. Pembayaran

Pembayaran merupakan salah satu faktor yang menjelaskan bagaimana karyawan puas dengan pembayaran yang sejauh ini diberikan. Pembayaran dalam faktor ini cukup kompleks jika dijelaskan oleh Spector dikarenakan gaji awal, keadilan pendistribusian gaji, hingga ekuitas atau nilai bersih yang diterima menjadi penentu dalam hal kepuasan gaji.

3. Keadilan

Keadilan merupakan faktor yang menjelaskan bagaimana individu karyawan bereaksi terhadap kebijakan-kebijakan dari perusahaan. Terdapat keadilan distributif yang menggambarkan bagaimana karyawan memandang pembagian imbalan secara adil. Sementara itu, keadilan procedural adalah bagaimana karyawan melihat proses mendapatkan sebuah imbalan di tempat kerja secara adil.

b. Faktor Pribadi

1. Kepribadian

Kepribadian sebagai bagian dari faktor pribadi yang menjelaskan bagaimana karyawan memandang pekerjaannya secara suka atau tidak suka. Faktor ini juga membicarakan bagaimana afektivitas negatif dan locus of control karyawan memiliki andil dalam pandangan terhadap kepuasan kerja mereka.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan faktor yang menjelaskan bagaimana pria dan wanita memandang kepuasan kerjanya masing-masing. Preferensi pria lebih kepada pekerjaan manajerial/professional sedangkan wanita lebih memilih preferensi pekerjaan administrasi dan lainnya.

3. Umur

Umur merupakan faktor yang menjelaskan bagaimana umur dapat mempertahankan atau justru menurunkan kepuasan kerja seorang karyawan. Umur juga berkaitan dengan masa kerja yang dapat menurun seiring lamanya masa bakti dari seorang karyawan tersebut.

4. Perbedaan Kultur Budaya

Perbedaan kultur budaya merupakan faktor pribadi yang membicarakan bagaimana latar belakang karyawan yang berbeda dapat memiliki dampak pada kepuasan kerja. Kebiasaan, nilai, budaya, maupun hal lain yang diyakini oleh karyawan tentunya berbeda dengan karyawan lainnya atau bahkan di tempat ia bekerja. Hal tersebutlah yang menjadi tantangan bagi karyawan maupun organisasi perusahaan dalam saling memahami adanya keberagaman dengan tepat.

c. Kecocokan Pribadi – Pekerjaan

Faktor terakhir ini membicarakan bagaimana kepuasan kerja dapat dipicu juga terjadi kecocokan antara individu karyawan dengan pekerjaannya. Kecocokan yang dimaksud dalam faktor ini adalah tuntutan dengan kemampuan pribadi, keinginan dari pekerjaan tersebut, dan seberapa besar otonomi.

Dari seluruh faktor yang telah disebutkan, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor *mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions*, dan *supportive colleagues*.

B. Stres

1. Definisi Stres

Stres merupakan persepsi yang muncul akibat penilaian kognitif individu terhadap tuntutan lingkungan yang melebihi kapasitas sumber dayanya sehingga berdampak pada psikologis dan biologis individu tersebut (Cohen dkk., 1983). Stres terjadi akibat individu menerima situasi yang dianggapnya sebagai ancaman atau tuntutan dan tidak memiliki sumber daya yang mumpuni untuk menghadapi sumber stres atau disebut dengan *stressor*. Proses yang memicu stres berasal dari tuntutan di luar individu, seperti pengalaman atau peristiwa dari lingkungan atau subjek lainnya. Cohen menambahkan bahwa proses kognitif yang dialami individu saat menghadapi stres, yakni memahami bagaimana jumlah stres yang

diterimanya dalam satu periode waktu. Selain itu, individu juga akan mempersepsikan stres dalam menentukan kemampuan mengatasi tuntutan tersebut untuk mengubah respons emosional dan perilakunya (Cohen dkk., 2016). Cohen dkk. (2016) menyebutkan proses berbeda yang memicu stres dapat menyebabkan perubahan psikologis dan biologis, seperti kecemasan, ketakutan, tekanan darah tinggi, penurunan kadar hormon kortisol, atau lainnya.

Lazarus dan Folkman (dalam Ibung, 2008) menyebutkan stres merupakan saat individu merasakan adanya ketidakseimbangan penyelesaian tuntutan menggunakan kemampuan yang dimilikinya. Tekanan-tekanan yang dialami oleh individu dapat mengakibatkan konsekuensi yang lebih buruk apabila tidak segera untuk ditangani (Ibung, 2008). Respons tubuh terhadap sesuatu yang dapat menyebabkan perubahan pada fisiologis individu merupakan definisi stres yang dicetuskan oleh Cannon (dalam Gaol, 2016). Cannon merupakan peneliti yang menciptakan konsep stres “*fight-or-flight response*”, yakni reaksi tubuh ketika terdapat suatu ancaman atau tekanan.

Sarafino dan Smith (2017) menunjukkan bahwa stres adalah persepsi yang terjadi akibat kekeliruan individu mengenai tuntutan lingkungan dan sumber daya yang sebenarnya. Stres setiap individu tentunya akan berbeda dikarenakan setiap individu memiliki persepsinya masing-masing mengenai suatu tuntutan lingkungan.

Taylor (2018) menyebutkan bahwa stres adalah perasaan emosional negatif individu dengan ditandai adanya perubahan biokimia, kognitif, fisiologis, serta perilaku terprediksi. Taylor menyebutkan adanya kondisi fisiologis maupun psikologis individu saat dihadapi dengan tekanan merupakan bagian dari usaha individu untuk memperbaiki situasi tersebut menjadi lebih baik.

Berdasarkan penjabaran dari ahli di atas, bahwa dapat disimpulkan stres sebagai respons individu yang menerima tekanan dari lingkungan berupa tuntutan fisik atau psikologis dan terjadi ketidakseimbangan dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga mengakibatkan adanya perubahan secara kognitif, biokimia, fisiologis, dan perilaku.

2. Aspek-Aspek Stres

Cohen dkk. (1983) menyebutkan bahwa stres terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

a. *Unpredictable*

Aspek *unpredictable* merujuk pada perasaan individu yang tidak mampu dalam memprediksikan sesuatu yang akan terjadi sehingga individu menjadi tidak berdaya saat dihadapkan dengan situasi yang di luar perkiraannya dan tidak sesuai harapan.

b. *Uncontrollable*

Aspek *uncontrollable* merujuk pada perasaan individu yang tidak memiliki kuasa dalam mengendalikan situasi yang tidak diharapkan sehingga menimbulkan efek pada diri individu.

c. *Overloading*

Aspek *overloading* merujuk pada perasaan individu yang mengalami banyak tekanan akibat situasi yang dihadapi sehingga menimbulkan gejala psikologis.

Sementara itu, Sarafino dan Smith (2017) menyebutkan bahwa stres terbagi menjadi dua aspek, yakni:

a. Aspek biologis

Aspek biologis berupa respons fisiologis dari tubuh individu terhadap tekanan yang muncul saat situasi yang mengancam atau berbahaya bagi sumber daya mereka. Reaksi yang muncul seperti jantung berdetak lebih cepat dan kuat dibandingkan kondisi normal, tekanan darah tinggi, serta lengan maupun kaki yang gemetar.

b. Aspek psikososial

Aspek psikososial dalam stres terdiri dari beberapa gejala psikis meliputi:

1) Emosi

Lazarus (dalam Sarafino & Smith, 2017) menyebutkan bahwa emosi berkaitan dengan tekanan yang berakibat pada stres. Individu menggunakan keadaan emosional yang sedang dialaminya untuk mengevaluasi stres. Reaksi emosional yang ditimbulkan ketika individu mengalami stres dapat berupa ketakutan, kesedihan atau depresi, dan kemarahan.

2) Kognisi

Stres dapat merusak fungsi kognitif dengan cara memberikan gangguan pada perhatian individu. Stanton dkk. (dalam Sarafino & Smith, 2017) menyebutkan bahwa cara berpikir individu terkait ancaman masa depan dapat meningkatkan reaksi fisiologis terhadap stres. Putwain dkk (Sarafino & Smith, 2017) menjelaskan bahwa kekhawatiran tentang kegagalan dapat mengganggu ingatan dan perhatian siswa saat mengerjakan ujian.

3) Perilaku Sosial

Stres yang dialami individu dapat mengubah perilakunya terhadap individu lain. Cohen dan Spacapan (dalam Sarafino & Smith, 2017) menunjukkan bahwa situasi stres menyebabkan individu mencari dukungan dari orang lain, seperti teman. Namun, terdapat situasi lainnya yang membuat individu menjadi mudah bermusuhan, tidak peka terhadap sekelilingnya, hingga mengurangi intensitas interaksi. Ketika stres disertai amarah, perilaku sosial negatif individu menjadi meningkat. Wilkowski dan Robinson (dalam Sarafino & Smith, 2017) menyebutkan bahwa kemarahan sebagai respons individu terhadap tekanan sering mengarah pada perilaku agresif sehingga efek negatif ini berlanjut setelah peristiwa stres selesai.

Dari seluruh faktor yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek stres meliputi *unpredictable*, *uncontrollable*, dan *overloading* yang dikemukakan oleh Cohen dkk. (1983). Peneliti memilih untuk menggunakan aspek – aspek stres

dari Cohen dkk. (1983) dikarenakan aspek sudah mencakup bagian yang ingin diukur dari variable stres. Aspek-aspek ini telah digunakan dalam penelitian sebelumnya, seperti penelitian Hastuti dan Hadi (2022) serta Saraswati (2017).

C. Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan

Komuter

Stres sebagaimana disebutkan oleh Cohen dkk. (1983) sebagai respons individu saat mendapat tuntutan dari lingkungan yang memberikan perubahan psikologi dan biologis. Sesuai dengan konsep stres yang dicetuskan Cohen dkk. (1983), stres yang dialami oleh pekerja komuter diakibatkan karena mereka menerima situasi yang dianggapnya sebagai tuntutan pekerjaan. Selama perjalanan, mereka mendapati kecemasan akibat situasi perjalanan, kekhawatiran akan dipecat, kegelisahan akibat permasalahan di luar pekerjaan yang berdampak pada performa bekerja. Hal tersebut berdampak pada psikologis dan biologis mereka, seperti stres, depresi, gangguan tidur, gangguan psikologis, hingga tekanan darah tinggi (Sharif dkk., 2021).

Beberapa tuntutan pekerjaan yang dialami pekerja komuter sama halnya dengan aspek stres dari Cohen dkk. (1983), yakni *unpredictable* dan *uncontrollable*. *Unpredictable* dimaksudkan ketika individu yang merasa tidak mampu memprediksikan sesuatu dan berakibat ketidakberdayaan, sedangkan *uncontrollable* merujuk pada individu merasa tidak memiliki kekuatan untuk mengendalikan situasi tertentu. Terdapat situasi-situasi yang tidak mudah

diprediksi dan dikontrol oleh karyawan, seperti hubungan antar karyawan yang bersitegang, kebijakan yang merugikan, metode kerja yang berat, hingga lingkungan kerja fisik yang mengganggu pekerjaan (Pratiwi & Wahyuningtyas, 2016). Pengalaman pekerjaan yang tidak memberikan kendali individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dapat memunculkan emosi negatif yang berujung pada stres (Aji, 2023; Fink, 2016).

Cohen (dalam Huang & Simha, 2018) menyebutkan adanya situasi yang tidak dapat diprediksi dan dikontrol memerlukan adaptasi kognitif yang dilakukan oleh individu. Ketiga aspek stres dari Cohen dkk. (1983), yakni *unpredictable*, *uncontrollable*, dan *overloaded* berkaitan dengan teori *Conservation of Resources* (COR) dari Hobfoll (1989). Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa individu akan memanfaatkan sumber dayanya untuk mempertahankan sumber daya yang lain saat kondisi yang mengancamnya. Sumber daya yang dapat dimanfaatkan menurut Hobfoll dkk. (2018) adalah sesuatu yang bernilai bagi individu, seperti waktu, tenaga, material, dan lain-lain.

Dalam teori *Conservation of Resources*, individu akan mempersepsikan tekanan yang tidak dapat dikontrol (*uncontrollable*) atau yang melampaui sumber dayanya (*overloaded*) sebagai ancaman terhadap sumber daya yang dimilikinya saat itu. Verlinden dkk. (2025) ketika karyawan dihadapkan pada perubahan yang tidak terduga dan dituntut untuk segera beradaptasi, hal ini dapat menyebabkan sumber daya yang mereka miliki menjadi semakin terkuras. Sposato dkk. (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tingkat kontrol karyawan komuter dapat memprediksi bagaimana stres yang dialaminya. Tingkat kontrol yang rendah

terhadap beban pekerjaan juga membuat individu semakin berpotensi kehilangan sumber daya lainnya (Sandoval-Reyes dkk., 2021). Oleh karena itu, diperlukan teknik koping yang baik sebagai bentuk pengelolaan terhadap tuntutan yang melebihi atau bahkan mengancam sumber daya individu karyawan (Khairy & Mahmoud, 2022).

Hobfoll (2011) dalam teorinya menyebutkan bahwa individu akan mencari sumber daya lain untuk menggantikan sumber daya yang sudah terkuras sebelumnya dan mekanisme ini disebut sebagai penanggulangan (*coping mechanism*). Dalam hal ini, individu akan dihadapkan pada dampak dari *coping mechanism* yang mereka jalani, yakni sumber daya yang tergantikan atau justru semakin menipis. Jika seseorang dapat menggunakan sumber daya tersisa untuk mengatasi tekanan atau stres yang dialami secara efisien, hal tersebut membantunya dalam melihat manfaat dari masalah atau tekanan (Kim dkk. dalam Bon & Shire, 2022). Namun, apabila seseorang semakin terkuras sumber dayanya akibat koping yang tidak efisien, mereka akan memasuki fase kehilangan sumber daya (Van den Brande dkk., 2017). Kedua hal tersebut menyiratkan bahwa *coping mechanism* dalam mengatasi stres dapat menyebabkan dampak yang signifikan karena membutuhkan sumber daya lebih untuk bisa melampaui nilai manfaatnya (Hobfoll, dalam Bon & Shire, 2022).

Teori *Conversation of Resources* juga memprediksi bagaimana perilaku individu setelah mengalami stres. Hal ini didukung dari penelitian Chen dkk. (2022) yang menyebutkan sikap dan perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh stres, seperti tanggung jawab, keterikatan, dan kesukaan pada pekerjaan mereka.

Ketika karyawan berhasil memanfaatkan *coping mechanism* untuk mendapatkan sumber daya tambahan/baru, mereka lebih proaktif untuk mengenali sumber stres dan menempatkan diri pada situasi yang sesuai dengan kebutuhan sumber daya mereka (Niessen dkk, dalam Du Plessis, 2023). Artinya, karyawan yang sudah memahami cara mengatasi stres akan membuat mereka lebih mudah dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan (Sakinah dkk., 2024). Sebaliknya, ketika *coping mechanism* yang buruk diulangi oleh individu, akan membuat lingkaran kehilangan sumber daya atau *loss spiral* (Kim dkk. dalam Bon & Shire, 2022). Karyawan yang tidak mampu mengatasi stres akibat tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, akan merasa terbebani dan tidak nyaman pada pekerjaannya (Rasya dkk., 2024). Dengan demikian, keberhasilan karyawan tuntutan atau stres dari pekerjaannya membuat mereka cenderung memiliki perasaan positif atau justru berpandangan negatif pada pekerjaannya (Nurendra & Saraswati, 2016).

Kemampuan stres dalam memprediksi perasaan karyawan terhadap pekerjaannya juga dapat ditinjau lebih lanjut pada penelitian sebelumnya. Schaufeli (dalam Vandiya & Etikariena, 2018) menyebutkan karyawan yang tidak merasakan stres, mereka akan memandang pekerjaannya secara positif, seperti energik dan menganggap tantangan dalam pekerjaan membuatnya belajar. Adanya perilaku berdedikasi dan produktif mencerminkan pandangan kebahagiaan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya (Respati dkk., 2023). Stres rendah dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Salindri, 2021). Sementara itu, karyawan dengan stres berkepanjangan serta tidak ditangani dengan baik

memerlukan energi yang lebih banyak dari biasanya sehingga menyebabkan keterikatan secara psikologis pada pekerjaan mereka dan kepuasan kerja individu (Baktash & Putz, 2025; Sandoval-Reyes dkk., 2021). Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya stres menjadi salah satu pendorong timbulnya kepuasan kerja.

Robbins (2003) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yakni *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *supportive colleagues*. Stres memprediksi kepuasan kerja dengan melihat bagaimana individu menanggulangi sebuah tekanan menggunakan sumber daya yang dimilikinya. Lingkungan yang suportif menjadi *benefit* bagi karyawan untuk bisa menanggulangi stresnya. Hal ini sesuai dengan faktor kepuasan kerja oleh Robbins (2003), yakni *supportive working conditions* dan *supportive colleagues* menjadi sumber daya berharga bagi seorang karyawan ketika mereka mengalami stres. Dukungan seperti komunikasi interpersonal dengan rekan kerja, apresiasi dari atasan, atau bantuan dari sesama karyawan dapat menumbuhkan sikap positif pada karyawan yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, dukungan dari perusahaan berupa apresiasi yang setimpal atas usaha mereka dalam menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka (Nemteanu dkk., 2022). Artinya, apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat menambah atau menggantikan sumber daya karyawan yang sebelumnya digunakan untuk menghadapi tekanan atau stres.

Mentally challenging work atau pekerjaan yang menantang menjadi salah satu faktor dari kepuasan kerja (Robbins, 2003). Dalam hal ini, individu yang sudah terampil mengelola stres akan meningkatkan ketangguhan mereka dalam menghadapi situasi serupa. Selain itu, individu akan lebih siap menghadapi tantangan baru atau tuntutan pekerjaan dikarenakan sumber daya mereka yang lebih memadai (Gucciardi, dalam Lee & Kim, 2023).

Karyawan komuter merupakan salah satu pekerjaan yang menantang sekaligus beresiko sedang hingga tinggi. Berbagai risiko dapat terjadi pada karyawan komuter, seperti keterlambatan, keributan, hingga kecelakaan (Fernandez dkk., 2024). Terlebih, hal tersebut belum termasuk masalah terkait keluarga, finansial, maupun lainnya yang dapat membuat stres hingga berdampak pada pekerjaannya (Burch & Barnes-Farell, 2019). Stres yang dialami, *resources* yang terkuras, hingga ancaman kehilangan pekerjaan membuat karyawan komuter memiliki banyak pertimbangan dari pekerjaannya. Frone dkk. (dalam Amponsah-Tawiah dkk., 2016) menyebutkan mereka memiliki harapan bahwa usaha mereka untuk melakukan perjalanan pulang-pergi dapat dibayar dengan sepentasnya. Jika usaha yang dikeluarkan untuk tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima, hal itu dapat memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan (Devonish, 2018).

Penelitian sebelumnya oleh Mullen dkk. (2018) yang dilakukan pada karyawan akademik menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres dengan kepuasan kerja. Artinya, individu yang mengalami stres dengan tingkat tinggi akan mendapatkan kepuasan kerja yang rendah (Niles dkk., 2024).

Amponsah-Tawiah dkk. (2016) dalam penelitiannya mendapati bahwa stres akibat perjalanan yang dialami oleh pekerja komuter berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja dengan dimediasi oleh burnout. Lebih lanjut, adanya paparan stres dari perjalanan menunjukkan adanya perubahan perilaku dan sikap di tempat kerja yang berujung pada ketidakpuasan. Selain itu, Demiral (2018) juga mendukung penelitian sebelumnya bahwa stres yang dialami pekerja komuter akibat perjalanan memiliki hubungan dengan penurunan kepuasan kerja.

Dengan adanya berbagai bukti penelitian di atas menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stress karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Stres yang dikelola dengan baik menggunakan sumber daya milik karyawan akan membuat mereka menjadi lebih tangguh untuk menghadapi dan menyelesaikan tuntutan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan yang mampu diatasi karyawan dapat menciptakan ketertarikan karyawan pada pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap dan perilakunya. Rasa senang karyawan pada pekerjaannya yang kemudian membuat karyawan menjadi berdedikasi

Indikasi karyawan puas terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari perasaan senang dan sikap yang berdedikasi pada pekerjaannya. Perasaan dan sikap tersebut juga muncul akibat hasil pekerjaan yang dibayarkan setimpal dengan usaha mereka dalam bekerja. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Semakin rendah tingkat stress individu, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres, maka semakin rendah kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya, bahwa semakin rendah stres, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Riset ini memakai dua variabel yang digunakan, yaitu variabel prediktor (X) dan variabel kriterium (Y). Variabel penelitian yang digunakan antara lain:

1. Variabel kriterium (Y): Kepuasan Kerja
2. Variabel prediktor (X): Stres

B. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah emosi positif yang tercermin dari sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi terhadap berbagai hal dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan Skala Kepuasan Kerja yang dikembangkan oleh peneliti dengan berpedoman pada aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2003), yaitu pekerjaan itu, sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Tingkatan tinggi ataupun rendahnya kepuasan kerja yang dialami individu dapat diketahui dari skor Skala Kepuasan Kerja. Skor tinggi pada Skala Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tinggi. Sementara itu, skor rendah pada Skala Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa tingkat Kepuasan Kerja rendah.

2. Stres

Stres adalah tekanan yang muncul sebagai respons negatif dari situasi dan kondisi yang menimbulkan ketegangan melebihi batas toleransi individu sehingga berdampak pada aspek biologis, kognitif, emosi, dan perilaku sosial.

Stres dalam penelitian ini akan diukur menggunakan Skala Stres yang dikembangkan oleh peneliti dengan berpedoman pada aspek-aspek stres yang dikemukakan oleh Cohen dkk. (1983), yaitu *unpredictable*, *uncontrollable*, dan *overloading*. Tingkatan tinggi ataupun rendahnya stres yang dialami individu dapat diketahui dari skor Skala Stres. Semakin tinggi skor total pada Skala Stres menunjukkan bahwa tingkat stres semakin tinggi. Sementara itu, semakin rendah skor total pada Skala Stres menunjukkan bahwa tingkat stres semakin rendah.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik pembeda dengan kelompok lain dan hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2019). Pada penelitian ini, jumlah keseluruhan karyawan PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan adalah 186 orang. Adapun, karakteristik subjek yang akan dipakai untuk riset ini merupakan karyawan komuter dengan status kontrak di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan. Selain itu, peneliti juga mempertimbangkan karakteristik lain, yakni rentang usia antara 18 hingga 60 tahun dan masa kerja seminimalnya satu tahun.

Dengan berbagai karakteristik tersebut, diketahui populasi dari penelitian yang sesuai dengan karakteristik di atas, yakni 164 karyawan yang terbagi dalam berbagai departemen, yakni Departemen Kepatuhan, Departemen Keuangan, Departemen Komersial, Departemen Pembukuan, dan Departemen Pengembangan.

Sebagai suatu kelompok, subjek wajib memiliki karakteristik yang sama dan dapat membedakannya dari kelompok subjek lainnya. Sejalan dengan itu, peneliti menentukan karakteristik dari populasi penelitian ini, yaitu karyawan kontrak di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan yang berusia antara 18 hingga 60 tahun, melakukan perjalanan lintas wilayah kota administrasi untuk kebutuhan bekerja atau komuter, serta memiliki masa kerja minimal satu tahun.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa karyawan kontrak atau karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pengambilan keputusan ini juga didukung dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan kontrak berbeda dengan kepuasan kerja pada karyawan tetap (Alfianto, 2018; Saputri & Dwityanto, 2018). Karyawan kontrak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dikarenakan mereka merasa beban kerja yang didapatkan sama seperti karyawan tetap namun mendapatkan timbal balik yang tidak sama dengan karyawan tetap (Alfianto, 2018; Saputri & Dwityanto, 2018).

Senada dengan paragraf sebelumnya, kepuasan kerja juga dapat ditinjau dari masa kerja maupun usia. Menurut Hasibuan (2021) disebutkan terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan masa kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat seiring bertambahnya masa kerja dikarenakan pengalaman yang didapat semakin banyak. Kemudian, usia juga menjadi pertimbangan penting dalam mengukur kepuasan kerja. Menurut Shrivastava dan Mishra (2019), kepuasan kerja cenderung meningkat seiring bertambahnya usia. Hal ini dikarenakan sisi otonomi dan penghasilan menjadi pertimbangan yang penting seiring bertambahnya usia dan menjadi aspek penting untuk kepuasan kerja pada kelompok usia yang lebih tua.

Individu yang melakukan lintas wilayah kota administrasi dari tempat tinggalnya menuju kota lain dengan tujuan bekerja disebut sebagai komuter (KBBI, 2024). Lintas wilayah dalam komuter dimaksudkan bagi individu yang melakukan perpindahan melewati batas administrasi kabupaten/kota tinggalnya (BPS, 2024). Hal ini juga dijadikan sebagai populasi pada beberapa penelitian, seperti Herawati (2014) yang menggunakan pekerja dari wilayah administrasi Bogor, Depok, dan Bekasi untuk bekerja ke provinsi DKI Jakarta. Dalam penelitian ini, moda transportasi yang digunakan oleh karyawan komuter adalah transportasi pribadi (mobil dan motor) dan transportasi umum (angkutan umum, angkutan *online*, bus, taksi, KRL, MRT, dan LRT).

Dalam penelitian yang dilakukan Bellman dan Hubler (2020) disebutkan bahwa pekerja yang menjalani kegiatan *commuting* memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang melakukan

pekerjaan di rumah (*work from home*). Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja dari rumah memiliki peraturan yang lebih fleksibel dibandingkan pekerja komuter yang diatur ketat oleh peraturan perusahaan (Clark dkk., 2019). Dengan demikian, jumlah populasi yang sesuai dengan karakteristik di atas adalah sebanyak 164 karyawan yang diperinci melalui Tabel 1.

Tabel 1

Populasi Penelitian Karyawan Komuter PT Persona Prima Utama Jakarta

Selatan

No	Departemen	Jumlah
1	<i>Board of Director</i>	56
2	Departemen Kepatuhan	3
3	Departemen Keuangan	13
4	Departemen Komersial	84
5	Departemen Pembukuan	6
6	Departemen Pengembangan	2
Total		164

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang tentunya harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2019). Sampel yang diambil harus representatif dan dapat mewakili populasi tersebut dengan maksimal sehingga generalisasi kesimpulan akan lebih akurat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan teknik *probability sampling*, yakni *proportionate cluster random sampling*. *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sample yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2017). *Proportionate Cluster Random*

Sampling adalah teknik penentuan jumlah sampel pada anggota populasi yang heterogen dan dapat dibagi menjadi beberapa kelompok (cluster) dengan jumlah yang proporsional tiap kelompoknya (Subhaktiyasa, 2024; Sugiyono, 2017).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan referensi tabel Issac dan Michael dalam penentuan jumlah sampel yang sesuai. Berdasarkan tabel tersebut dengan total populasi yang sesuai karakteristik sejumlah 164 orang dan dibulatkan menjadi 160 orang sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan sejumlah 110 sampel dengan taraf kesalahan sebesar 5% (Sugiyono, 2017). Populasi yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan akan dibagi menjadi dua kategori, yaitu sampel uji coba alat ukur dan sampel penelitian. Karyawan yang digunakan untuk sampel uji coba tidak akan diikutsertakan kembali sebagai sampel penelitian. Adapun rumus perhitungan yang digunakan dalam penentuan sampel tiap departemennya sebagai berikut:

$$N = \frac{n}{p} * s$$

Keterangan:

N : jumlah sampel pada masing-masing departemen

n : jumlah populasi sesuai karakteristik pada masing-masing departemen

s : jumlah sampel keseluruhan

p : jumlah populasi keseluruhan sesuai karakteristik

Tabel 2

Jumlah Sampel Tiap Departemen

Departemen	Jumlah Populasi	Jumlah sampel	Sampel yang diambil	Sampel Uji Coba
<i>Board of Director</i>	56	$\frac{56}{164} * 110 = 37,5$	38	18
Departemen Kepatuhan	3	$\frac{3}{164} * 110 = 2,01$	3	0
Departemen Keuangan	13	$\frac{13}{164} * 110 = 8,7$	9	4
Departemen Komersial	84	$\frac{84}{164} * 110 = 56,3$	62	22
Departemen Pembukuan	6	$\frac{6}{164} * 110 = 4,02$	5	1
Departemen Pengembangan	2	$\frac{2}{164} * 110 = 1,3$	2	0
Total	164	110	119	45

D. Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan Skala Stres dan Skala Kepuasan Kerja. Azwar (2019) menjelaskan skala sebagai sekumpulan pertanyaan yang dibuat untuk mencari tahu atribut tertentu dengan melihat respon jawaban yang diberikan subjek terhadap pertanyaan yang diberikan. Adapun jenis skala yang digunakan berbentuk skala likert dengan masing-masing skala terdiri dari aitem favorable dan unfavorable. Berikut ini merupakan rincian skala yang akan digunakan, meliputi:

1. Skala Stres

Skala Stres yang digunakan pada penelitian kali ini mengacu pada aspek-aspek stres dari Cohen dkk. (1983). Aspek-aspek dari stres yang

dikemukakan Cohen dkk., yakni *unpredictable*, *uncontrollable*, dan *overloading*. Skala stres yang akan disusun memiliki 36 aitem dengan struktur 18 pernyataan favourable dan 18 pernyataan unfavourable. Skala ini akan menggunakan model skala likert yang terdiri dari empat pilihan pernyataan, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pada penelitian ini, pemberian skor pada aitem favorable akan menggunakan rentang skor empat sampai dengan satu, yaitu skor empat (4) untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor tiga (3) untuk jawaban Sesuai (S), Skor dua (2) untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor satu (1) untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Berbeda dengan paragraf sebelumnya, aitem unfavorable akan diberikan skor secara terbalik dari satu hingga empat, yaitu skor satu (1) untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor dua (2) untuk jawaban Sesuai (S), Skor tiga (3) untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor empat (4) untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Blueprint skala stres dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Blueprint Skala Stres

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
			Fav	Unfav		
1.	<i>Unpredictable</i>	Individu merasa tidak siap dengan situasi yang dihadapinya	3	3	6	16,6%

		Individu merasa tidak berdaya akibat sebuah peristiwa yang tidak sesuai harapan	3	3	6	16,6%
2.	<i>Uncontrollable</i>	Individu merasa tidak mampu menguasai situasi yang menekan	3	3	6	16,6%
		Individu merasa bahwa usaha yang telah dilakukannya sia-sia.	3	3	6	16,6%
3.	<i>Overloading</i>	Individu mendapatkan banyak tuntutan dari suatu situasi	3	3	6	16,6%
		Individu mengalami perubahan kondisi mental saat menerima banyak tuntutan	3	3	6	16,6%
Total			18	18	36	100%

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja yang digunakan pada penelitian kali ini mengacu pada aspek-aspek kepuasan kerja dari Robbins (2003). Aspek-aspek dari stres yang dikemukakan Robbins, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Skala kepuasan kerja yang akan disusun memiliki 40 aitem dengan struktur 20 pernyataan favourable dan 20 pernyataan unfavourable. Skala ini akan menggunakan model skala likert yang terdiri dari empat pilihan pernyataan, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pada penelitian ini, pemberian skor pada aitem favorable akan menggunakan rentang skor empat sampai dengan satu, yaitu skor empat (4) untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor tiga (3) untuk jawaban Sesuai (S), Skor dua (2) untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor satu (1) untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Berbeda dengan paragraf sebelumnya, aitem unfavorable akan diberikan skor secara terbalik dari satu hingga empat, yaitu skor satu (1) untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor dua (2) untuk jawaban Sesuai (S), Skor tiga (3) untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor empat (4) untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Blueprint skala kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4

Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot
			Fav	Unfav		
1.	Pekerjaan itu Sendiri	a. Individu memandang pekerjaannya memberikan pengalaman yang berarti	2	2	4	10%
		b. Individu menikmati apa yang menjadi tanggung jawabnya	2	2	4	10%
2.	Gaji	Individu merasa adil dengan keuntungan yang didapat dari pekerjaannya	2	2	4	10%
		Individu merasakan keadilan dengan pegawai lainnya	2	2	4	10%
3.	Promosi	Individu merasa terwadahi untuk berkembang oleh perusahaan	2	2	4	10%
		Individu merasa dihargai atas kinerjanya	2	2	4	10%
4.	Pengawasan	Individu didukung secara psikologis oleh atasan	2	2	4	10%
		Individu mendapatkan arahan teknis dari atasan ketika bekerja	2	2	4	10%
5.	Rekan Kerja	Individu merasakan adanya bantuan dari kelompok kerja	2	2	4	10%
		Individu merasakan adanya hubungan sosial yang harmonis	2	2	4	10%
Total			20	20	40	100%

E. Analisis Data

1. Uji Daya Beda Aitem

Daya beda aitem merupakan pengukuran dari kemampuan aitem untuk membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut terukur (Azwar, 2019). Pengujian daya beda item pada penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total yang menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 26.0 untuk menentukan kesahihan item. Item dianggap memuaskan jika memiliki koefisien korelasi $> 0,30$ (Azwar, 2019). Jika korelasi item di bawah 0,30, item dianggap kurang baik atau gugur. Terdapat keringanan jika aitem yang memiliki koefisien korelasi di atas $> 0,30$ tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, koefisien korelasi dapat diturunkan hingga $> 0,25$ (Azwar, 2019).

2. Uji Validitas

Validitas penelitian adalah proses untuk mengetahui bagaimana sebuah alat ukur dapat dikatakan sah atau dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017). Sebuah instrumen alat ukur dapat dikatakan valid apabila mencerminkan apa yang diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi yang dinilai melalui pengujian terhadap relevansi isi tes dengan analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau *expert judgement* (penilaian ahli).

3. Uji Reliabilitas Skala

Reliabilitas adalah ukuran bagaimana sebuah instrumen penelitian tetap konsisten serta seberapa tinggi kecermatan sebuah pengukuran (Azwar, 2019; Sugiyono, 2017). Alat ukur yang reliabel dapat dilihat berdasarkan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan rentang 0-1, yaitu suatu pengujian yang hanya membutuhkan satu kali tes terhadap sekelompok subjek untuk mengevaluasi konsistensi antaritem atau antarbagian dalam suatu skala (Sandra dkk., 2015).

4. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan guna mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi secara normal serta apakah data memiliki hubungan yang linear atau tidak. Pada penelitian ini, uji asumsi dilakukan dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan proses pengujian untuk mengetahui sebuah data hasil penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Fitri dkk., 2023). Pengujian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan penentuan hasil melalui kriteria $p > 0,05$ yang artinya bahwa data terdistribusi secara normal. Sementara itu, apabila $p < 0,05$ disimpulkan dengan data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan proses mengetahui hubungan antar variable dalam penelitian, linear atau tidak (Fitri dkk., 2023).

Asumsi linear merupakan salah satu langkah yang perlu dilakukan jika peneliti menggunakan analisis regresi (Sugiyono, 2017). Penentuan hasil Uji linearitas dilakukan dengan melihat hasil signifikansi nilai. Apabila signifikansi nilai $p < 0,05$ dapat diartikan bahwa data penelitian memiliki hubungan yang linear.

5. Uji Hipotesis

Peneliti menggunakan analisis regresi sederhana sebagai metode untuk pengujian hipotesis dengan bantuan aplikasi *software* JASP 0.19.3. Analisis regresi sederhana adalah bentuk analisis untuk mengetahui hubungan antara variable prediktor dengan variable kriterium (Kartiningrum dkk., 2022). Analisis regresi sederhana juga digunakan untuk mengetahui besar efek, taraf signifikansi, dan arah hubungan variable prediktor dengan variabel kriterium, yakni hubungan bernilai positif atau negatif. Analisis regresi sederhana dapat dilakukan setelah melakukan uji asumsi, yakni dengan uji normalitas dan uji linearitas. Jika pada salah satu uji asumsi, yakni uji normalitas, data yang dihasilkan memiliki distribusi normal, maka uji hipotesis dapat dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Sebaliknya, jika hasil uji normalitas menunjukkan data tidak terdistribusi normal, peneliti akan menggunakan uji statistik non parametrik, yakni korelasi *Spearman's rho*. Hasil uji hipotesis dilakukan berdasarkan pedoman berikut:

- a. Jika $p < 0.05$, artinya korelasi signifikan. Hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima serta terdapat korelasi yang signifikan di antara kedua variabel
- b. Jika $p > 0.05$, artinya korelasi tidak signifikan. Hipotesis yang diajukan peneliti ditolak serta tidak terdapat korelasi yang signifikan di antara kedua variabel

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan yang bergerak di bidang sumber daya manusia. PT Persona Prima Utama atau disingkat PPU merupakan anak perusahaan dari Koperasi Swadharma, yakni koperasi bagi karyawan dan pensiunan dari Bank Negara Indonesia (BNI) sehingga PT Persona Prima Utama masih menjadi bagian dari PT Bank Negara Indonesia Tbk. PT Persona Prima Utama terletak di Jl. Dr. Saharjo, RT.4/RW.8, Kelurahan Pasar Manggis, Kecamatan Tebet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Jakarta. Sejak berdirinya tahun 2003, PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan berfokus pada pengerahan dan pengadaan tenaga alih daya, seperti sekretaris, pemasaran, pelayanan pelanggan, pengemudi mobil, dan lain-lain.

Kegiatan tenaga ahli daya yang dilakukan oleh PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan berada di bawah landasan hukum, yakni UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 tahun 2023 tentang Penetapan PerPU Cipta Kerja. Dalam dunia tenaga alih daya (outsourcing), tenaga alih daya berhubungan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (dalam hal ini PT Persona Prima Utama), bukan dengan perusahaan pengguna jasa (klien dari PT Persona Prima Utama). Dalam kesepakatan kerja sama dengan perusahaan

mitra, PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan telah bekerja sama dengan berbagai perusahaan ternama, seperti Bank Nasional Indonesia, Bank Syariah Indonesia, dan Anteraja Logistik.

PT Persona Prima Utama juga memiliki nilai-nilai yang diyakini selama menjalankan bisnis dengan singkatan AMANAH, yakni: Akuntabel, memberikan layanan yang bernilai dan berkarakter melalui profesionalitas dan tanggung jawab dalam bekerja

1. Mutakhir, berfokus pada perkembangan teknologi, lingkungan, dan kebutuhan klien
2. Akurat, menjadi solusi yang tepat bagi klien dengan bekerja secara teliti, cermat, dan tepat dalam memahami kebutuhan pelanggan.
3. Netral, mampu memberikan layanan yang resiprokal antara klien perusahaan dengan tenaga alih daya
4. Adaptif, terbuka terhadap segala evaluasi maupun perbaikan atas layanan yang diberikan
5. Harmonis, mendorong adanya hubungan yang suportif dan inklusif terhadap segala sudut pandang sehingga dapat memajukan kepentingan bersama

PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan memiliki lima departemen dengan satu jajaran direksi, di antaranya departemen kepatuhan, departemen keuangan, departemen komersial, departemen pembukuan, departemen pengembangan, dan *board of director (BoD)*. Departemen kepatuhan bertugas dalam hal pembuatan aturan dan regulasi yang bertujuan meningkatkan

responsibilitas perusahaan terhadap klien. Kemudian, departemen keuangan bertanggung bernegosiasi dengan klien dan karyawan outsourcing terkait bagi hasil. Departemen komersial bertugas untuk melakukan pemasaran kepada klien, menjalin kerjasama dengan calon klien, dan mengelola hubungan baik dengan klien. Departemen pembukuan bertugas untuk jawab dalam mengelola keuangan perusahaan, seperti pendapatan dari klien, pembayaran kepada karyawan kantor dan karyawan *outsourcing*, hingga pelaporan pengeluaran perusahaan. Departemen pengembangan memiliki tugas untuk mengembangkan potensi melalui pelatihan maupun program yang dirancang untuk karyawan perusahaan dan karyawan *outsourcing*. Terakhir, *Board of Director* memiliki tanggung jawab untuk melakukan perencanaan strategis operasional perusahaan dan melakukan pengawasan terhadap eksekusi strategi tersebut.

Karyawan komuter, sebagaimana yang dimaksud dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, merupakan seseorang yang melakukan perjalanan antar wilayah administrasi setiap harinya untuk kebutuhan kerja. Ketika melakukan perjalanan untuk kebutuhan kerja, karyawan komuter dapat menggunakan kendaraan pribadi, kendaraan umum, atau berjalan kaki. Mayoritas karyawan di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan dapat dikategorikan sebagai karyawan komuter dikarenakan mereka bertempat tinggal di Kota Depok, Jakarta Barat, Jakarta Timur, Kota Bekasi, dan lainnya yang tentu berbeda administratif dengan Jakarta Selatan sebagai lokasi dari kantor mereka.

PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan memiliki tiga status karyawan, yakni karyawan tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karyawan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan karyawan mitra. Dalam pemberian gaji, karyawan tetap maupun karyawan kontrak memiliki kesamaan, yakni berdasarkan Upah Minimum Kota (UMK) setempat. Akan tetapi, terdapat pemberlakuan standar sesuai dengan level jabatan yang membuat gaji akan menjadi lebih tinggi dibandingkan UMK. Selain itu, praktik pemberian bonus dilakukan secara berbeda pada karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Bagi karyawan kontrak, mereka baru akan mendapatkan bonus ketika sudah menjalani masa satu tahun bekerja sedangkan peraturan tersebut tidak berlaku pada karyawan tetap. Meskipun begitu, PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan tetap memiliki target pencapaian sebagai ukuran dari karyawan yang berhak mendapatkan bonus. Untuk karyawan mitra, pemberian gaji dan bonus akan disesuaikan dengan perjanjian antara PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan dengan klien.

PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan tetap memperhatikan potensi dan pengembangan karyawan melalui program pelatihan dan gathering. Program tersebut seminimalnya dilakukan satu sampai dua kali dalam setahun. Selain itu, PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan juga memberikan kesempatan kenaikan jenjang karier meskipun terbatas berdasarkan kapabilitas maupun kekosongan jabatan yang akan diisi.

Penelitian yang dilakukan di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan, khususnya pada karyawan komuter, memiliki tujuan untuk mengetahui

bagaimana hubungan antara stres dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan. Berikut pertimbangan yang digunakan peneliti dalam menentukan karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan sebagai subjek penelitian, yakni:

1. Berdasarkan penggalan data awal untuk memperkuat latar belakang penelitian ini, peneliti menemukan adanya intensi terkait hubungan antara stres dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan
2. Mayoritas dari karyawan PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan adalah karyawan berstatus kontrak (PKWT) dan menjalani kehidupan komuter, yakni karyawan yang melakukan perjalanan lintar antar wilayah administrasi untuk keperluan pekerjaan sehingga karakteristik tersebut sesuai dengan tujuan dari penelitian.
3. Belum adanya penelitian terdahulu yang meneliti terkait hubungan stres dengan kepuasan kerja, khususnya pada karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan
4. Telah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan

2. Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan yang melakukan perjalanan antar wilayah administrasi setiap harinya untuk kebutuhan kerja atau disebut *commuting* serta berstatus karyawan kontrak dengan jumlah 164 orang. Dalam penelitian ini, subjek

penelitian terbagi menjadi dua, yakni subjek untuk uji coba skala pengukuran variable dan subjek penelitian. Penjelasan lebih lanjut terkait pembagian kedua subjek sebagai berikut:

a. Subjek Uji Coba Alat Ukur

Subjek uji coba alat ukur melibatkan jumlah sampel sebanyak lima puluh karyawan komuter dari PT Persona Prima Utama yang berstatus karyawan kontrak. Adapun penyebaran skala psikologis dilakukan menggunakan media *Google form* dan disebarakan secara daring. Sampel yang digunakan untuk uji coba alat ukur didapatkan dari metode *proportional random sampling* dengan rincian subjek disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5

Sebaran Subjek Uji Coba Alat Ukur

No	Departemen	Jumlah
1	<i>Board of Director</i>	18
2	Departemen Kepatuhan	0
3	Departemen Keuangan	4
4	Departemen Komersial	22
5	Departemen Pembukuan	1
6	Departemen Pengembangan	0
Total		45

b. Subjek Data Penelitian

Subjek data penelitian melibatkan jumlah sampel sebanyak 119 karyawan komuter dari PT Persona Prima Utama yang berstatus karyawan kontrak. Adapun penyebaran skala psikologis dilakukan menggunakan media *Google Form* dan disebarakan secara daring.

Sampel yang digunakan untuk uji coba alat ukur didapatkan dari metode *proportional random sampling* dengan rincian subjek disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6

Sebaran Subjek Data Penelitian

No	Departemen	Jumlah
1	<i>Board of Director</i>	38
2	Departemen Kepatuhan	3
3	Departemen Keuangan	9
4	Departemen Komersial	62
5	Departemen Pembukuan	5
6	Departemen Pengembangan	2
Total		119

3. Jalannya Penelitian

a. Persiapan Administratif

Langkah pertama yang dilakukan sebelum melaksanakan uji coba alat ukur adalah melengkapi kebutuhan administratif. Peneliti menyiapkan dan mengajukan permohonan layak etik atau *ethical clearance* Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Selain itu, peneliti juga mengajukan surat izin melakukan uji coba dari Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang akan disampaikan kepada tempat penelitian, yakni PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan. Sertifikat *ethical clearance* telah terbit dari tanggal 17 Februari 2025 dengan nomor 54/SERTIF/KEPPU/II/2025 dan berlaku hingga 17 Februari 2026.

Pada tanggal 7 Maret 2025, surat izin uji coba telah diterbitkan oleh Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro dengan nomor surat

154/UN7.F11/PP/II/2025 yang menjadi landasan untuk dilaksanakannya uji coba skala kepada subjek penelitian di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan.

b. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan uji coba alat ukur dilaksanakan dalam rentang tanggal 10 - 18 Maret 2025. Uji coba skala penelitian dilakukan terhadap dua skala, yakni Skala Stres dan Skala Kepuasan Kerja yang berbentuk skala likert. Pelaksanaan uji coba alat ukur dilaksanakan dengan memberikan tautan Google Formulir melalui perantara salah satu petinggi di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan yang kemudian disebarkan kepada karyawan PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan sesuai dengan sebaran jumlah subjek ujicoba di Tabel 5. Tiap skala yang berbentuk Google Formulir disajikan informasi berupa *cover*, penjelasan maksud dan tujuan penelitian disertai kriteria subjek yang dibutuhkan maupun jaminan kerahasiaan data, lembar persetujuan atau *informed consent*, identitas diri berupa nama/inisial, jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, departemen, jabatan saat ini, domisili tempat tinggal, jarak dari tempat tinggal ke tempat kerja serta mode transportasi yang digunakan untuk bekerja, petunjuk pengisian skala, Skala Stres (Form A), dan Skala Kepuasan Kerja (Form B).

Setelah melakukan uji coba alat ukur, data atau hasil yang didapatkan diolah menggunakan bantuan *software* JASP 0.19.3.0. Analisis data hasil uji alat ukur dilakukan dengan cara pengujian daya beda aitem. Skor dari tiap aitem akan dikorelasikan dengan skor total yang dapat dilihat

dari teknik korelasi Pearson Product Moment pada *software* JASP. Aturan yang digunakan dalam menentukan suatu item aitem dikatakan baik adalah aitem yang memiliki indeks daya beda sebesar $\geq 0,30$ (Azwar, 2019). Sementara itu, aitem yang memiliki indeks daya beda $< 0,30$ akan dianggap gugur. Akan tetapi, batas indeks daya beda dapat diturunkan hingga 0,25 jika jumlah aitem valid tidak sesuai dengan harapan (Azwar, 2019). Selain pengujian daya beda aitem, peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat reliabilitas dari instrumen atau alat ukur penelitian yang akan digunakan. Uji reliabilitas dapat dilakukan menggunakan metode *Alpha Cronbach's 57* (α) dengan ketentuan skala penelitian akan semakin reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* mendekati angka 1. Berikut ini rincian hasil dari uji coba alat ukur:

1) Skala Stres

Skala Stres yang disusun mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Cohen dkk. (1983). Skala Stres ini terdiri dari 36 aitem yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Berikut rincian dari sebaran aitem pada skala uji coba stres disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 7

Sebaran Aitem Skala Uji Coba Stres

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	<i>Unpredictable</i>	1,4,7,19,22,25	10,13,16,28, 31,34	12	33,3%

2.	<i>Uncontrollable</i>	2,5,8,20,23,26	11,14,17,29, 32,35	12	33,3%
3.	<i>Overloading</i>	3,6,9,21,24,27	12,15,18,30, 33,36	12	33,3%
Total		18	18	36	100%

Hasil analisis pada Skala Stres dapat dikatakan reliabel dikarenakan skala tersebut memiliki koefisien reliabilitas (α) akhir sebesar 0,938 setelah dua kali putaran. Ringkasan indeks daya beda Skala Stres dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8

Ringkasan Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas

Jumlah Putaran	Jumlah Aitem	Rix Minimum	Rix Maximum	Koefisien Reliabilitas (α)
1	36	0,294	0,712	0,938
2	35	0,350	0,717	0,938

Pada awalnya, Skala Stres memiliki total aitem sebanyak 36 aitem. Saat putaran pertama uji coba, sebanyak satu aitem gugur sehingga total aitem menjadi 35 aitem. Pada putaran kedua, Skala Stres tidak memiliki aitem dengan indeks daya beda $< 0,30$ sehingga jumlah akhir dari aitem yang dinyatakan valid adalah sebanyak 35 aitem (97%) dengan total aitem yang gugur sebanyak satu aitem (3%). Distribusi sebaran aitem dari Skala Stres yang valid dan gugur disajikan dalam Tabel 9.

Tabel 9**Sebaran aitem valid dan gugur variabel Skala Stres**

No	Aspek	Nomor Butir				Jumlah Aitem		Total
		F		UF		V	G	
		V	G	V	G			
1.	Unpredictable	1,4,7		10,13,16		11	1	12
		19,22,25		28,34	31			
2.	Uncontrollable	2,5,8		11,14,17		12	0	12
		20,23,26		29,32,35				
3.	Overloading	3,6,9		12,15,18		12	0	12
		21,24,27		30,33,36				
Total						35	1	36

Skala Stres kemudian disusun kembali menjadi sebuah alat ukur dengan aitem yang valid dan reliabel. Susunan baru dari Skala Stres dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10**Sebaran Aitem dan Penomoran Baru Skala Stres**

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah
		F	UF	
1.	<i>Unpredictable</i>	1,4,7,19,22,25	10,13,16, 28,34(33)	11
2.	<i>Uncontrollable</i>	2,5,8,20,23,26	11,14,17,29, 32 (31),35(34)	12
3.	<i>Overloading</i>	3,6,9,21,24,27	12,15,18,30, 33(32),36(35)	12
Total		18	17	35

1) Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja yang disusun mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2003). Skala Stres ini terdiri dari 40 aitem yang terdiri dari 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Nilai indeks daya beda aitem pada Skala Kepuasan Kerja menggunakan $\geq 0,25$. Rincian dari sebaran aitem pada Skala Kepuasan Kerja untuk uji coba disajikan dalam Tabel 11.

Tabel 11
Sebaran Aitem Skala Uji Coba Kepuasan Kerja

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah	Bobot
		F	UF		
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,6,21,26	11,16,31,36	8	20%
2.	Gaji	2,7,22,27	12,17,32,37	8	20%
3.	Promosi	3,8,23,28	13,18,33,38	8	20%
4.	Pengawasan	4,9,24,29	14,19,34,39	8	20%
5.	Rekan kerja	5,10,25,30	15,20,35,40	8	20%
Total		20	20	40	100%

Hasil analisis pada Skala Kepuasan Kerja dapat dikatakan reliabel dikarenakan skala tersebut memiliki koefisien reliabilitas (α) akhir sebesar 0,954 setelah empat kali putaran. Ringkasan indeks daya beda Skala Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12
Ringkasan Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas

Jumlah Putaran	Jumlah Aitem	Rix Minimum	Rix Maximum	Koefisien Reliabilitas (α)
1	40	0,124	0,811	0,950
2	36	0,246	0,824	0,952
3	35	0,235	0,834	0,953
4	34	0,261	0,841	0,954

Skala Kepuasan Kerja pada awalnya memiliki total aitem sebanyak 40 aitem. Pada putaran pertama uji coba sebanyak empat aitem gugur sehingga total aitem menjadi 36 aitem. Pada putaran kedua, Skala Kepuasan Kerja kehilangan satu aitem yang membuat total aitem menjadi 35 aitem. Peneliti kembali melakukan putaran ketiga, terdapat satu aitem aitem gugur sehingga jumlah aitem menjadi 34 aitem. Lalu, putaran keempat dilakukan dan didapati hasil bahwa tidak terdapat aitem yang berada di bawah ketentuan. Adapun distribusi sebaran aitem yang valid dan gugur dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13**Sebaran Aitem Valid dan Gugur Variabel Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek	Nomor Butir				Jumlah Aitem		Total
		Fav		Unfav		V	G	
		V	G	V	G			
1.	Pekerjaan itu sendiri	1	6	11,16		6	2	8
		21	26	31,36				
2.	Gaji	7	2	12,17		7	1	8
		22,27		32,37				
3.	Promosi	3	8	13,18		7	1	8
		23,28		33,38				
4.	Pengawasan	9	4	14,19		7	1	8
		24,29		34,39				
5.	Rekan kerja	5,10		15,20		7	1	8
		25	30	35,40				
Total						34	6	40

Skala Kepuasan Kerja kemudian disusun kembali menjadi sebuah alat ukur dengan aitem yang valid dan reliabel. Susunan baru dari Skala Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14**Sebaran aitem valid dan gugur variabel Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek	Nomor Butir		Jumlah
		F	UF	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 21(12)	11(5),16(14), 31(22),36(30)	6
2.	Gaji	7(4), 22(13),27	12(6),17(15), 32(23),37(31)	7
3.	Promosi	3(2), 23(19),28	13(7),18(16), 33(24),38(32)	7
4.	Pengawasan	9(10), 24(20),29	14(8),19(17), 34(25),39(33)	7
5.	Rekan kerja	5(3),10(11), 25(21)	15(9),20(18), 35(26),40(34)	7

Total	14	20	34
--------------	-----------	-----------	-----------

c. Pengambilan Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara daring (online) melalui Google Formulir yang dititipkan kepada beberapa karyawan di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan dalam rentang waktu 14 April - 30 April 2025. Pada pelaksanaannya, peneliti melakukan penelitian dengan dasar surat izin penelitian dengan nomor surat 140/UN7.F11/PP/III/2025.

Penelitian ini menggunakan Skala Stres yang berjumlah 35 aitem dan Skala Kepuasan Kerja yang berjumlah 34 aitem. Link *Google Form* disebarluaskan kepada subjek tertuju melalui Whatsapp yang dibantu oleh salah satu petinggi di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan. Penyebarannya juga diberikan kepada kepala tiap departemen maupun beberapa karyawan tertuju langsung. Sebanyak 119 karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan terlibat dalam penelitian ini sebagai partisipan penelitian yang didasari pada perhitungan rumus Slovin (dalam Majdina dkk., 2024).

Tabel 15

Persebaran Subjek Penelitian

No	Departemen	Jumlah
1	<i>Board of Director</i>	38
2	Departemen Kepatuhan	3
3	Departemen Keuangan	9
4	Departemen Komersial	62
5	Departemen Pembukuan	5
6	Departemen Pengembangan	2
Total		119

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Data

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier. Sebelum dilakukan analisis regresi linier, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Jika pada salah satu uji asumsi, yakni uji normalitas, data yang dihasilkan terdistribusi normal, maka uji hipotesis dapat dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Sebaliknya, jika hasil uji normalitas menunjukkan data tidak terdistribusi normal, peneliti akan menggunakan uji statistik non parametrik. Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan program JASP 0.19.3.0.

a. Uji Asumsi

Uji asumsi yang diperlukan sebelum melakukan analisis regresi linier adalah uji normalitas dan uji linieritas (Fitri dkk., 2023).

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan proses pengujian untuk mengetahui sebuah data hasil penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Fitri dkk., 2023). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Acuan yang digunakan dalam pengujian ini adalah nilai signifikansi (p) $> 0,05$. Pada pengujian uji normalitas didapatkan nilai signifikansi (p) sebesar 0,055 untuk variabel stres dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,756 untuk variabel kepuasan kerja. Uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel stres tidak terdistribusi normal

sedangkan variabel kepuasan kerja terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolomogorov-Smirnov	Signifikansi $p > 0.05$	Bentuk
Stres	0,131	0,034	Tidak Normal
Kepuasan Kerja	0,056	0,848	Normal

2) Uji Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang linear atau tidak di antara kedua variable yang diuji. Acuan yang digunakan dalam pengujian ini menggunakan nilai signifikansi (p) $< 0,05$. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan nilai $F = 72.591$ dengan $p = < 0,001$ sehingga diperoleh hasil bahwa hubungan antara dua variabel memiliki hubungan yang linier. Hasil uji Linearitas dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 17
Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Nilai F	Signifikansi $p < 0,05$	Keterangan
Stres dan Kepuasan Kerja	72.591	$< .001$	Linier

b. Uji Hipotesis

Pelaksanaan uji hipotesis pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan koefisien *Spearman's Rho*. Hal ini dikarenakan efek dari uji normalitas, yang mana salah satu variable, yakni variabel stres memiliki nilai distribusi yang tidak normal. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18
Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi (r_s)	p
Stres dan Kepuasan Kerja	- 0.652	<.001

Nilai signifikansi (p) < 0,001 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pada kedua variabel. Nilai negatif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antar dua variabel memiliki hubungan yang negatif. Berdasarkan uji hipotesis ini, hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian bahwa terdapat hubungan negatif antara stress dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter **diterima**.

2. Analisis Data Deskriptif

Pada penelitian ini, terdapat 119 karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan yang berpartisipasi dengan melakukan pengisian skala yang diberikan peneliti. Tabel 19 menyajikan ringkasan mengenai jumlah dan presentasi subjek penelitian.

Tabel 19
Data Demografi Subjek Penelitian

Kelompok	Kategori Subjek	Jumlah Subjek	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	85	71%
	Perempuan	34	29%
Usia	20 - 27	7	6%
	28 - 43	72	61%
	44 - 59	40	34%
Status Perkawinan	Cerai Hidup	6	5%
	Married (Menikah)	95	80%
	Single (Belum menikah)	18	15%
	Cerai Mati	0	0%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK Sederajat	54	45%
	Diploma (D1-D3)	12	10%
	Sarjana (S-1/S.Tr)	49	41%
	Magister (S-1/S.Tr)	4	3%
Departemen	<i>Board of Director/Komisaris/Perwakilan Daerah</i>	38	32%
	Kepatuhan	3	3%
	Keuangan	9	8%
	Pengembangan	2	2%
	Komersial	62	52%
	Pembukuan	5	4%
Jarak tempat tinggal ke tempat kerja	Kurang dari 5 km	4	3%
	5 - 10 km	19	16%
	10 - 15 km	31	26%
	15 - 20 km	24	20%
	Lebih dari 20 km	41	34%
Moda Transportasi ke Kantor	Kendaraan Pribadi (co: Motor, Mobil, Jemputan Kantor)	70	59%
	Kendaraan Umum (co: Transjakarta, Bus, KRL, MRT,	49	41%

Kelompok	Kategori Subjek	Jumlah Subjek	Persentase
	LRT, Ojek Online, Taksi)		

Peneliti kemudian melakukan pengolahan data agar memperoleh penggambaran umum mengenai hasil dari pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan. Adapun penjabaran mengenai hasil skor yang didapatkan pada variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20

Gambaran Umum Hasil Skor Variabel Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Stres	Skor Minimum	35	35
	Skor Maksimum	140	103
	Mean (x)	87,5	53
	Standar Deviasi	17,5	19,02
Kepuasan Kerja	Skor Minimum	34	65
	Skor Maksimum	136	136
	Mean (x)	85	109,42
	Standar Deviasi	17	16,90

a. Kategorisasi Data Variabel Stres

Kategorisasi untuk variabel penelitian stres dapat dilihat pada Tabel 21 .

Table 21

Rentang Nilai dan Kategorisasi Variabel Stres

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 61.25$	Sangat Rendah
$M - 1,5SD < X \leq M$	$61.25 < X \leq 87.5$	Rendah
$M < X \leq M + 1,5SD$	$87.5 < X \leq 113.75$	Tinggi
$M + 1,5SD < X$	$113.75 < X$	Sangat Tinggi

Keterangan :

M = Mean (rerata) hipotetik

SD = Sumber Deviasi Hipotetik

X = Skor Subjek

Hasil distribusi frekuensi variabel stres dapat dilihat pada Tabel 22.

Tabel 22

Distribusi Frekuensi Variabel Stres

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
n = 73	n = 36	n = 10	n = 0
61,34%	30,25 %	8,4 %	0 %

Berdasarkan hasil distribusi tersebut didapatkan bahwa pada karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan menunjukkan stres yang **cenderung sangat rendah**.

b. Kategorisasi Data Variabel Kepuasan Kerja

Kategorisasi untuk variabel penelitian kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 23.

Tabel 23

Rentang Nilai dan Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 59.5$	Sangat Rendah
$M - 1,5SD < X \leq M$	$59.5 < X \leq 85$	Rendah
$M < X \leq M + 1,5SD$	$85 < X \leq 110.5$	Tinggi
$M + 1,5SD < X$	$110.5 < X$	Sangat Tinggi

Keterangan :

M = Mean (rerata) hipotetik

SD = Sumber Deviasi Hipotetik

Hasil distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 24 .

Table 24

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Sangat Rendah	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
n = 0	n = 9	n = 56	n = 54
0%	8 %	47 %	45 %

Berdasarkan hasil distribusi tersebut didapatkan hasil bahwa pada karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan menunjukkan kepuasan kerja yang cenderung **tinggi**.

3. Interpretasi Data

Hasil uji hipotesis *Spearman's Rho* yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai signifikansi (p) sebesar <0.001 dengan koefisien korelasi (r_s) sebesar -0.652 . Dengan kedua variabel memiliki signifikansi (p) kurang dari 0,05, maka hubungan kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti bahwa terdapat

hubungan negatif antara stres dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan **diterima**.

Koefisien korelasi menunjukkan nilai -0.652 yang berarti kedua variabel berhubungan secara negatif dalam penelitian ini. Dengan arti lain, seorang karyawan komuter dengan tingkat stres rendah maka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, pada seseorang karyawan komuter yang memiliki tingkat stres yang tinggi maka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi terhadap variabel penelitian, diketahui bahwa mayoritas karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan memiliki tingkat stres yang rendah (61,34 %) dengan sedikit yang memiliki tingkat stres tinggi (8,4 %). Sejalan dengan hipotesis, kepuasan kerja karyawan komuter di PT Persona Prima Utama didominasi dengan tingkat tinggi (47%), sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah cenderung sedikit (8%).

4. Simpulan Analisis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, didapati nilai koefisien korelasi $r_s = -0,652$ ($p < 0.001$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel stres dan kepuasan kerja mempunyai korelasi negatif yang signifikan. Ketika seorang karyawan komuter memiliki stres yang semakin tinggi, maka kepuasan kerja yang dialami akan semakin rendah. Begitupun sebaliknya, karyawan komuter dengan stres yang semakin rendah, maka kepuasan kerja yang dialaminya akan semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini, yaitu terdapat hubungan negatif

antara stres dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan, **dapat diterima**.

BAB V

PENUTUP

A. Pembahasan

Penelitian dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stress dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan. Selain itu, peneliti juga ingin mengungkap bagaimana arah hubungan antara variabel stres dengan variabel kepuasan kerja. Dengan adanya tujuan tersebut, peneliti mengajukan hipotesis bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter. Semakin tinggi stres pada karyawan komuter, maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah stres yang dialami oleh karyawan komuter, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan koefisien korelasi -0.652 dengan signifikansi p sebesar < 0.001 ($p < 0.05$). Penafsirannya adalah terdapat hubungan negatif signifikan antara stres dengan kepuasan kerja, dan tanda negatif pada koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan dari kedua variabel yang negatif (berlawanan). Artinya, semakin tinggi tingkat stress, maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan. Hasil analisis ini mendukung hipotesis yang telah diajukan sehingga hipotesis penelitian **dapat diterima**.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan dengan melibatkan 119 karyawan komuter ini memiliki keselarasan dengan teori *Conservation of Resources* (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989). Teori tersebut menjelaskan bahwa seseorang memiliki motivasi untuk mempertahankan sumber daya yang ada dan mencari sumber daya baru. Terdapat empat kategori sumber daya menurut Hobfoll (dalam Bon & Shire, 2022): objek (misalnya rumah, kendaraan), kondisi (misalnya pekerjaan tetap, kesehatan), karakteristik pribadi (misalnya optimisme, harapan), dan energi (misalnya kesejahteraan mental). Chen dan Huang (2016) menyebutkan teori *Conservation of Resources* (COR) mempertimbangkan prinsip stres dengan motivasi dari individu, khususnya pada karyawan.

Dalam teori *Conservation of Resources* (COR), disebutkan bahwa stres dapat memprediksi perilaku seseorang, mulai dari kecemasan, komitmen karyawan, hingga kepuasan kerja (Bon & Shire, 2022). Kepuasan kerja adalah sikap secara emosional seseorang terkait pekerjaannya dengan mengevaluasi hal-hal yang berkaitan, seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan lainnya (Robbins, 2015). Artinya, individu akan melakukan refleksi terhadap apa yang ia dapat dengan apa yang ia korbankan, termasuk tekanan-tekanan stres yang dialami oleh individu.

Stres, sebagai hal yang sulit dihindari baik ketika bekerja atau di luar pekerjaan, menjadi salah satu yang dipertimbangkan individu dalam mengukur kepuasan kerjanya. Tekanan-tekanan yang diterima, baik dalam pekerjaan, rumah, ataupun lainnya membuat individu diuji keterampilannya dalam mengendalikan

stres menggunakan sumber daya dimiliki. Dalam *COR Theory*, Hobfoll (2011) menyebutkan sumber daya yang digunakan dalam menghadapi stres dapat hilang atau tergantikan dengan yang baru/nilai yang diturunkan. Hal tersebut yang dianggap oleh Hobfoll (2011) sebagai mekanisme penanggulang dan mekanisme ini akan membawa seseorang untuk mempertimbangkan keuntungan/kerugiannya. Jika seseorang tidak memiliki *coping* atau mekanisme penanggulangan yang baik saat dihadapkan berbagai tekanan sehingga mengalami kerugian sumber daya, hal tersebut dapat membawanya kepada kecemasan, ketidakpuasan kerja, hingga intensi untuk berhenti bekerja (Bon & Shire, 2022). Rasya dkk. (2024) juga menyebutkan apabila karyawan tidak bijak dalam menangani stres akan menimbulkan perasaan terbebani, tidak nyaman dan tidak puas pada pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil beberapa penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitain Nurendra dan Saraswati (2016) menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan mengatasi tuntutan atau tekanan stres akibat pekerjaan akan mempertahankan perasaan positif mereka terhadap pekerjaannya. Kemudian Saindri (2021) perasaan positif sebagai hasil dari stres yang rendah membuat kepuasan kerja juga meningkat. Amponsah-Tawiah dkk. (2016) menggunakan *Conservation of Resources* (COR) dalam menyoroti pekerja komuter, bahwa mereka menangani tekanan stres selama perjalanan menuju kembali dari tempat kerja dengan sumber daya mereka. Adanya hal tersebut membuat mereka tidak memiliki sumber daya yang cukup (fisik, mental, dan waktu) untuk dipergunakan ketika menghadapi tekanan selanjutnya di tempat kerja, di perjalanan, atau di rumah. Dengan demikian, mereka perlu mencari sumber daya yang lainnya untuk

sesuatu yang lebih menuntut dan menekan sehingga hal ini dapat meningkatkan evaluasi pekerjaan yang mengarah negatif bagi karyawan (Hennesy dalam Amponsah-Tawiah dkk., 2016). Dalam penelitiannya lainnya, Prasetya dkk. (2021) menggunakan teori *Conservation of Resources* (COR) untuk meneliti terkait hubungan stres dengan kepuasan kerja pada konteks tenaga kesehatan. Dengan adanya teori beserta penelitian yang mendukung, penelitian ini relevan dengan teori *Conservation of Resources* (COR) yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989).

Peneliti menemukan bahwa subjek penelitian memiliki stres yang cenderung rendah. Artinya, mayoritas dari karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan mampu merespons sumber stres dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara positif. Sumber daya, seperti dukungan organisasi yang baik, lingkungan pekerjaan dan interaksi sosial yang positif, dapat membantu karyawan dalam menangani tuntutan pekerjaan yang berakibat stres. Dalam penelitian Fadillah (2024) disebutkan bahwa perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang positif, sistem penghargaan yang adil dan inklusif, dan mendukung keseimbangan hidup-bekerja memberikan dampak positif pada tingkat stres dan menyejahterakan karyawannya.

Stres rendah yang dialami oleh mayoritas karyawan komuter PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan menggambarkan bahwa mereka mampu menanggulangi berbagai tuntutan terkait pekerjaan, aktivitas komuter, keluarga, atau lainnya dengan sumber daya yang mereka miliki. Jika mengacu pada aspek-aspek stres oleh Cohen dkk. (1983), yakni *unpredictable*, *uncontrollable*, dan *overloaded*, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan komuter

dapat mengatasi stressor yang datang tidak terprediksi, sulit dikontrol, maupun berpotensi melebihi kapasitas kemampuan sumber daya individu. Hal-hal kecil seperti hujan atau kemacetan dapat menyebabkan stres karena karyawan komuter dituntut untuk bekerja cepat (Bondarchuk dkk., 2024). Oleh karena stres akibat tuntutan berlebih (*overloaded*) dapat berubah setiap hari, diperlukan cara penanganan yang tepat agar situasi tetap terkendali dan berdampak positif (Jung dkk., 2023).

Cruz dkk. (2020) menyebutkan penggunaan strategi mengatasi stres atau *coping*, pada situasi yang membuat tidak nyaman dan tidak dapat dikontrol, dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan psikologis maupun fisik. Karyawan memiliki *coping mechanism* sendiri, seperti *adaptive coping* atau *avoidance coping* untuk menghadapi situasi pekerjaan yang tidak menentu ataupun membutuhkan keterampilan yang melebihi kemampuan mereka. Selain agar mereka tetap fokus pada pekerjaan, hal ini dilakukan untuk mengurangi gejala kecemasan, depresi, hingga disfungsi sosial (Cruz dkk., 2020; Wamea & Nompo, 2020).

Karyawan komuter memiliki beragam pilihan strategi mengatasi stres, baik *adaptive coping* maupun *avoidance coping* ketika menghadapi situasi yang tak terduga selama perjalanan maupun hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Staton (2024) menyebutkan bahwa *adaptive coping* yang dilakukan oleh komuter, salah satunya mendengarkan musik. Hal ini dikarenakan dapat memperbaiki atau menenangkan perasaan komuter saat perjalanan menuju tempat kerja. Selain itu, terdapat pilihan bermain game pada gawai atau hal-hal yang berkaitan dengan religiusitas, seperti membaca kitab suci sebagai distraksi dari ketegangan selama

di perjalanan (Morris dkk., 2020). *Avoidance coping* juga dapat dilakukan oleh komuter dengan cara mengetahui lebih awal dan menjauhi rute perjalanan yang macet atau merugikan secara waktu sehingga menghindari individu dari stres (Nagar & Kant, 2024). Kedua mekanisme coping, yakni *adaptive* dan *avoidance coping* dapat menjadi strategi penanganan stres bagi komuter dalam menghindari stres yang lebih buruk (Mohan & Kulkarni, 2022).

Persebaran data dari variabel stres diketahui aitem dengan skor terendah adalah “Saya menjauh dari lingkungan tempat kerja akibat merasa terbebani dalam memenuhi tuntutan sosial”. Hal tersebut mengartikan karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan mampu beradaptasi dengan tuntutan sosial yang ada. Selain itu, pernyataan di atas juga diperkuat dengan wawancara dalam penggalian data awal bahwa beberapa dari mereka memiliki cara tersendiri untuk menghadapi tekanan stres, baik akibat perjalanan maupun pekerjaan. Dari hasil wawancara pendahuluan, terdapat karyawan yang teridentifikasi menerapkan *avoidance coping*, yakni ketika mereka tidak menghiraukan sumber tekanan stres tetapi berusaha berfokus pada pekerjaan yang harus diselesaikan. Individu memilih *avoidance coping* ketika sebuah tekanan dirasa sulit untuk dikontrol dan akan terasa sia-sia apabila individu terlalu aktif menanganinya (Hashemi & Shrivastava, 2024). Sementara itu, terdapat pula karyawan yang meningkatkan interaksi sosial mereka guna menangani sumber stres mereka. Pangeri (2020) memperkuat pernyataan terkait pengelolaan stress yang menyebutkan bahwa seseorang dengan manajemen stres yang baik akan memiliki tingkat stres yang rendah ketika bekerja.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat beberapa subjek penelitian yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Adanya temuan tersebut dapat dijelaskan oleh pernyataan Cohen dkk. (2016) bahwa individu memaknai stres secara berbeda, yang kemudian memengaruhi cara mereka respons secara emosional dan perilaku. Dengan demikian, diperlukan pemahaman lebih lanjut mengenai bagaimana tiap individu karyawan menangani stresnya yang berasal dari pekerjaan atau di luar pekerjaan, serta langkah-langkah yang dapat diambil perusahaan dalam menyikapi kondisi ini.

Subjek penelitian menunjukkan kepuasan kerja yang cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka merasakan emosi positif dari hasil membandingkan apa yang dikorbankan dengan apa yang didapat, sesuai dengan konsep dari Robbins (2003). Mereka juga merasakan bahwa terdapat beberapa kebijakan yang cukup berpihak kepada karyawan, seperti kebijakan *work from home* seminggu sekali, BPJS kesehatan untuk seluruh status karyawan, hingga bonus yang bisa didapat jika mencapai target. Adanya kebijakan yang menguntungkan dapat dinikmati oleh karyawan sebagai sumber daya tambahan dalam upaya untuk mendapatkan sumber daya lainnya, seperti gaji dan promosi. Dalam penelitian Fadillah (2024) disebutkan bahwa perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang positif, sistem penghargaan yang adil dan inklusif, dan mendukung keseimbangan hidup-bekerja memberikan dampak positif pada tingkat kesenangan karyawan terhadap pekerjaannya serta mengoptimalkan kinerja karyawan.

Nengseh (2021) menyebutkan lingkungan kerja maupun fasilitas yang memadai dapat dikategorikan sebagai kompensasi non finansial bagi karyawan.

Sebagai kewajiban bagi perusahaan dalam menyediakan fasilitas dan lingkungan kerja yang menunjang pekerjaan, kompensasi non finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaannya (Syamsudhuha & Abdurahman, 2024). Di sisi lain, Farisi dan Pane (2020) juga menyebutkan bahwa kompensasi finansial memiliki peranan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kompensasi finansial maupun non finansial dapat meningkatkan perasaan diapresiasi oleh perusahaan sehingga karyawan menjadi lebih puas terhadap pekerjaannya.

Perusahaan memegang peran vital dalam meminimalisir tingkat stres ini melalui dukungan yang memihak kepada karyawan komuter, seperti kebijakan *work from home*, penyesuaian jam kerja fleksibel; pemberian kompensasi atau insentif yang memadai untuk mengimbangi biaya dan waktu perjalanan; serta penyediaan fasilitas waktu istirahat atau aksesibilitas transportasi umum yang lebih baik (Rahman dkk., 2022; Timsal & Awais; 2016). Dukungan seperti itu tidak hanya meringankan beban komuter, tetapi juga akan meningkatkan persepsi keadilan organisasi dan pada akhirnya menumbuhkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Tingginya kepuasan kerja pada mayoritas karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhinya mendukung peningkatan kepuasan kerja. Faktor-faktor kepuasan kerja dari Robbins (2003), yakni *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *supportive colleagues* dirasakan positif oleh mereka. Adanya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja juga berhubungan dengan cara individu

menangani stres. Dalam wawancara data pendahuluan, disebutkan bahwa karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan memanfaatkan lingkungan sosialnya dalam mengatasi stres. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka berkat adanya lingkungan serta rekan kerja yang suportif. Penelitian terbaru menyebutkan dukungan sosial dari teman kerja dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan rasa aman yang berujung pada kepuasan kerja (Sigaeva dkk., 2024).

Pada aspek-aspek kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini, karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada aspek promosi dan pengawasan. Hal ini ditinjau dari sebaran skor pada tiap aitem dengan salah satu aitem dari aspek promosi dan pengawasan memiliki skor tinggi yang sama. Penemuan tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya (Widiantiri, 2021) yang menyebutkan bahwa promosi jabatan serta pengawasan dari atasan secara bersamaan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Selanjutnya, terdapat sembilan karyawan komuter (8%) yang memiliki kepuasan kerja rendah dan tidak terdapat karyawan komuter yang memiliki kepuasan kerja sangat rendah. Artinya, masih terdapat karyawan komuter PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan yang belum merasakan adanya kepuasan kerja dari apa yang mereka terima dari perusahaan dengan apa yang mereka korbankan. Hal tersebut juga didukung dengan pernyataan saat wawancara data pendahuluan bahwa karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan merasa belum terakomodir terkait kebijakan mobilitas mereka. Mereka menyebutkan bahwa adanya perbedaan fleksibilitas waktu kerja antar departemen

yang tidak diimbangi dengan gaji yang sesuai porsinya. Adanya perbedaan tersebut memicu ketidakpuasan kerja, terlebih dengan peraturan waktu kerja yang tidak diikuti dengan gaji yang sebanding atau kebijakan promosi yang bijak (Ramadhan & Rahmawati, 2024). Fleksibilitas kerja membuat karyawan komuter menjadi lebih nyaman dan persepsinya terhadap kepuasan kerja menjadi meningkat karena mereka lebih mudah menangani tanggung jawab pekerjaan serta pribadi (Williams & Davis, dalam Mughal, 2024).

Penelitian ini membaharui hasil yang penelitian sebelumnya (Sarver, 2017) bahwa stres tidak berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, melainkan dimediasi oleh *burnout*. Penelitian ini juga memberikan pembaharuan pada penelitian sebelumnya (Katami, 2022) dengan memberikan dimensi stres yang lebih luas serta penggunaan komuter yang lebih tepat. Di sisi lain, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih luas terkait komuter, di mana penelitian sebelumnya hanya membahas terkait waktu perjalanan (Clark dkk., 2019), jarak perjalanan (Ma & Ye, 2019), dan kepuasan perjalanan (Sarver, 2017).

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, tentu peneliti menemui beberapa keterbatasan penelitian. Adapun keterbatasan tersebut, yakni kesibukan karyawan yang menyebabkan fase pelaksanaan uji coba maupun pengumpulan data juga memakan waktu yang lebih lama, dari yang tadinya direncanakan selama satu bulan menjadi dua bulan secara akumulatif.

C. Kesimpulan

Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja pada karyawan komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan, yang ditunjukkan dengan korelasi *Spearman's Rho*, $r_s = -0.652$ ($p < 0.05$). Semakin tinggi stres yang dialami karyawan, maka semakin rendah kepuasan kerja. Demikian pula sebaliknya.

D. Saran

1. **Bagi Subjek Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam mencapai kepuasan kerja, stres dapat menjadi salah satu hal yang harus dipertimbangkan. Meskipun tingkat kepuasan kerja dari karyawan komuter di PT Persona Prima Utama tergolong tinggi dan tingkat stres tergolong rendah, peneliti mengharapkan untuk tiap individunya dapat mempelajari dan menguasai teknik koping, baik *adaptive* maupun *avoidance*. Hal ini dapat berguna ketika mereka dihadapkan dengan tekanan-tekanan dari pekerjaan maupun di luar pekerjaan sehingga meminimalisir pandangan negatif terhadap pekerjaan. *Adaptive coping* dapat dilakukan dengan cara mendengarkan musik ketika di perjalanan, membaca buku, atau mengambil waktu istirahat sejenak ketika di kantor. Selain itu, *avoidance coping* dapat dilakukan dengan berusaha untuk tetap mengerjakan tanpa terdistraksi dari hal-hal yang dapat menyebabkan atau meningkatkan stres. Oleh karena itu, penting untuk para karyawan, khususnya karyawan komuter dapat menerapkan pengelolaan stres yang baik, agar menciptakan kepuasan kerja yang positif pula.

2. **Bagi PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi memberikan informasi bagi PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan mengenai kaitan antara stres dan kepuasan kerja. Stres merupakan prediktor kepuasan kerja pada karyawan sehingga PT Persona Prima Utama dapat mempertimbangkan stress ketika mengupayakan kebijakan maupun mengembangkan program-program peningkatan kepuasan kerja karyawan. Program seperti pelatihan manajemen stres atau rekreasi yang dapat meningkatkan interaksi antar karyawan menjadi hal yang bisa disarankan kepada PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan. Selain itu, PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan dapat mempertahankan serta meningkatkan benefit maupun kebijakan yang diberikan kepada karyawan. Kebijakan seperti waktu kerja fleksibel bagi departemen lainnya mungkin dapat menjadi sarana positif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas seperti penyediaan transportasi terpusat atau *shuttle bus* juga memudahkan mobilitas karyawan serta menjadi akomodasi penting untuk menunjang fleksibilitas karyawan yang harus menjalani aktivitas komuter.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang ada kaitannya dengan stres dan kepuasan kerja karyawan komuter. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti hubungan stres dan kepuasan kerja pada karyawan komuter berdasarkan masa kerja maupun dari domisili tempat tinggal yang lebih mendetail untuk mendapatkan hasil yang lebih luas dan terperinci.

Peneliti juga dapat menggunakan variabel-variabel psikologis lainnya untuk memprediksi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., & Darviri, C. (2014). Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. *Safety and Health at Work*, 5(4), 210–215.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.07.004>
- Alfianto, C. (2018). Perbedaan kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan tetap dan kontrak (Studi kasus pada PT. Bank Mandiri Semarang).
<https://repository.uksw.edu/handle/123456789/24558>
- Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104–123.
<https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1159518>
- Anggraini, S. W., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan tetap PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(7), 27–29. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i7.47978>
- Aritenang, A. (2022). Examining Socio-Economic inequality among commuters: The case of the Jakarta Metropolitan Area. *Urban Planning*, 7(3), 172–184.
<https://doi.org/10.17645/up.v7i3.5271>
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan skala psikologi edisi kedua*. Pustaka Pelajar.
- Baktash, M. B., & Pütz, L. (2025). Detach to thrive: psychological detachment from work and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 26(4).
<https://doi.org/10.1007/s10902-025-00883-7>

- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Bendera, E. D., Chong, Y., & Ng, L. P. (2025). How human resource practices, organisational support and trustworthiness shape job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 23. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2918>
- Bon, A. T., & Shire, A. M. (2022). Review of conservation of resources theory in job demands and resources model. *International Journal of Global Optimization and Its Application*, 1(4), 236–248. <https://doi.org/10.56225/ijgoia.v1i4.102>
- Bondarchuk, O., Balakhtar, V., Pinchuk, N., Pustovalov, I., & Pavlenok, K. (2024). Coping with stressful situations using coping strategies and their impact on mental health. *Multidisciplinary Reviews*, 7, 1–11. <https://doi.org/10.31893/multirev.2024spe034>
- Burch, K. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2019). When work is your passenger: Understanding the relationship between work and commuting safety behaviors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 259–274. <https://doi.org/10.1037/ocp0000176>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>

- Chen, Y.-S., & Huang, S. Y. B. (2016). A conservation of resources view of personal engagement in the development of innovative behavior and work-family conflict. *Journal of Organizational Change Management*, 29(6), 1030–1040. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2015-0213>
- Christian, K., Hadi Yudha, Y., Halim, D. K., Sawah, J. S., & Selatan, J.-J. (2014). Pengaruh commuting stress terhadap motivasi kerja pada karyawan yang bekerja di jakarta. In *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET* (Vol. 6, Issue 1, pp. 58–66).
- Clark, B., Chatterjee, K., Martin, A., & Davis, A. (2019). How commuting affects subjective well-being. *Transportation*, 47(6), 2777–2805. <https://doi.org/10.1007/s11116-019-09983-9>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cohen, S., Gianaros, P. J., & Manuck, S. B. (2016). A stage model of stress and disease. *Perspectives on Psychological Science*, 11(4), 456–463. <https://doi.org/10.1177/1745691616646305>
- Depin, Nurwahid, H., Fachrul Rozi, A., & Barella, Y. (2024). Dinamika faktor politik dalam kebijakan phk di era perubahan regulasi tenaga kerja. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(3b), 713–718. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i3b.1724>
- Demiral, Ö. (2018). Commuting stress turnover intention relationship and the mediating role of life satisfaction: An empirical analysis of Turkish

- employees. *Social Sciences*, 7(9), 147-168.
<https://doi.org/10.3390/socsci7090147>
- Devonish, D. (2018). Effort-reward imbalance at work: the role of job satisfaction. *Personnel Review*, 47(2), 319–333. <https://doi.org/10.1108/pr-08-2016-0218>
- Du Plessis, M. (2023). Trait emotional intelligence and flourishing: The mediating role of positive coping behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49. <https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2063>
- Fajri, S. I. R., & Eryani, R. D. (2021). Hubungan hardiness dengan stres pada ibu dalam mendampingi anak MI Al-Islam belajar di rumah. *Prosiding Psikologi*, 7(1), 68-72.
- Farisi, S., & Pane, I. (2021). Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada dinas pendidikan kota medan. *Scenario (Seminar Of Social Sciences Engineering And Humaniora)*, 1, 29-42. Retrieved from <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1152>
- Fitri, D. D., Marsofiyati, M., & Wahono, P. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan non-pns rumah sakit x. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 325–342. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.258>
- Fink, G. (2016). *Stress: concepts, cognition, emotion, and behavior: Handbook of Stress Series, Volume 1*. Academic Press.
- Gaol, N. T. (2016). Teori stres: Stimulus, respons, dan transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1-11. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>

- Gerber, P., El-Geneidy, A., Manaugh, K., & Lord, S. (2020). From workplace attachment to commuter satisfaction before and after a workplace relocation. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 71, 168–181. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2020.03.022>
- Gerpott, F. H., Rivkin, W., & Unger, D. (2022). Stop and go, where is my flow? How and when daily aversive morning commutes are negatively related to employees' motivational states and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 107(2), 169 – 192. <https://doi.org/10.1037/apl0000899>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. In polinemapress eBooks.
- Hashemi, B., & Shrivastava, A. (2024). Impact of workplace incivility on choice of coping strategies: A mixed method study. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 39(2), 194–216. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2337942>
- Hastuti, L. E. D., & Hadi, C. (2022). Hubungan job insecurity dan perceived stress karyawan swasta. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 502–511. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.34608>
- Herawati, H. (2014). Pemilihan moda transportasi komuter bogor, depok, tanggerang, bekasi (bodetabek). *Jurnal Penelitian Transportasi Darat*, 16(4), 179-188.

- Higgins, C. D., Sweet, M. N., & Kanaroglou, P. S. (2018). All minutes are not equal: travel time and the effects of congestion on commute satisfaction in Canadian cities. *Transportation*, 45(5), 1249–1268. <https://doi.org/10.1007/s11116-017-9766-2>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, Stevan E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116–122. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Hobfoll, S. E., Stevens, N. R., & Zalta, A. K. (2015). Expanding the science of resilience: conserving resources in the aid of adaptation. *Psychological Inquiry*, 26(2), 174–180. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.1002377>
- Huang, C. S., & Simha, A. (2018). The mediating role of burnout in the relationships between perceived fit, leader-member exchange, psychological illness, and job performance. *International Journal of Stress Management*, 25(June), 26–42. <https://doi.org/10.1037/str0000077>
- Ibung, D. 2008. *Stres pada Anak Usia (6-12 tahun)*. PT. Elex Media.
- Indradewa, R., & Prasetyo, A. A. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction: A double-layered moderated mediation model. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(2), 449–476. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.9551>

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan)*. Indomedia Pustaka.
- Ingsih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Ali, S. (2021). The role of mediation on work satisfaction to work environment, training, and competency on employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 469–482. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.02>
- Irjayanti, A. D., Sari, D. W., & Rosida, I. (2021). Perilaku pemilihan moda transportasi pekerja komuter: studi kasus Jabodetabek. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 21(2), 125–147. <https://doi.org/10.21002/jepi.2021.09>
- Javed, H. (2024). Offering flexible work arrangements and remote work policies. *In Advances in human resources management and organizational development book series*. (pp. 333–348). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0972-8.ch018>
- Jung, F. U., Pabst, A., Rodriguez, F. S., Lupp, M., Engel, C., Kirsten, T., Witte, V., Reyes, N., Loeffler, M., Villringer, A., & Riedel-Heller, S. G. (2023). Perceived stress of mental demands at work, objective stress and resilience – an analysis of the LIFE-Adult-study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12995-023-00388-0>
- Kartiningrum, E. D., Basuki, H., Bambang, N., Otok, W., Nurul, E., & Yuswatiningsih, K. E. (2022). *Aplikasi regresi dan korelasi dalam analisis data hasil penelitian*. STIKes Majapahit.

- Katami, K. P. (2022). *Pengaruh commuting stress terhadap job satisfaction (kepuasan kerja) pada karyawan yang mengalami komuter di Jakarta* (Bachelor Thesis). Universitas Gunadarma.
<https://library.gunadarma.ac.id/repository/pengaruh-commuting-stress-terhadap-job-satisfaction-kepuasan-kerja-pada-karyawan-yang-mengalami-komuter-di-jakarta-ssm>
- Khairy, H. A., & Mahmoud, R. H. (2022). Coping strategies' effect on occupational stress and its reflection on employees' turnover intention in hotels: The moderating role of social exchange. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, University of Sadat City*, 6(2), 90-110. doi: 10.21608/mfth.2022.274406
- Koslowsky, M., Kluger, A. N., & Reich, M. (2013). *Commuting stress: Causes, effects, and methods of coping*. Springer Science & Business Media.
- Kusmawan, D., Andari, S., & Susilowati, I. H. (2021). Assessing the quality of life among commuting workers and uncomfortable travel. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 16(3), 315–321. <https://doi.org/10.15294/kemas.v16i3.25467>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of the employees' mental toughness on organizational commitment and job satisfaction: Mediating psychological well-being. *Administrative Sciences*, 13(5), 133–151.
<https://doi.org/10.3390/admsci13050133>
- Li, X., Chen, H., Shi, Y., & Shi, F. (2019). Transportation equity in China: Does commuting time matter? *Sustainability (Switzerland)*, 11(21), 1–17.
<https://doi.org/10.3390/su11215884>

- Lim, V. K. G., Mokhtarian, P. L., & Teo, T. S. H. (2024). A Conservation of Resources theory-based framework for studying the commute experience. *Transportation*, 1(1), <https://doi.org/10.1007/s11116-024-10543-z>
- Liu, J., Ettema, D., & Helbich, M. (2022). Systematic review of the association between commuting, subjective well-being and mental health. *Travel Behaviour and Society*, 28, 59-74. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2022.02.006>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th Ed.). McGraw-Hill Education.
- Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity?. *Journal of Transport Geography*, 76, 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jtrangeo.2019.03.008>
- Maksum, I., Fikriah, N. L., & Hawabi, A. I. (2022). Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga dapat membahayakan kinerja? Integrasi Conservation of Resources Theory. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 18(1), 22–37. <https://doi.org/10.21067/jem.v18i1.6343>
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai alternatif peningkatan kinerja karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48>
- Montazer, S., & Young, M. (2024). The long haul home: the relationship between commuting distance, work hours, work-to-family conflict, and psychological distress. *Socius Sociological Research for a Dynamic World*, 10. <https://doi.org/10.1177/23780231241258361>

- Mughal, S. H. (2024). Work flexibility and work-life interface: linking formal flexible arrangements to employee job satisfaction. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review*, 5(1), 25-35. [https://doi.org/10.36902/rjsser-vol5-iss1-2024\(25-35\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-vol5-iss1-2024(25-35))
- Mugizi, W., Rwothumio, J., & Amwine, C. M. (2021). Compensation management and employee wellbeing of academic staff in Ugandan private universities during covid-19 lockdown. *Interdisciplinary Journal of Education Research*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.51986/ijer-2021.vol3.01.01>
- Nengseh, E. M. (2021). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Es Kembangbahu Lamongan. *JEKMA: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(3), 1-8, <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/JEKMA/article/view/892>
- Niles, J. K., Mullen, P. R., Kitching, E., & Schofield, K. (2024). School Counselors' Hope, Stress, and Job Satisfaction. *Professional School Counseling*, 28(1). <https://doi.org/10.1177/2156759X241259487>
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

- Pandey, P. (2021). Does commuting drive employee turnover? A select case of women employed in the Indian retail industry. *International Journal of Economics and Business Research*, 22(2-3), 187-202.
- Pangeri, R. (2020). Keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen stres terhadap keterikatan karyawan pada karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 620-633. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5568>
- Pindek, S., Arvan, M. L., & Spector, P. E. (2019). The stressor–strain relationship in diary studies: A meta-analysis of the within and between levels. *Work and Stress*, 33(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1445672>
- Pitasari, N. a. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan :studi literatur. *DJA : Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605–612. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/22488/20614>
- Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Luqman Aziz, A. (2021). The effect of work stress and burnout on job satisfaction and employee performance: a test of conservation of resources theory. *Atlantis Press International B.V.*, 191(AICoBPA 2020), 74–79. <https://www.atlantispress.com/proceedings/aicobpa-20/125961190>
- Pratiwi, D. M., & Wahyuningtyas, R. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan (studi pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Divisi CRM. *EProceeding*, 1–10.
- Rahayuningsih, T., Setyaningsih, S., & Sunardi, O. (2023). Pengaruh supervisi pengawas dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja kepala sekolah.

DWIJA CENDEKIA Jurnal Riset Pedagogik, 7(2).
<https://doi.org/10.20961/jdc.v7i2.75723>

- Rahman, M., Gurumurthy, K. M., & Kockelman, K. M. (2022). Impact of flextime on departure time choice for Home-Based commuting trips in Austin, Texas. *Transportation Research Record Journal of the Transportation Research Board*, 2676(1), 446–459. <https://doi.org/10.1177/03611981211035757>
- Ramadhan, N. R., & Rahmawati, S. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hybrid working generasi z dan milenial pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(3), 336-347. <https://doi.org/10.29244/jmo.v15i3.59303>
- Ramawati, A., & Satrya, I. (2024). Pengaruh stress dan motivasi terhadap kepuasan kerya karyawan di Puritaman Department Center. *E-Jurnal Manajemen*, 13(7), 1111 - 1129. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i07.p03>
- Ramlah, S. (2019). *Pengaruh kompensasi, dan stres kerja, terhadap turnover intention, dimediasi kepuasan kerja (studi pada PT. Infomedia Nusantara Malang)*. Magister thesis, Universitas Brawijaya.
- Rasya, S., Handoko, B., & Nahrisah, E. (2024). Dampak beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer. *JAMEK: Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan*, 4(1), 1–10. <https://journal.fkpt.org/index.php/JAMEK/article/view/1156>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa

- karyawan: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179 – 197. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v10i02.5363>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). Erlangga.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Robles, J. J. (2018). *Perception of pay appropriateness moderates the relationship between commute time and job satisfaction in European workers*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2164781269). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/perception-pay-appropriateness-moderates/docview/2164781269/se-2>
- Rosida, I., Sari, D. W., & Irjayanti, A. D. (2019). The mode choices and commuting stress: Empirical evidence from Jakarta and Denpasar. *Jurnal Pengembangan Kota*, 7(1), 68-76. <https://doi.org/10.14710/jpk.7.1.68-76>
- Sakinah, N., Amenike, D., Rahayuningsih, T., & Anggreiny, N. (2024). Pengaruh resilience terhadap stres kerja tenaga kesehatan yang berada di desa the influence of resilience on job stress among healthcare in rural areas. *Jurnal Psibernetika*, 17(1), 30–40. <https://doi.org/10.30813/psibernetika>
- Salindri, D. W. E. S. (2021). Pengaruh quality of work-life sebagai wujud kesehatan mental karyawan dengan keterikatan kerja di masa pandemi COVID-19. *Seminar Nasional Psikologi UM*, 1(1), 192–200.
- Sandoval-Reyes, J., Restrepo-Castro, J. C., & Duque-Oliva, J. (2021). Work intensification and psychological detachment: The mediating role of job resources in health service workers. *International journal of environmental*

research and public health, 18(22), 12228.
<https://doi.org/10.3390/ijerph182212228>

- Sandra, G., Alfian, A., & N, Z. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan. *Jurnal Psikologi TALENTA*, 1(1), 15 – 30. <https://doi.org/10.26858/talenta.v1i1.5223>
- Saputri, C. D. J., Dwityanto, A. (2018). *Kepuasan kerja karyawan ditinjau dari job insecurity dan status kepegawaian*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2017). *Health psychology: Biopsychosocial interactions / Edward P. Sarafino, Timothy W. Smith* (9th ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Saraswati, K. D. H. (2017). Perilaku kerja, perceived stress, dan social support pada mahasiswa internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora dan Seni*, 1(1), 216-222. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.352>
- Sari, N. P. I., Widahartana, I. P. E., & Kalpikawati, I. A. (2022). Pengaruh stres peran terhadap turnover intention dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi di The 101 Bali Fontana Seminyak. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 11(2), 129–141. <https://doi.org/10.52352/jbh.v11i2.721>
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh work life balance, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>

- Sarver, R. C. (2017). *Important aspects of job satisfaction for full-time hourly production workers and how they affect retention in small, rural, Iowa markets*. Wilmington University (Delaware).
- Setyaji, C., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jaykay Files Indonesia Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 299–308. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2411>
- Sigaeva, N., Öztüren, A., & Kılıç, H. (2024). Unmasking the influence of employees' coping strategies on workplace bullying. *The Service Industries Journal*, 45(7–8), 681–701. <https://doi.org/10.1080/02642069.2024.2349070>
- Silaban, E. J., & Andri, S. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen perawat (Kasus Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru). *Jom Fisip*, 5(1), 1–10. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/17062>
- Sharif, M. S., Tamang, M. R. T., & Fu, C. (2021). Predicting the health impacts of commuting using EEG signal based on intelligent approach. *2021 International Conference on Innovation and Intelligence for Informatics, Computing, and Technologies (3ICT)*, 1(1), 386–391. <https://doi.org/10.1109/3ict53449.2021.9582119>
- Spector, P. E. (2011). *Industrial and organizational Psychology: Research and Practice* (6th ed.). Wiley.

- Sposato, R. G., Röderer, K., & Cervinka, R. (2012). The influence of control and related variables on commuting stress. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 15(5), 581–587. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2012.05.003>
- Srivastava, M., & Mishra, S. (2019). Revisiting the Link between Age- and Work-related Variables. *The International Journal of Organizational Diversity*, 19(2), 53–75. <https://doi.org/10.18848/2328-6261/cgp/v19i02/53-75>
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif. Alfabeta.
- Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak pt. X cabang Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 34–44. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i4.46655>
- Sunyoto, D., Rohmah, T. N., & Budiherwanto, I. (2024). Peran solidaritas karyawan pada keinginan keluar dan kelelahan bekerja: pemediasi kepuasan kerja. *JISMA: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(1), 1269–1282.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi: tinjauan teoritis dan empiris. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71-77.
- Sutama, C. D., & Stiven, F. (2014). Analisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di Knowloon Palace International Restaurant Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2, 1-15.
- Susanti, F. O., & Paskarini, I. (2022). Hubungan dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan aviation security: the relationship of social support

- with job satisfaction on aviation security employees. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(9), 1122-1128.
<https://doi.org/10.56338/mppki.v5i9.2563>
- Syafitri, A., & Etikariena, A. (2023). The role of work engagement as moderator of perceived stress toward innovative work behavior. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 1(1), 78–106.
<https://doi.org/10.12928/jehcp.v1i1.25533>
- Syahidillah, A., & Archianti, P. (2019). Hubungan commuting stress dengan keterikatan kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non Empiris*, 5(2), 55–64.
- Syamsudhuha, W., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit XYZ Cimahi. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2469-2479. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3931>
- Taylor, S. (2018). *Health psychology*. McGraw-Hill Education.
- Timsal, A., & Awais, M. (2016). Flexibility or ethical dilemma: an overview of the work from home policies in modern organizations around the world. *Human Resource Management International Digest*, 24(7), 12–15.
<https://doi.org/10.1108/hrmid-03-2016-0027>
- Van den Brande, W., Baillien, E., Vander Elst, T., De Witte, H., Van den Broeck, A., & Godderis, L. (2017). Exposure to workplace bullying: the role of coping strategies in dealing with work stressors. *BioMed research international*, 2017, 1019529. <https://doi.org/10.1155/2017/1019529>

- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 19–34. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>
- Verlinden, S., Wynen, J., Van Doninck, D., Roosens, L., De Block, C., & Boon, J. (2025). Spiraling out of control? The impact of chronic stress on civil servant perceptions of the frequency of workplace changes. *Review of Public Personnel Administration*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/0734371X241310418>
- Wamea, Y. & Nompo, R. S. (2024). The effectiveness of adaptive coping strategies for work stress: a meta-analysis. *Open Access Indonesian Journal of Medical Reviews*, 4(3), 634-644. <https://doi.org/10.37275/oaijmr.v4i3.591>
- Widiantari, N. K. (2021). *Pengaruh promosi jabatan dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. berliando mitra abadi di Denpasar*. Undergraduate thesis, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Zhang, X., Li, Q., & Wang, Y. (2023). Impact of commuting time on employees' job Satisfaction—An empirical study based on China's Family Panel Studies (CFPS). *Sustainability*, 15(19), 14102. <https://doi.org/10.3390/su151914102>
- Zhou, L., Wang, M., Chang, C. H., Liu, S., Zhan, Y., & Shi, J. (2017). Commuting stress process and self-regulation at work: Moderating roles of daily task significance, family interference with work, and commuting means efficacy. *Personnel Psychology*, 70(4), 891-922. <https://doi.org/10.1111/peps.12219>

Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Ichsan Hadjri, M. (2019). Work stress, job satisfaction, and turnover intention: Case study on regional development banks in Southern Sumatera. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 583–586. <https://www.ijstr.org/paper-references.php?ref=IJSTR-0719-20721>

LAMPIRAN



Lampiran A. Wawancara Pendahuluan Subjek

INTERVIEW GUIDE

Nama Subjek	S	F	R
Departemen	Pengembangan	Komersial	Pembukuan
Waktu Perjalanan	Menggunakan motor memakan waktu 0,5 jam, sedangkan menggunakan mobil 1 jam	15 - 20 menit tidak ada perbedaan	Membutuhkan waktu hingga 1,5 jam menggunakan kendaraan pribadi dan umum
Domisili	Non-Jakarta Selatan	Non-Jakarta Selatan	Non-Jakarta Selatan

TABEL PERTANYAAN

Aspek	Pengertian	Pertanyaan	Jawaban
<i>Unpredictable</i>	Perasaan individu yang tidak mampu dalam memprediksikan sesuatu yang akan terjadi sehingga individu menjadi tidak berdaya saat dihadapkan dengan situasi yang di luar perkiraannya dan tidak sesuai harapan.	Sebagai komuter atau seseorang yang melakukan perjalanan menuju kantor melewati batas administrasi, tentunya banyak tantangan yang harus dihadapi seperti kemacetan, keramaian, dan lainnya yang tentunya bukan harapan kita semua. Apa yang dirasakan bapak/ibu selama pengalaman tersebut?	S: Ya jengkel, panik kalau terlambat. Kadang kesel juga kalau ada yang berantem atau nyelak di KRL tuh... F: Biasa aja sih mas, lebih ke sabar sabar aja R: Sabar aja kalau saya
		Apa yang Ibu lakukan saat ada perasaan-perasaan yang disebutkan sebelumnya?	S: Ya mau gimana lagi, kalau bisa dikontrol cuma diri saya doang Mas. Mau

			marah gabisa tapi cape juga F: Kalau macet tidak bisa diprediksi, jadi tetap dijalanin aja saya
<i>Uncontrollable</i>	Perasaan individu yang tidak memiliki kuasa dalam mengendalikan situasi yang tidak diharapkan sehingga menimbulkan efek pada diri individu	Selama perjalanan ke kantor atau mungkin ada permasalahan terkait pekerjaan/keluarga, apa yang ibu rasakan dengan keadaan tersebut?	S: Lebih ke tegar aja kadang, cuma bikin kepikiran juga. Kadang keliatan banget saya emosionalnya meskipun saya tahan-tahan F: Pas naik grabcar atau ojek, saya gapunya kontrol karena drivernya gatau siapa meskipun saya juga punya rasa was-was R: Misal seperti hujan bikin perjalanan lebih lama, jadwal meeting jadi terhambat. Perubahan mood tetapi dikontrol sama diri sendiri sehingga gamau sekeliling terkena dampak dan profesional. datang siang banget jadi

			khawatir karena ditungguin
		Apa yang Ibu lakukan saat ada perasaan-perasaan yang disebutkan sebelumnya?	S: Kalau untuk di perjalanan, kadang ya saya pasrah aja daripada buru-buru. Kalau masih bisa ganti transportasi lain, ya ganti. Untuk permasalahan di kantor, sebisa mungkin saya selesaikan. Alhamdulillah selesai juga walaupun kadang masih ada yang <i>miss</i>. Untuk permasalahan di keluarga ya terkadang bikin ngga fokus juga, ya kadang saya tetep kerja tapi kadang pening juga mikirinnya F: Tetap dilanjutin aja sambil ya tadi, ada khawatirnya juga. Kadang, saya lebih memilih naik kendaraan pribadi lebih pagi jika ada case tertentu misal ada demo.

			R: Jujur mengalami kendala. Kalau sudah terlambat ke kantor, saya gabisa apa-apa, mendingan jujur daripada boong dan timbul masalah berikutnya. Saya lebih prefer kendaraan pribadi meskipun lebih macet dan kalau kendaraan umum butuh effort lebih.
<i>Overloading</i>	Perasaan individu yang mengalami banyak tekanan akibat situasi yang dihadapi sehingga menimbulkan gejala psikologis.	Tekanan seperti apa yang dialami oleh bapak/ibu ketika dihadapi sebagai komuter atau mungkin ketika ada permasalahan terkait pekerjaan/keluarga?	S: Tidak nyaman karena pikirannya kadang kemana-mana saat bekerja atau mungkin pas perjalanan pulang. Jadi makin cape karena udah ada kerjaan masih harus mikir permasalahan lain F: Khawatir karena takut telat dan lepas tanggung jawab kalau lagi punya permasalahan pribadi, tidak

			sampai cemas berlebihan.
		Apa yang Ibu lakukan saat ada perasaan-perasaan yang disebutkan sebelumnya?	S: Kalau di kantor yaa saya ngobrol aja sama temen, kadang curhat juga. Tapi pernah juga saya melipir bentar dari kerjaan atau jajan F: Sese kali pernah marah ke orang-orang sekitar tapi sekarang lebih terkontrol diri aja karena tau kontrol eksternal itu gabisa. Ketika bete/marah, dikontrol dan gaakan seperti itu. Ketika di kantor itu hal yang bisa dikontrol, emosi dan perasaan

Aspek Kepuasan Kerja oleh Robbins (2003)

Aspek	Pengertian	Pertanyaan	Jawaban
Pekerjaan itu sendiri	Bagaimana sebuah pekerjaan dapat memberikan pengalaman yang berharga	Bagaimana kebijakan terkait jam kerja, kompensasi maupun peraturan lainnya? Apakah sudah adil?	S: Dilihat dari segi pekerja, kalau kira-kira pekerjaan di divisi pelatihan (ga harus pagi).

	dinikmati oleh karyawannya		Beberapa ada yang harus lebih awal sampai kantornya Ya gitulah saya liat beberapa memang beda, kalau dari pagi gabisa flexi time (di lihat dr model pekerjaan). F: Kebijakan dari pekerjaan ini ngaruh sama waktu kerja dan lokasi, beberapa divisi tertentu misal pemasaran. Ada fasilitas fee location, absensi di mana saja. Untuk yang lain spt pembukuan, di back office flexi time (jam kerja lebih fleksibel)
Gaji	Bagaimana karyawan memandang timbal balik yang diberikan perusahaan dalam bentuk material dapat dianggap pantas dan seimbang dengan kontribusi mereka.	Bagaimana anda menilai hak yang anda dapatkan selama bekerja di PPU? Apakah sudah setimpal dengan apa yang kerjakan, beban yang dipikul, hingga pengalamannya?	S: Kalau dulu setimpal, sekarang ngga (setimpal). Apalagi kalau gajinya umr tapi mereka harus berangkat lebih awal atau kerjaannya lebih banyak. F: Bagi saya sih worth it ya karena saya masih termasuk dekat, tapi beda cerita

			bagi selevel pegawai dasar atau analis yang rumah jauh dengan gaji segitu jadi tidak worth it. Ada keluhan juga yang saya dengar terkait gaji yang belum mencukupi kehidupan mereka R: Sisi manusiawi tidak merasa puas dengan timbal balik. Kalau memikirkan (hal itu) tidak akan selesai. Menjadi pertimbangan sekarang adalah penting kerjanya tapi balik lagi keikhlasan sendiri dan keputusan masing-masing. Dijalanin dulu aja, kecuali kalau ada kesempatan lain baru diambil. Terima-terima aja.
Promosi	Bagaimana kebijakan perusahaan dalam hal menawarkan kenaikan jabatan, kenaikan gaji, maupun kesempatan untuk berpindah tempat	Apakah dari PPU menawarkan adanya promosi sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan loyalitas karyawan?	S: Yaa ada mekanisme untuk promosi tapi yang tau cuma BoD aja mas F: Ada sihh, biasanya dilihat dari performa sama mungkin cara lain

Pengawasan	Bagaimana perhatian dari atasan mampu menjangkau karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan diayomi	Bagaimana keterlibatan seorang atasan terhadap pekerjaan Ibu?	S: Terkadang ya saya yang harus kerjain sendiri tapi beberapa kali sih ada bimbingannya. F: Ada batasannya sih mas, kadang ini kerjaan saya tapi kadang atasan terlibat juga
Rekan Kerja	Bagaimana lingkungan sekitar karyawan yang dapat memberikan dorongan secara teknis maupun sosial.	Selama Ibu bekerja, bagaimana rekan kerja dapat berpengaruh pada pekerjaan Ibu?	S: Cukup baik sih karena yang tadi saya bilang, saya juga terkadang minta bantuan temen untuk cerita atau soal kerjaan F: Suportif sihh, suka bantu juga, suka jalan-jalan bareng juga yang kadang itu kita butuhin

RANGKUMAN WAWANCARA

Pada tanggal 11 Oktober 2024 telah dilaksanakan wawancara bersama tiga karyawan dari PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan secara daring melalui Zoom. Tiga Karyawan tersebut berinisial S yang berasal dari Departemen Pengembangan, F yang berasal dari Departemen Komersial, dan R dari Departemen Pembukuan. Wawancara dilaksanakan secara bergantian dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana tolak ukur kepuasan mereka berdasarkan benefit yang didapat selama bekerja dan dibandingkan dengan tantangan selama perjalanan.

Wawancara bersama Ibu S dilakukan pertama kali. Ibu S mengakui pasca pandemi COVID-19, PT Persona Prima Utama memiliki kesulitan finansial yang berdampak pada kebijakan perusahaan, termasuk penggajian maupun peraturan kerja. Ibu S menyebutkan jika terdapat beberapa model pekerja yang diharuskan datang ke kantor lebih awal sementara mereka tidak mendapatkan kompensasi atas adanya kebijakan tersebut. Adanya kebijakan waktu masuk yang lebih fleksibel tidak diterapkan secara masif pada semua divisi, melainkan hanya beberapa divisi serta tidak adanya fasilitas antar jemput ataupun tempat tinggal untuk karyawan yang bertempat tinggal cukup jauh.

Wawancara bersama Ibu F juga mendukung penjelasan yang diberikan oleh Ibu S. Ibu F menyebutkan jika hanya beberapa divisi atau departemen saja yang mendapatkan waktu kerja fleksibel ataupun dapat absensi melalui online ataupun offline. Sedangkan, terdapat divisi yang perlu masuk ke kantor lebih awal namun mendapatkan gaji yang tidak sepadan. Hal tersebut juga menandai ketidakpuasan

pada pegawai yang terdampak dikarenakan adanya keluhan terhadap kebijakan perusahaan menurut sepengetahuan Ibu F.

Terakhir, wawancara bersama Ibu R yang merupakan bagian dari departemen Pembukuan. Ibu R menyebutkan apa yang ia harus lalui sehari-hari untuk berangkat dan pulang tidaklah setimpal dengan yang didapat dari perusahaan. Sebagai Departemen Pembukuan, Ibu R juga tidak mendapatkan fasilitas istimewa dari kantor terkait kompensasi perjalanan ataupun kendaraan antar-jemput. Ibu R selama ini hanya pasrah dengan keadaan tersebut meskipun ia menilai bahwa kondisi tersebut tidaklah manusiawi.

Berkaitan dengan stres selama perjalanan, Ibu S melakukan perjalanan menuju kantor atau *commuting* dengan kendaraan pribadi. Ibu S mengungkapkan jika beliau menggunakan mobil menuju kantor akan memakan waktu sekitar satu jam, sedangkan menggunakan motor hanya setengah jam. Adanya gap waktu perjalanan yang cukup signifikan membuat Ibu S tidak dapat memprediksi apa yang akan dialami selama perjalanan meskipun sudah berangkat lebih awal. Ibu S menyebutkan terdapat beberapa kondisi yang menyebabkan dirinya pasrah, seperti kemacetan yang tidak dapat diurai ataupun waktu berangkat yang semakin menipis.

Sementara itu, Ibu R menyebutkan jika waktu tempuh yang diperlukan dari tempat tinggalnya menuju kantor membutuhkan 1,5 jam perjalanan. Perjalanan yang ramai atau terhambat membuat Ibu R mengalami perubahan perasaan. Meskipun begitu, Ibu R berusaha untuk tetap mengontrol perasaan sehingga tidak berdampak pada pekerjaan maupun lingkungannya. Adanya ancaman

keterlambatan membuat Ibu R menjadi cemas karena memikirkan tanggung jawabnya di tempat kerja meskipun kecemasan tersebut masih dapat diantisipasi.

Ibu F berbagi pandangan lainnya terkait perjalanan menuju ke kantor. Dirinya menyebutkan jika hal yang tidak bisa control adalah lingkungan sekitarnya, seperti driver kendaraan umum. Hal tersebut memicu tekanan bagi Ibu F dikarenakan kekhawatiran akan bahaya ataupun hal yang tidak diinginkan. Sama seperti Ibu R, Ibu F hanya dapat pasrah dan melanjutkan perjalanan meskipun terdapat hambatan selama perjalanan. Ibu F juga menyebutkan hambatan selama perjalanan seringkali membuatnya jengkel dan dirinya tidak terkontrol sehingga berakibat pada pekerjaan. Namun hal tersebut sudah diantisipasi oleh Ibu F yang memilih kontrol diri dikarenakan mengontrol eksternal lebih sulit dilakukan.

Dari hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja serta stres dalam perjalanan. Selain itu, hasil wawancara tersebut memenuhi aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2003), yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja. Hasil wawancara juga mengindikasikan adanya faktor-faktor kepuasan kerja (Robbins, 2003), seperti *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, *supportive colleagues*.

Hasil wawancara menandakan adanya keluhan tekanan selama ataupun setelah perjalanan. Ibu F, Ibu R, dan Ibu S sama-sama menyebutkan adanya tekanan selama perjalanan meskipun beberapanya dapat dikontrol. Hal tersebut menjadi indikasi yang sesuai dengan aspek-aspek Stres oleh Cohen dkk. (1983), seperti *unpredictable*, *uncontrollable*, *overloading*,



Lampiran B. *Expert Judgement*

EXPERT REVIEWER SKALA PENELITIAN

IDENTITAS EXPERT REVIEWER

Nama : Prof. Dian Ratna Sawitri, S. Psi, M. Si., Ph.D.,
Pendidikan : S-3
Kepakaran dan area riset : Penelitian di bidang perkembangan karier sepanjang rentang kehidupan

I. Pendahuluan

Kepada Yth. Sdr/i *Expert Reviewer*,
Saya Rayhan Shaquille, mahasiswa semester 7 dari Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro saat ini sedang melakukan penelitian (atau mengembangkan skala) tentang Hubungan antara Stres dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan. Skala Stres terdiri dari 36 item yang diturunkan dari komponen/ aspek/ dimensi meliputi:

d. Unpredictable

Aspek *unpredictable* merujuk pada perasaan individu yang tidak mampu dalam memprediksikan sesuatu yang akan terjadi sehingga individu menjadi tidak berdaya saat dihadapkan dengan situasi yang di luar perkiraannya dan tidak sesuai harapan.

e. Uncontrollable

Aspek *uncontrollable* merujuk pada perasaan individu yang tidak memiliki kuasa dalam mengendalikan situasi yang tidak diharapkan sehingga menimbulkan efek pada diri individu.

f. Overloading

Aspek *overloading* merujuk pada perasaan individu yang mengalami banyak tekanan akibat situasi yang dihadapi sehingga menimbulkan gejala psikologis.

Definisi konseptual Stres adalah keadaan yang dirasakan oleh individu dari hasil proses tuntutan lingkungan sehingga memberikan dampak perubahan psikologis dan biologis (Cohen dkk., 1983). Lazarus dan Folkman (dalam Ibung, 2008) menyebutkan bahwa kondisi stres merupakan saat individu mengalami ketidakseimbangan penyelesaian tuntutan menggunakan kemampuan yang dimilikinya.

Definisi operasional Stres adalah suatu kondisi individu mempersepsikan bahwa tuntutan atau tekanan yang dirasakan melebihi sumber daya pribadi dan sosial yang dimilikinya sehingga berdampak pada aspek biologis, kognitif, emosi, dan perilaku sosial.

Komponen/ aspek/ dimensi :

a. Unpredictable

Aspek *unpredictable* merujuk pada perasaan individu yang tidak mampu dalam memprediksikan sesuatu yang akan terjadi sehingga individu menjadi tidak berdaya saat dihadapkan dengan situasi yang di luar perkiraannya dan tidak sesuai harapan.

b. Uncontrollable

Aspek *uncontrollable* merujuk pada perasaan individu yang tidak memiliki kuasa dalam mengendalikan situasi yang tidak diharapkan sehingga menimbulkan efek pada diri individu.

c. Overloading

Aspek *overloading* merujuk pada perasaan individu yang mengalami banyak tekanan akibat situasi yang dihadapi sehingga menimbulkan gejala psikologis.

Saya mohon Sdr/i *expert reviewer* dapat melakukan telaah (*review*) terhadap item-item pada **Skala Stres** Sdr/i *expert reviewer* saya mohon dapat melakukan dua hal terkait pada skala ini yaitu :

1. Memberikan penilaian berupa skor 1 – 4 terhadap setiap item-item pada skala tersebut berdasarkan :
 - a. Relevansi (*relevance*) atau kesesuaian masing-masing pernyataan dengan konstruk yang ada pada alat ukur yang digunakan pada penelitian ini.
 - b. Tingkat pentingnya pernyataan (*importance*) sesuai dengan konstruk yang ada untuk masing-masing alat ukur yang digunakan pada penelitian ini.
 - c. Kejelasan (*clarity*) setiap pernyataan sehingga jelas dan mudah dipahami oleh subjek penelitian.

Pada bagian ini skor berkisar antara 1 – 4 dengan makna bahwa **skor minimal 1** mengandung arti bahwa pernyataan tersebut tidak relevan, tidak penting dan tidak jelas sedangkan **skor maksimal 4** mengandung arti bahwa pernyataan tersebut sangat relevan, sangat penting dan sangat jelas.

2. Sdr/i *expert reviewer* juga dapat memberikan komentar pada kolom keterangan sehubungan dengan relevansi, tingkat pentingnya pernyataan dan kejelasan pada pernyataan-pernyataan yang dinilai sebagai masukan dan perbaikan untuk peneliti bila memang dibutuhkan.

Sdr/i *expert reviewer* dapat memberikan tanda centang (✓) pada skor 1 – 4 yang Sdr/i berikan seperti pada tabel di bawah ini.

Adapun contoh penilaian relevansi, tingkat pentingnya pernyataan dan kejelasan akan berupa seperti tabel di bawah ini :

No.	Aspek	Indikator	Pernyataan	Relevance				Importance				Clarity				Keterangan
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	<i>Unpredictable</i>	Individu memandang pekerjaannya memberikan pengalaman yang berarti	Saya kewalahan mengatur kegiatan-kegiatan di tempat kerja karena banyaknya kondisi yang tidak dapat diprediksi selama perjalanan menuju ke tempat kerja (F)													Silakan dipastikan, apakah definisi operasionalnya ini: Ketegangan yang dirasakan oleh individu sebagai reaksi atas tuntutan atau tekanan yang dirasakannya melebihi sumber daya pribadi dan sosial, yang termanifestasikan dalam aspek biologis, kognitif, emosi, dan perilaku sosial. Jadi stress merupakan reaksi individu terhadap tekanan, bukan tekanan itu sendiri. Sambil dicari
			Saya mampu untuk tetap profesional dalam bekerja meskipun hasil pekerjaan tidak sesuai harapan (UF)													
			Saya merasa putus asa untuk menyelesaikan tugas yang banyak dari rekan kerja (F)													
			Saya memiliki strategi dalam menyelesaikan tugas saya yang banyak di tempat kerja (UF)													
			Saya merasa tertekan selama perjalanan akibat													
		Individu menikmati apa yang menjadi tanggung jawabnya	ketidakpastian waktu sampai di tempat kerja (F)													literatur pendukung dan interpretasi yang pas ya.
			Saya mudah beradaptasi dengan segala situasi perjalanan menuju tempat kerja (UF)													
			Saya merasa pasrah ketika waktu masuk kantor tersisa sedikit akibat terjebak di dalam perjalanan (F)													
			Saya mampu untuk tetap tenang meskipun kondisi perjalanan menuju tempat kerja tidak dapat diprediksi (UF)													
			Saya menjadi demotivasi ketika mendapatkan kritikan dari atasan mengenai kinerja saya (F)													
			Saya meyakini bahwa seluruh masukan maupun saran merupakan bentuk dukungan afirmasi dalam saya bekerja (UF)													

			Ketika terjebak selama perjalanan ke tempat kerja, perasaan saya tertekan akibat memikirkan nasib pekerjaan saya (F)																
			Meskipun dinamika tempat kerja tidak dapat diprediksi, saya yakin hal tersebut tidak memengaruhi kinerja saya (UF)																
2	Uncontrollable	Individu merasa tidak mampu menguasai situasi yang menekan	Saat saya memiliki permasalahan pribadi, pikiran saya menjadi tidak terarah (F)																
			Saya dapat memprioritaskan tanggung jawab pekerjaan meskipun kondisi mental saya sedang buruk (UF)																
			Saya merasa cemas dalam menghadapi tuntutan sosial di lingkungan kerja saya (F)																
			Saya mampu dalam																

			beradaptasi dengan dinamika sosial yang berubah-ubah di tempat kerja (UF)																
			Saya sulit menenangkan diri setelah mengalami perjalanan ke kantor yang melelahkan dan menekan (F)																
			Kesiapan saya untuk bekerja tetap terjaga meskipun mengalami hambatan selama perjalanan menuju tempat kerja (UF)																
		Individu merasa bahwa usaha yang telah dilakukannya sia-sia.	Saya merasa ragu untuk dapat bekerja pada performa terbaik setelah menemui kegagalan (F)																
			Saya tetap optimis dapat memperbaiki kesalahan saya di tempat kerja (UF)																
			Saya menjadi frustrasi saat usaha saya tidak																

EXPERT REVIEWER SKALA PENELITIAN

IDENTITAS EXPERT REVIEWER

Nama : Prof. Dian Ratna Sawitri, S. Psi, M. Si., Ph.D.,
Pendidikan : S-3
Kepakaran dan area riset : Penelitian di bidang perkembangan karier sepanjang rentang kehidupan

II. Pendahuluan

Kepada Yth. Sdr/i *Expert Reviewer*,
Saya Rayhan Shaquille, mahasiswa semester 7 dari Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro saat ini sedang melakukan penelitian (atau mengembangkan skala) tentang Hubungan antara Stres dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan. Skala Kepuasan Kerja terdiri dari 40 item yang diturunkan dari komponen/ aspek/ dimensi meliputi:

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menjadi aspek yang membahas bagaimana sebuah pekerjaan dapat memberikan pengalaman yang berharga dan dinikmati oleh karyawannya. Tugas atau target yang menarik, memberikan penawaran belajar lebih banyak, hingga tanggung jawab yang lebih besar menjadi ukuran dalam suatu pekerjaan yang dapat memuaskan karyawan.

b. Gaji

Gaji menjadi aspek yang menjelaskan bagaimana karyawan memandang timbal balik yang diberikan perusahaan dalam bentuk material dapat dianggap pantas dan seimbang dengan kontribusi mereka. Gaji juga dapat

menjadi pandangan yang berbeda bagi karyawan jika mereka juga membandingkan dengan pendapatan orang lain.

c. Promosi

Promosi menjadi aspek yang mengukur bagaimana kebijakan perusahaan dalam hal menawarkan kenaikan jabatan, kenaikan gaji, maupun kesempatan untuk berpindah tempat. Kesempatan ini dipandang oleh karyawan sebagai wadah untuk berkembang, keadilan, hingga kemajuan perusahaan itu sendiri.

d. Pengawasan

Pengawasan menjadi aspek yang menjelaskan bagaimana perhatian dari atasan mampu menjangkau karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan diayomi. Atasan yang memberikan arahan, bantuan teknis, hingga dukungan psikologis lebih disukai oleh karyawan.

e. Rekan Kerja

Rekan Kerja sebagai aspek yang mengukur bagaimana lingkungan sekitar karyawan yang dapat memberikan dorongan secara teknis maupun sosial.

Definisi konseptual Kepuasan Kerja adalah sikap individu dalam memandang pekerjaannya dengan cara mengukur selisih imbalan yang didapatkan dengan imbalan yang mereka yakini seharusnya didapat dari pekerjaannya tersebut (Robbins, 2003). Spector (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dihasilkan dari perasaan individu dalam memandang pekerjaan mereka secara keseluruhan maupun aspek-aspek terkait dari pekerjaan tersebut.

Definisi Operasional Kepuasan Kerja adalah cara individu sebagai karyawan dalam memandang pekerjaannya, dengan melakukan evaluasi terhadap berbagai hal yang didapatkan dari pekerjaannya

Komponen/ aspek/ dimensi :

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menjadi aspek yang membahas bagaimana sebuah pekerjaan dapat memberikan pengalaman yang berharga dan dinikmati oleh karyawannya. Tugas atau target yang menarik, memberikan penawaran belajar lebih banyak, hingga tanggung jawab yang lebih besar menjadi ukuran dalam suatu pekerjaan yang dapat memuaskan karyawan.

b. Gaji

Gaji menjadi aspek yang menjelaskan bagaimana karyawan memandang timbal balik yang diberikan perusahaan dalam bentuk material dapat dianggap pantas dan seimbang dengan kontribusi mereka. Gaji juga dapat menjadi pandangan yang berbeda bagi karyawan jika mereka juga membandingkan dengan pendapatan orang lain.

c. Promosi

Promosi menjadi aspek yang mengukur bagaimana kebijakan perusahaan dalam hal menawarkan kenaikan jabatan, kenaikan gaji, maupun kesempatan untuk berpindah tempat. Kesempatan ini dipandang oleh karyawan sebagai wadah untuk berkembang, keadilan, hingga kemajuan perusahaan itu sendiri.

d. Pengawasan

Pengawasan menjadi aspek yang menjelaskan bagaimana perhatian dari atasan mampu menjangkau karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan diayomi. Atasan yang memberikan arahan, bantuan teknis, hingga dukungan psikologis lebih disukai oleh karyawan.

e. Rekan Kerja

Rekan Kerja sebagai aspek yang mengukur bagaimana lingkungan sekitar karyawan yang dapat memberikan dorongan secara teknis maupun sosial.

Saya mohon Sdr/i *expert reviewer* dapat melakukan telaah (*review*) terhadap item-item pada **Skala Kepuasan Kerja** Sdr/i *expert reviewer* saya mohon dapat melakukan dua hal terkait pada skala ini yaitu :

3. Memberikan penilaian berupa skor 1 – 4 terhadap setiap item-item pada skala tersebut berdasarkan :
 - a. Relevansi (*relevance*) atau kesesuaian masing-masing pernyataan dengan konstruk yang ada pada alat ukur yang digunakan pada penelitian ini.
 - b. Tingkat pentingnya pernyataan (*importance*) sesuai dengan konstruk yang ada untuk masing-masing alat ukur yang digunakan pada penelitian ini.
 - c. Kejelasan (*clarity*) setiap pernyataan sehingga jelas dan mudah dipahami oleh subjek penelitian.

Pada bagian ini skor berkisar antara 1 – 4 dengan makna bahwa **skor minimal 1** mengandung arti bahwa pernyataan tersebut tidak relevan, tidak penting dan tidak jelas sedangkan **skor maksimal 4** mengandung arti bahwa pernyataan tersebut sangat relevan, sangat penting dan sangat jelas.

4. Sdr/i *expert reviewer* juga dapat memberikan komentar pada kolom keterangan sehubungan dengan relevansi, tingkat pentingnya pernyataan

dan kejelasan pada pernyataan-pernyataan yang dinilai sebagai masukan dan perbaikan untuk peneliti bila memang dibutuhkan.

Sdr/i *expert reviewer* dapat memberikan tanda centang (✓) pada skor 1 – 4 yang Sdr/i berikan seperti pada tabel di bawah ini.

Adapun contoh penilaian relevansi, tingkat pentingnya pernyataan dan kejelasan akan berupa seperti tabel di bawah ini :

No.	Aspek	Indikator	Pernyataan	Relevance				Importance				Clarity				Keterangan
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Pekerjaan itu sendiri	Individu memandang pekerjaannya memberikan pengalaman yang berarti	Saya merasa tugas kantor yang saya kerjakan merupakan sarana bagi saya untuk belajar ilmu baru (F)													Silakan dipastikan kembali, apakah definisi operasional kepuasan kerja adalah “perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil evaluasi terhadap berbagai hal dari pekerjaannya tersebut”?
			Pekerjaan yang saya rasakan hanya sebagai pengulangan atas pengalaman yang sudah saya miliki sebelumnya (UF)													
			Saya puas dengan pekerjaan saya karena saya mampu memanfaatkan kemampuan dan pengetahuan saya dalam mengerjakan tanggung jawab pekerjaan (F)													Jika ya, item berarti berisi “perasaan”, misal saya puas, saya senang, saya bangga, saya terhibur, saya suka, saya bahagia, saya nyaman, dan untuk UF: saya terganggu.
			Saya merasa kurang nyaman dalam bekerja karena belum mendapatkan kesempatan untuk													

			mengaktualisasikan diri (UF)													saya tersiksa, saya kecewa, saya keberata, saya terbebani, saya tersiksa.
		Individu menikmati apa yang menjadi tanggung jawabnya	Saya merasa ekspektasi saya terpenuhi selama mengemban tanggung jawab pekerjaan (F)													
			Saya merasa kewalahan dalam mengerjakan tugas yang di luar tanggung jawab saya (UF)													
			Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang (F)													
			Saya menghindari ketika keluarga atau teman membahas pekerjaan (UF)													

2.	Gaji	Individu merasa adil dengan keuntungan yang didapat dari pekerjaannya	Saya senang akan sikap perusahaan yang menghargai kinerja saya di kantor dengan memberikan tambahan bonus (F)																
----	------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

			Saya merasa kecewa dengan kebijakan kantor yang hanya memberikan tunjangan pokok meskipun saya berprestasi (UF)																
			Saya merasa lebih termotivasi untuk giat bekerja dengan adanya jaminan bonus tambahan dari perusahaan (F)																
			Saya merasa ragu bahwa perusahaan mampu memberikan tunjangan tepat waktu (UF)																
		Individu merasakan keadilan dengan pegawai lainnya	Saya percaya bahwa kebijakan pembayaran di perusahaan sudah sesuai dengan tiap karyawannya (F)																
			Saya merasa perusahaan kurang terbuka dalam menjelaskan kriteria tambahan bonus untuk karyawan (UF)																

			Saya merasa adil jika perusahaan memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang memenuhi target pekerjaan (F)																	
			Saya cukup skeptis dengan sistem bonus tambahan yang diberikan oleh perusahaan (UF)																	
3.	Promosi	Individu merasa terwadahi untuk berkembang oleh perusahaan	Saya merasa terbantu dalam meningkatkan kemampuan saya melalui program pelatihan dari perusahaan (F)																	
			Saya cukup keberatan kepada perusahaan karena harus menanggung biaya penunjang pekerjaan secara mandiri (UF)																	
			Saya merasa nyaman karena perusahaan memberikan kesempatan untuk mencoba pekerjaan																	

			yang dapat meningkatkan kemampuan (F)																	
			Saya kecewa karena perusahaan tidak mempercayakan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit (UF)																	
		Individu merasa dihargai atas kinerjanya	Saya merasa dihargai karena perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk promosi atau kenaikan gaji dengan layak (F)																	
			Saya merasa rendah diri akibat perusahaan tidak mengapresiasi kinerja saya (UF)																	
			Saya merasa nyaman karena perusahaan menghargai kontribusi saya melalui evaluasi kinerja yang teratur																	
			Saya khawatir perusahaan tidak mampu bijak dalam																	



Lampiran C. Uji Keterbacaan

FORM UJI KETERBACAAN (1)

Nama/Inisial : Ria
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Usia : 34 tahun
 Domisili : Jakarta Selatan/**Non Jakarta Selatan***
 Departemen : Digital & Pembukuan

**warnai yang dipilih*

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pernyataan yang akan dinilai, dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1 = Tidak Paham
- 2 = Kurang Paham
- 3 = Cukup Paham
- 4 = Paham
- 5 = Sangat Paham

Pada kolom saran, Anda dapat menuliskan kata yang kurang Anda pahami dan menuliskan saran penulisan aitem yang sekiranya lebih mudah dipahami dalam kuisioner ini. **Mohon berikan saran pada item yang Anda beri nilai 1-3.**

Skala 1

No	Aitem	Nilai					Saran
		1	2	3	4	5	
1	Saya kewalahan dengan banyaknya tuntutan dari atasan sehingga pekerjaan jadi terlambat diselesaikan				X		
2	Permasalahan pribadi membuat pikiran saya terganggu yang berdampak pada kinerja saya		X				Pekerjaan terganggu
3	Saya sulit menenangkan diri setelah tertekan akibat			X			akibat tekanan saja

	perjalanan ke kantor yang melelahkan					
4	Saya menjadi putus asa akibat banyaknya tugas yang diberikan oleh rekan kerja			X		
5	Saya menjauh dari lingkungan tempat kerja akibat merasa terbebani untuk memenuhi tuntutan sosial	X				menggunakan dalam bukan untuk
6	Saya merasa tidak nyaman hingga mengganggu kinerja saya akibat adanya konflik di tempat kerja		X			lebih baik kurang daripada tidak
7	Saya menjadi panik akibat ketidakpastian waktu tempuh menuju tempat kerja sehingga saya sulit fokus		X			
8	Saya kewalahan untuk menjalani rutinitas pekerjaan saat sedang mengalami masalah di tempat kerja maupun di rumah sehingga saya menjadi pemurung	X				dibuat lebih singkat
9	Saya kewalahan saat harus memenuhi banyak tuntutan pekerjaan dari rekan kerja dalam waktu bersamaan sehingga saya kelelahan				X	
10	Saya mampu untuk tetap termotivasi dalam bekerja meskipun hasil pekerjaan tidak sesuai target			X		
11	Saya dapat memprioritaskan tanggung jawab pekerjaan meskipun kondisi mental saya sedang buruk			X		berusaha bersikap profesional
12	Kesiapan saya untuk bekerja tetap terjaga meskipun			X		

	mengalami hambatan selama perjalanan menuju tempat kerja						
13	Saya dapat mengafirmasi diri positif jika tugas yang banyak merupakan bagian dari pengembangan diri saya				X		
14	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja akibat mudah beradaptasi dengan dinamika sosial yang berubah-ubah di tempat kerja			X		tidak masalah dengan lingkungan	
15	Saya tetap berusaha berpikiran positif untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun kondisi lingkungan kerja buruk			X			
16	Saya cepat dalam beradaptasi ketika terjadi permasalahan di kantor sehingga saya mudah mencari jalan keluarnya			X			
17	Permasalahan yang saya alami tidak mengganggu profesionalitas saya ketika bekerja				X		
18	Kemampuan saya mengatur prioritas pekerjaan menghindari saya kewalahan menghadapi tekanan kerja			X			
19	Saya pasrah ketika waktu masuk kantor tersisa sedikit sehingga menurunkan motivasi kerja saya			X			
20	Tekanan pekerjaan akibat saya gagal mencapai target membuat pikiran saya terbebani			X			
21	Perasaan saya menjadi sensitif saat kelelahan menghadapi tuntutan pekerjaan				X		
22	Kritikan dari atasan mengenai kinerja saya membuat saya			X			

	menjadi berpikir negatif hingga demotivasi kerja						
23	Tindakan saya menjadi agresif akibat tidak mampu mengatasi tekanan kerja maupun kehidupan pribadi				X		
24	Perjalanan menuju tempat kerja yang tidak menyenangkan membuat saya kewalahan sehingga perasaan saya berubah drastis selama bekerja				X		
25	Saya terhambat melanjutkan pekerjaan akibat tertekan setelah berdebat dengan teman kerja			X			terkadang untuk update informasi, masukan/saran
26	Saya menjadi rendah diri akibat tuntutan sosial di tempat kerja yang tidak mampu saya penuhi				X		
27	Tekanan pekerjaan yang tinggi membuat saya kelelahan hingga tidak dapat memenuhi target yang diminta					X	
28	Saya tetap tenang ketika kondisi kantor sedang bermasalah sehingga saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya				X		
29	Saya tetap optimis dalam bekerja meskipun sebelumnya melakukan kesalahan di tempat kerja				X		
30	Saat tuntutan pekerjaan meningkat, saya tetap mampu mengendalikan emosi dan menyelesaikan tuntutan tersebut					X	
31	Saya mudah menerima masukan maupun saran terhadap kinerja saya sehingga dapat memotivasi diri saya				X		

32	Hasil kinerja saya menumbuhkan pikiran positif saya untuk dapat bekerja lebih baik				X		
33	Saya tetap mampu bersosialisasi dengan rekan kerja meskipun perjalanan saya menuju tempat kerja terkendala				X		
34	Saya dapat menyelesaikan konflik kerja dengan emosi yang baik					X	
35	Saya fleksibel dalam menempatkan diri di lingkungan sosial sehingga saya memiliki banyak teman					X	
36	Saya tetap semangat untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun hari-hari saya terasa sulit				X		

Skala 2

No	Aitem	Nilai					Saran
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa terbantu dengan tugas kantor yang menjadi sarana bagi saya untuk belajar ilmu baru				X		
2	Saya senang karena perusahaan menghargai kinerja saya di kantor dengan memberikan tambahan bonus				X		
3	Saya merasa bersyukur adanya program pelatihan dari perusahaan dapat meningkatkan kemampuan saya				X		

4	Saya merasa terbantu dengan adanya dukungan moral dari atasan saya				X		
5	Saya senang karena bantuan dari rekan kerja dapat mempermudah pekerjaan saya				X		
6	Saya merasa senang ketika mengerjakan tugas kantor karena mampu memanfaatkan kemampuan dan pengetahuan saya				X		
7	Saya merasa antusias bekerja dengan adanya jaminan bonus tambahan dari perusahaan					X	
8	Saya merasa nyaman karena perusahaan memberikan kesempatan untuk mencoba pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan					X	
9	Saya merasa dihargai atas kinerja saya dengan adanya apresiasi dari atasan				X		
10	Saya bersyukur memiliki rekan kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya				X		
11	Saya terbebani dengan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya				X		
12	Saya merasa kecewa karena prestasi saya tidak diapresiasi oleh perusahaan				X		
13	Saya cukup keberatan kepada perusahaan karena harus menanggung biaya penunjang pekerjaan secara mandiri			X			netral, bisa dihapus keberatannya jika memungkinkan

14	Saya merasa tidak nyaman dengan banyaknya peraturan yang ditetapkan oleh atasan saya		X				tidaknya terlalu berlebihan, lebih baik kurang nyaman
15	Saya malas jika harus meminta bantuan kepada rekan kerja			X			jika memerlukan diskusi
16	Saya merasa kurang nyaman dalam bekerja karena belum mendapatkan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri				X		
17	Saya menjadi malas bekerja karena perusahaan tidak mampu memberikan tunjangan tepat waktu				X		
18	Saya kecewa karena perusahaan tidak mempercayakan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit				X		
19	Saya kecewa karena proses kerja saya tidak diakui oleh atasan saya				X		
20	Saya kecewa saat tidak ada satupun yang membantu saya saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan				X		
21	Saya merasa ekspektasi saya terpenuhi selama mengemban tanggung jawab pekerjaan					X	
22	Saya senang kebijakan pembayaran di perusahaan menyesuaikan dengan tiap karyawannya			X			mengikuti peraturan yang berlaku dan penilaian yang objektif
23	Saya merasa dihargai karena perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk promosi atau kenaikan gaji dengan layak				X		

24	Saya nyaman untuk meminta bantuan kepada atasan jika mengalami kesulitan saat kerja				X		
25	Saya merasa aman untuk meminta bantuan kepada rekan saat mengalami kesulitan			X			
26	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang				X		
27	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang memenuhi target pekerjaan			X			
28	Saya merasa nyaman karena perusahaan menghargai kontribusi saya melalui evaluasi kinerja yang teratur			X			
29	Saya senang karena atasan saya mudah untuk dihubungi terkait pekerjaan				X		
30	Saya mempercayai rekan kerja terutama dalam hal pekerjaan			X			
31	Saya tersiksa ketika mengerjakan tugas yang seharusnya bukan tanggung jawab saya				X		
32	Saya kecewa dengan sistem bonus tambahan yang diberikan oleh perusahaan				X		
33	Saya merasa rendah diri akibat perusahaan tidak mengapresiasi kinerja saya				X		
34	Selama bekerja, saya tersiksa karena hanya dapat mengandalkan diri sendiri untuk mengatasi suatu kendala		X				diri sendiri

35	Saya terbebani saat berkomunikasi dengan rekan kerja di tempat kerja	X					kurang nyaman
36	Saya terganggu ketika keluarga atau teman membahas pekerjaan			X			
37	Saya keberatan karena perusahaan kurang terbuka dalam menjelaskan kriteria tambahan bonus untuk karyawan				X		
38	Saya berprasangka bahwa perusahaan tidak mampu bijak dalam menentukan kenaikan pangkat/gaji		X				
39	Saya keberatan jika harus menghubungi atasan saat terjadi keadaan darurat		X				
40	Saya malas untuk bekerjasama dengan orang lain karena menghambat pekerjaan saya		X				tergantung jika ada delegasi

FORM UJI KETERBACAAN

Nama/Inisial : Sasa
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Usia : 24
 Domisili : Jakarta Selatan/**Non Jakarta Selatan***
 Departemen :

**warnai yang dipilih*

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pernyataan yang akan dinilai, dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1 = Tidak Paham
- 2 = Kurang Paham
- 3 = Cukup Paham
- 4 = Paham
- 5 = Sangat Paham

Pada kolom saran, Anda dapat menuliskan kata yang kurang Anda pahami dan menuliskan saran penulisan aitem yang sekiranya lebih mudah dipahami dalam kuisioner ini. **Mohon berikan saran pada aitem yang Anda beri nilai 1-3.**

Skala 1

No	Aitem	Nilai					Saran
		1	2	3	4	5	
1	Saya kewalahan dengan banyaknya tuntutan dari atasan sehingga pekerjaan jadi terlambat diselesaikan					X	
2	Permasalahan pribadi membuat pikiran saya terganggu yang berdampak pada kinerja saya					X	
3	Saya sulit menenangkan diri setelah tertekan akibat perjalanan ke kantor yang melelahkan				X		

4	Saya menjadi putus asa akibat banyaknya tugas yang diberikan oleh rekan kerja					X	
5	Saya menjauh dari lingkungan tempat kerja akibat merasa terbebani untuk memenuhi tuntutan sosial				X		
6	Saya merasa tidak nyaman hingga mengganggu kinerja saya akibat adanya konflik di tempat kerja				X		
7	Saya menjadi panik akibat ketidakpastian waktu tempuh menuju tempat kerja sehingga saya sulit fokus				X		
8	Saya kewalahan untuk menjalani rutinitas pekerjaan saat sedang mengalami masalah di tempat kerja maupun di rumah sehingga saya menjadi pemurung			X			diubah sedikit “Saya kewalahan menjalani rutinitas pekerjaan saat sedang mengalami masalah di tempat kerja atau di rumah yang membuat saya menjadi pemurung” jadi lebih rapih
9	Saya kewalahan saat harus memenuhi banyak tuntutan pekerjaan dari rekan kerja dalam waktu bersamaan sehingga saya kelelahan					X	
10	Saya mampu untuk tetap termotivasi dalam bekerja meskipun hasil pekerjaan tidak sesuai target					X	
11	Saya dapat memprioritaskan tanggung jawab pekerjaan					X	

	meskipun kondisi mental saya sedang buruk						
12	Kesiapan saya untuk bekerja tetap terjaga meskipun mengalami hambatan selama perjalanan menuju tempat kerja					X	
13	Saya dapat mengafirmasi diri positif jika tugas yang banyak merupakan bagian dari pengembangan diri saya					X	
14	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja akibat mudah beradaptasi dengan dinamika sosial yang berubah-ubah di tempat kerja			X			Kalau jadi “Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja akibat cepat beradaptasi..” apakah masih sesuai konteks? karena sedikit bingungin
15	Saya tetap berusaha berpikiran positif untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun kondisi lingkungan kerja buruk					X	
16	Saya cepat dalam beradaptasi ketika terjadi permasalahan di kantor sehingga saya mudah mencari jalan keluarnya					X	
17	Permasalahan yang saya alami tidak mengganggu profesionalitas saya ketika bekerja					X	
18	Kemampuan saya mengatur prioritas pekerjaan menghindari saya kewalahan menghadapi tekanan kerja					X	

19	Saya pasrah ketika waktu masuk kantor tersisa sedikit sehingga menurunkan motivasi kerja saya		X				Ini maksudnya terlambat kah? Kalau iyaa mungkin bisa jadi “Saya pasrah ketika saya terlambat dan waktu masuk kantor tersisa sedikit sehingga...”
20	Tekanan pekerjaan akibat saya gagal mencapai target membuat pikiran saya terbebani					X	
21	Perasaan saya menjadi sensitif saat kelelahan menghadapi tuntutan pekerjaan					X	
22	Kritikan dari atasan mengenai kinerja saya membuat saya menjadi berpikir negatif hingga demotivasi kerja					X	
23	Tindakan saya menjadi agresif akibat tidak mampu mengatasi tekanan kerja maupun kehidupan pribadi					X	
24	Perjalanan menuju tempat kerja yang tidak menyenangkan membuat saya kewalahan sehingga perasaan saya berubah drastis selama bekerja					X	
25	Saya terhambat melanjutkan pekerjaan akibat tertekan setelah berdebat dengan teman kerja					X	
26	Saya menjadi rendah diri akibat tuntutan sosial di tempat kerja yang tidak mampu saya penuhi					X	

27	Tekanan pekerjaan yang tinggi membuat saya kelelahan hingga tidak dapat memenuhi target yang diminta					X	
28	Saya tetap tenang ketika kondisi kantor sedang bermasalah sehingga saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya					X	
29	Saya tetap optimis dalam bekerja meskipun sebelumnya melakukan kesalahan di tempat kerja					X	
30	Saat tuntutan pekerjaan meningkat, saya tetap mampu mengendalikan emosi dan menyelesaikan tuntutan tersebut					X	
31	Saya mudah menerima masukan maupun saran terhadap kinerja saya sehingga dapat memotivasi diri saya					X	
32	Hasil kinerja saya menumbuhkan pikiran positif saya untuk dapat bekerja lebih baik					X	
33	Saya tetap mampu bersosialisasi dengan rekan kerja meskipun perjalanan saya menuju tempat kerja terkendala					X	
34	Saya dapat menyelesaikan konflik kerja dengan emosi yang baik					X	
35	Saya fleksibel dalam menempatkan diri di					X	

	lingkungan sosial sehingga saya memiliki banyak teman						
36	Saya tetap semangat untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun hari-hari saya terasa sulit					X	

Skala 2

No	Aitem	Nilai					Saran
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa terbantu dengan tugas kantor yang menjadi sarana bagi saya untuk belajar ilmu baru					X	
2	Saya senang karena perusahaan menghargai kinerja saya di kantor dengan memberikan tambahan bonus					X	
3	Saya merasa bersyukur adanya program pelatihan dari perusahaan dapat meningkatkan kemampuan saya					X	
4	Saya merasa terbantu dengan adanya dukungan moral dari atasan saya					X	
5	Saya senang karena bantuan dari rekan kerja dapat mempermudah pekerjaan saya					X	
6	Saya merasa senang ketika mengerjakan tugas kantor karena mampu memanfaatkan kemampuan dan pengetahuan saya					X	
7	Saya merasa antusias bekerja dengan adanya jaminan bonus tambahan dari perusahaan					X	note: typo ya 'antusias'
8	Saya merasa nyaman karena perusahaan memberikan kesempatan untuk mencoba					X	

	pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan						
9	Saya merasa dihargai atas kinerja saya dengan adanya apresiasi dari atasan					X	
10	Saya bersyukur memiliki rekan kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya					X	
11	Saya terbebani dengan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya					X	
12	Saya merasa kecewa karena prestasi saya tidak diapresiasi oleh perusahaan					X	
13	Saya cukup keberatan kepada perusahaan karena harus menanggung biaya penunjang pekerjaan secara mandiri					X	
14	Saya merasa tidak nyaman dengan banyaknya peraturan yang ditetapkan oleh atasan saya					X	
15	Saya malas jika harus meminta bantuan kepada rekan kerja					X	
16	Saya merasa kurang nyaman dalam bekerja karena belum mendapatkan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri					X	
17	Saya menjadi malas bekerja karena perusahaan tidak mampu memberikan tunjangan tepat waktu					X	
18	Saya kecewa karena perusahaan tidak mempercayakan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit					X	
19	Saya kecewa karena proses kerja saya tidak diakui oleh atasan saya					X	
20	Saya kecewa saat tidak ada satupun yang membantu saya saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan					X	

21	Saya merasa ekspektasi saya terpenuhi selama mengemban tanggung jawab pekerjaan					X	
22	Saya senang kebijakan pembayaran di perusahaan menyesuaikan dengan tiap karyawannya					X	
23	Saya merasa dihargai karena perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk promosi atau kenaikan gaji dengan layak					X	
24	Saya nyaman untuk meminta bantuan kepada atasan jika mengalami kesulitan saat kerja					X	
25	Saya merasa aman untuk meminta bantuan kepada rekan saat mengalami kesulitan					X	
26	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang					X	
27	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang memenuhi target pekerjaan					X	
28	Saya merasa nyaman karena perusahaan menghargai kontribusi saya melalui evaluasi kinerja yang teratur					X	
29	Saya senang karena atasan saya mudah untuk dihubungi terkait pekerjaan					X	
30	Saya mempercayai rekan kerja terutama dalam hal pekerjaan					X	
31	Saya tersiksa ketika mengerjakan tugas yang seharusnya bukan tanggung jawab saya					X	
32	Saya kecewa dengan sistem bonus tambahan yang diberikan oleh perusahaan					X	
33	Saya merasa rendah diri akibat perusahaan tidak mengapresiasi kinerja saya					X	

34	Selama bekerja, saya tersiksa karena hanya dapat mengandalkan diri sendiri untuk mengatasi suatu kendala					X	
35	Saya terbebani saat berkomunikasi dengan rekan kerja di tempat kerja					X	
36	Saya terganggu ketika keluarga atau teman membahas pekerjaan					X	
37	Saya keberatan karena perusahaan kurang terbuka dalam menjelaskan kriteria tambahan bonus untuk karyawan					X	
38	Saya berprasangka bahwa perusahaan tidak mampu bijak dalam menentukan kenaikan pangkat/gaji					X	
39	Saya keberatan jika harus menghubungi atasan saat terjadi keadaan darurat					X	
40	Saya malas untuk bekerjasama dengan orang lain karena menghambat pekerjaan saya					X	

FORM UJI KETERBACAAN (3)

Nama/Inisial : Sari Suhesti
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Usia : 42
 Domisili : Jakarta Selatan/**Non Jakarta Selatan***
 Departemen :

**warnai yang dipilih*

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pernyataan yang akan dinilai, dengan ketentuan sebagai berikut.

- 1 = Tidak Paham
- 2 = Kurang Paham
- 3 = Cukup Paham
- 4 = Paham
- 5 = Sangat Paham

Pada kolom saran, Anda dapat menuliskan kata yang kurang Anda pahami dan menuliskan saran penulisan aitem yang sekiranya lebih mudah dipahami dalam kuisioner ini. **Mohon berikan saran pada aitem yang Anda beri nilai 1-3.**

Skala 1

No	Aitem	Nilai					Saran
		1	2	3	4	5	
1	Saya kewalahan dengan banyaknya tuntutan dari atasan sehingga pekerjaan jadi terlambat diselesaikan				x		
2	Permasalahan pribadi membuat pikiran saya terganggu yang berdampak pada kinerja saya				x		
3	Saya sulit menenangkan diri setelah tertekan akibat perjalanan ke kantor yang melelahkan				x		
4	Saya menjadi putus asa akibat banyaknya tugas yang diberikan oleh rekan kerja				x		

5	Saya menjauh dari lingkungan tempat kerja akibat merasa terbebani untuk memenuhi tuntutan sosial				x		
6	Saya merasa tidak nyaman hingga mengganggu kinerja saya akibat adanya konflik di tempat kerja				x		
7	Saya menjadi panik akibat ketidakpastian waktu tempuh menuju tempat kerja sehingga saya sulit fokus				x		
8	Saya kewalahan untuk menjalani rutinitas pekerjaan saat sedang mengalami masalah di tempat kerja maupun di rumah sehingga saya menjadi pemurung				x		
9	Saya kewalahan saat harus memenuhi banyak tuntutan pekerjaan dari rekan kerja dalam waktu bersamaan sehingga saya kelelahan				x		
10	Saya mampu untuk tetap termotivasi dalam bekerja meskipun hasil pekerjaan tidak sesuai target					x	
11	Saya dapat memprioritaskan tanggung jawab pekerjaan meskipun kondisi mental saya sedang buruk				x		
12	Kesiapan saya untuk bekerja tetap terjaga meskipun mengalami hambatan selama perjalanan menuju tempat kerja					x	
13	Saya dapat mengafirmasi diri positif jika tugas yang banyak merupakan bagian dari pengembangan diri saya				x		
14	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja akibat mudah beradaptasi dengan dinamika sosial yang berubah-ubah di tempat kerja				x		
15	Saya tetap berusaha berpikiran positif untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun kondisi lingkungan kerja buruk					x	
16	Saya cepat dalam beradaptasi ketika terjadi permasalahan di kantor sehingga saya mudah mencari jalan keluarnya				x		

17	Permasalahan yang saya alami tidak mengganggu profesionalitas saya ketika bekerja					x	
18	Kemampuan saya mengatur prioritas pekerjaan menghindari saya kewalahan menghadapi tekanan kerja				x		
19	Saya pasrah ketika waktu masuk kantor tersisa sedikit sehingga menurunkan motivasi kerja saya				x		
20	Tekanan pekerjaan akibat saya gagal mencapai target membuat pikiran saya terbebani				x		
21	Perasaan saya menjadi sensitif saat kelelahan menghadapi tuntutan pekerjaan				x		
22	Kritikan dari atasan mengenai kinerja saya membuat saya menjadi berpikir negatif hingga demotivasi kerja				x		
23	Tindakan saya menjadi agresif akibat tidak mampu mengatasi tekanan kerja maupun kehidupan pribadi				x		
24	Perjalanan menuju tempat kerja yang tidak menyenangkan membuat saya kewalahan sehingga perasaan saya berubah drastis selama bekerja				x		
25	Saya terhambat melanjutkan pekerjaan akibat tertekan setelah berdebat dengan teman kerja				x		
26	Saya menjadi rendah diri akibat tuntutan sosial di tempat kerja yang tidak mampu saya penuhi				x		
27	Tekanan pekerjaan yang tinggi membuat saya kelelahan hingga tidak dapat memenuhi target yang diminta				x		
28	Saya tetap tenang ketika kondisi kantor sedang bermasalah sehingga saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya					x	
29	Saya tetap optimis dalam bekerja meskipun sebelumnya melakukan kesalahan di tempat kerja					x	

30	Saat tuntutan pekerjaan meningkat, saya tetap mampu mengendalikan emosi dan menyelesaikan tuntutan tersebut					x	
31	Saya mudah menerima masukan maupun saran terhadap kinerja saya sehingga dapat memotivasi diri saya					x	
32	Hasil kinerja saya menumbuhkan pikiran positif saya untuk dapat bekerja lebih baik					x	
33	Saya tetap mampu bersosialisasi dengan rekan kerja meskipun perjalanan saya menuju tempat kerja terkendala					x	
34	Saya dapat menyelesaikan konflik kerja dengan emosi yang baik					x	
35	Saya fleksibel dalam menempatkan diri di lingkungan sosial sehingga saya memiliki banyak teman					x	
36	Saya tetap semangat untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun hari-hari saya terasa sulit				x		

Skala 2

No	Aitem	Nilai					Saran
		1	2	3	4	5	
1	Saya merasa terbantu dengan tugas kantor yang menjadi sarana bagi saya untuk belajar ilmu baru				x		
2	Saya senang karena perusahaan menghargai kinerja saya di kantor dengan memberikan tambahan bonus				x		
3	Saya merasa bersyukur adanya program pelatihan dari perusahaan dapat meningkatkan kemampuan saya				x		
4	Saya merasa terbantu dengan adanya dukungan moral dari atasan saya				x		

5	Saya senang karena bantuan dari rekan kerja dapat mempermudah pekerjaan saya				x		
6	Saya merasa senang ketika mengerjakan tugas kantor karena mampu memanfaatkan kemampuan dan pengetahuan saya				x		
7	Saya merasa antusias bekerja dengan adanya jaminan bonus tambahan dari perusahaan				x		
8	Saya merasa nyaman karena perusahaan memberikan kesempatan untuk mencoba pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan					x	
9	Saya merasa dihargai atas kinerja saya dengan adanya apresiasi dari atasan					x	
10	Saya bersyukur memiliki rekan kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya					x	
11	Saya terbebani dengan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya				x		
12	Saya merasa kecewa karena prestasi saya tidak diapresiasi oleh perusahaan					x	
13	Saya cukup keberatan kepada perusahaan karena harus menanggung biaya penunjang pekerjaan secara mandiri				x		
14	Saya merasa tidak nyaman dengan banyaknya peraturan yang ditetapkan oleh atasan saya				x		
15	Saya malas jika harus meminta bantuan kepada rekan kerja				x		
16	Saya merasa kurang nyaman dalam bekerja karena belum mendapatkan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri				x		
17	Saya menjadi malas bekerja karena perusahaan tidak mampu memberikan tunjangan tepat waktu				x		
18	Saya kecewa karena perusahaan tidak mempercayakan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit				x		

19	Saya kecewa karena proses kerja saya tidak diakui oleh atasan saya				x		
20	Saya kecewa saat tidak ada satupun yang membantu saya saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan				x		
21	Saya merasa ekspektasi saya terpenuhi selama mengemban tanggung jawab pekerjaan				x		
22	Saya senang kebijakan pembayaran di perusahaan menyesuaikan dengan tiap karyawannya				x		
23	Saya merasa dihargai karena perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk promosi atau kenaikan gaji dengan layak				x		
24	Saya nyaman untuk meminta bantuan kepada atasan jika mengalami kesulitan saat kerja				x		
25	Saya merasa aman untuk meminta bantuan kepada rekan saat mengalami kesulitan				x		
26	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang					x	
27	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang memenuhi target pekerjaan				x		
28	Saya merasa nyaman karena perusahaan menghargai kontribusi saya melalui evaluasi kinerja yang teratur				x		
29	Saya senang karena atasan saya mudah untuk dihubungi terkait pekerjaan				x		
30	Saya mempercayai rekan kerja terutama dalam hal pekerjaan				x		
31	Saya tersiksa ketika mengerjakan tugas yang seharusnya bukan tanggung jawab saya				x		
32	Saya kecewa dengan sistem bonus tambahan yang diberikan oleh perusahaan				x		
33	Saya merasa rendah diri akibat perusahaan tidak mengapresiasi kinerja saya				x		

34	Selama bekerja, saya tersiksa karena hanya dapat mengandalkan diri sendiri untuk mengatasi suatu kendala				x		
35	Saya terbebani saat berkomunikasi dengan rekan kerja di tempat kerja				x		
36	Saya terganggu ketika keluarga atau teman membahas pekerjaan				x		
37	Saya keberatan karena perusahaan kurang terbuka dalam menjelaskan kriteria tambahan bonus untuk karyawan				x		
38	Saya berprasangka bahwa perusahaan tidak mampu bijak dalam menentukan kenaikan pangkat/gaji				x		
39	Saya keberatan jika harus menghubungi atasan saat terjadi keadaan darurat					x	
40	Saya malas untuk bekerjasama dengan orang lain karena menghambat pekerjaan saya					x	



Lampiran D. Skala Uji Coba

SKALA UJI COBA



Disusun Oleh:

Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo

15000121130090

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG
2025

KATA PENGANTAR

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan yaitu penyusunan skripsi, saya membutuhkan bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi dua skala penelitian yang terlampir. Skala penelitian ini berisi pernyataan-pernyataan yang perlu Bapak/Ibu jawab sesuai dengan keadaan yang terjadi sehari-hari tanpa menimbulkan hal-hal yang bersifat merugikan.

Saya berharap, Bapak/Ibu dapat mengisi skala ini dengan lengkap dan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, serta sesuai pendapat dan pemikiran pribadi tanpa adanya campur tangan orang lain. Tidak ada jawaban bernilai salah, semua jawaban adalah benar, apabila diisi sesuai dengan kondisi yang dialami.

Saya sangat menghargai kejujuran dalam pengisian skala ini dan semua kerahasiaan identitas dan jawaban akan dijamik serta seluruh data hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, tidak untuk dipublikasikan.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan waktu, bantuan, dan kerjasamanya dalam pengisian skala ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Peneliti

Rayhan Shaquille Sandwi

LEMBAR PERSETUJUAN

INFORMED CONSENT

Peneliti, Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang sedang melakukan penelitian sebagai tahapan akhir dalam penyelesaian masa studi.

Peneliti mengharapkan kesediaan anda untuk ikut serta menjadi subjek penelitian ini dengan sukarela. Anda hanya perlu mengisi skala psikologi yang berkaitan dengan penelitian. Semua informasi dan data diri anda akan terjaga kerahasiaannya sesuai dengan Kode Etik Psikologi serta Kode Etik Penelitian.

Setelah selesai membaca pernyataan di atas, saya menyatakan **SETUJU/TIDAK SETUJU*** dan **BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA*** untuk terlibat serta berpartisipasi aktif dalam proses penelitian ini.

**coret yang tidak perlu*

Partisipan

Peneliti

Rayhan Shaquille Sandwi P. R.

NIM. 15000121130090

Pertanyaan/informasi lebih lanjut:

Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut mengenai penelitian ini. Silakan anda dapat menghubungi Rayhan (0895379989310) selaku peneliti. Anda juga dapat menghubungi melalui email rayhan.sspr16@gmail.com

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tuliskan identitas Bapak/Ibu terlebih dahulu pada lembar identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Skala Psikologi ini terdiri dari dua skala, yakni skala pertama terdiri dari 36 pernyataan dan skala kedua terdiri dari 40 pernyataan.
3. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
4. Tidak ada jawaban yang salah. Bapak/Ibu diharapkan untuk memilih jawaban sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran yang dialami secara pribadi dengan memilih salah satu jawaban yang tersedia, yaitu:

STS : SANGAT TIDAK SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

TS : TIDAK SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

S : SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

SS : SANGAT SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

Berikan tanda (X) pada salah satu jawaban yang mencerminkan Bapak/Ibu.

PERNYATAAN	JAWABAN			
Perjalanan menuju ke kantor membuat saya merasakan kelelahan	STS	TS	X	SS

Apabila Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban atau memperbaiki jawaban yang dianggap belum sesuai, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban sebelumnya, kemudian berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban baru yang dianggap paling tepat dan sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

PERNYATAAN	JAWABAN			
Perjalanan menuju ke kantor membuat saya merasakan kelelahan	STS	X	=	SS

5. Periksalah kembali dan pastikan Bapak/Ibu sudah mengisi semua jawaban pada setiap pernyataan.

LEMBAR IDENTITAS

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita*

Umur :

Domisili : Jakarta Selatan/Non-Jakarta Selatan*

Status karyawan : Tetap/Kontrak*

Bagian :

**coret yang tidak sesuai*

BAGIAN I

Instruksi pengerjaan:

Pada bagian ini, terdapat 36 pertanyaan yang perlu Bapak/Ibu kerjakan. Baca dan pahami setiap pernyataan, lalu silakan Bapak/Ibu memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

No	Pertanyaan	Jawaban			
1	Saya kewalahan dengan banyaknya tuntutan dari atasan sehingga pekerjaan jadi terlambat diselesaikan	STS	TS	S	SS
2	Pekerjaan saya menjadi terganggu akibat permasalahan pribadi yang saya alami	STS	TS	S	SS
3	Saya sulit menenangkan diri akibat tekanan selama perjalanan menuju ke kantor yang melelahkan	STS	TS	S	SS
4	Saya menjadi putus asa akibat banyaknya tugas yang diberikan oleh rekan kerja	STS	TS	S	SS
5	Saya menjauh dari lingkungan tempat kerja akibat merasa terbebani dalam memenuhi tuntutan sosial	STS	TS	S	SS
6	Saya merasa kurang nyaman hingga mengganggu kinerja saya akibat adanya konflik di tempat kerja	STS	TS	S	SS

7	Saya menjadi panik akibat ketidakpastian waktu tempuh menuju tempat kerja sehingga saya sulit fokus	STS	TS	S	SS
8	Saya merasa kewalahan menjalani rutinitas kerja saat menghadapi masalah di kantor atau di rumah yang membuat saya menjadi pemurung.	STS	TS	S	SS
9	Saya kewalahan saat harus memenuhi banyak tuntutan pekerjaan dari rekan kerja dalam waktu bersamaan sehingga saya kelelahan	STS	TS	S	SS
10	Saya mampu untuk tetap termotivasi dalam bekerja meskipun hasil pekerjaan tidak sesuai target	STS	TS	S	SS
11	Saya dapat bersikap profesional pada pekerjaan meskipun kondisi mental sedang buruk	STS	TS	S	SS
12	Kesiapan saya untuk bekerja tetap terjaga meskipun mengalami hambatan selama perjalanan menuju tempat kerja	STS	TS	S	SS
13	Saya dapat mengafirmasi diri positif jika tugas yang banyak merupakan bagian dari pengembangan diri saya	STS	TS	S	SS
14	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja karena cepat beradaptasi dengan dinamika sosial yang berubah-ubah di tempat kerja	STS	TS	S	SS
15	Saya tetap berusaha berpikiran positif untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun kondisi lingkungan kerja buruk	STS	TS	S	SS

16	Saya cepat dalam beradaptasi ketika terjadi permasalahan di kantor sehingga saya mudah mencari jalan keluarnya	STS	TS	S	SS
17	Permasalahan yang saya alami tidak mengganggu profesionalitas saya ketika bekerja	STS	TS	S	SS
18	Kemampuan saya mengatur prioritas pekerjaan menghindari saya kewalahan menghadapi tekanan kerja	STS	TS	S	SS
19	Saya pasrah ketika saya akan terlambat masuk kantor dan menurunkan motivasi kerja saya	STS	TS	S	SS
20	Tekanan pekerjaan akibat saya gagal mencapai target membuat pikiran saya terbebani	STS	TS	S	SS
21	Perasaan saya menjadi sensitif saat kelelahan menghadapi tuntutan pekerjaan	STS	TS	S	SS
22	Kritikan dari atasan mengenai kinerja saya membuat saya menjadi berpikir negatif hingga demotivasi kerja	STS	TS	S	SS
23	Tindakan saya menjadi agresif akibat tidak mampu mengatasi tekanan kerja maupun kehidupan pribadi	STS	TS	S	SS
24	Perjalanan menuju tempat kerja yang tidak menyenangkan membuat saya kewalahan sehingga perasaan saya berubah drastis selama bekerja	STS	TS	S	SS
25	Perdebatan mengenai masukan maupun saran dengan teman kerja membuat saya tertekan dan menghambat pekerjaan	STS	TS	S	SS

26	Saya menjadi rendah diri akibat tuntutan sosial di tempat kerja yang tidak mampu saya penuhi	STS	TS	S	SS
27	Tekanan pekerjaan yang tinggi membuat saya kelelahan hingga tidak dapat memenuhi target yang diminta	STS	TS	S	SS
28	Saya tetap tenang ketika kondisi kantor sedang bermasalah sehingga saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
29	Saya tetap optimis dalam bekerja meskipun sebelumnya melakukan kesalahan di tempat kerja	STS	TS	S	SS
30	Saat tuntutan pekerjaan meningkat, saya tetap mampu mengendalikan emosi dan menyelesaikan tuntutan tersebut	STS	TS	S	SS
31	Saya mudah menerima masukan maupun saran terhadap kinerja saya sehingga dapat memotivasi diri saya	STS	TS	S	SS
32	Hasil kinerja saya menumbuhkan pikiran positif saya untuk dapat bekerja lebih baik	STS	TS	S	SS
33	Saya tetap mampu bersosialisasi dengan rekan kerja meskipun perjalanan saya menuju tempat kerja terkendala	STS	TS	S	SS
34	Saya dapat menyelesaikan konflik kerja dengan emosi yang baik	STS	TS	S	SS
35	Saya fleksibel dalam menempatkan diri di lingkungan sosial sehingga saya memiliki banyak teman	STS	TS	S	SS

36	Saya tetap semangat untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun hari-hari saya terasa sulit	STS	TS	S	SS
----	--	-----	----	---	----

BAGIAN II

Instruksi pengerjaan:

Pada bagian ini, terdapat 40 pertanyaan yang perlu Bapak/Ibu kerjakan. Baca dan pahami setiap pernyataan, lalu silakan Bapak/Ibu memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

No	Pertanyaan	Jawaban			
1	Saya merasa terbantu dengan tugas kantor yang menjadi sarana bagi saya untuk belajar ilmu baru	STS	TS	S	SS
2	Saya senang karena perusahaan menghargai kinerja saya di kantor dengan memberikan tambahan bonus	STS	TS	S	SS
3	Saya merasa bersyukur adanya program pelatihan dari perusahaan dapat meningkatkan kemampuan saya	STS	TS	S	SS
4	Saya merasa terbantu dengan adanya dukungan moral dari atasan saya	STS	TS	S	SS
5	Saya senang karena bantuan dari rekan kerja dapat mempermudah pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
6	Saya merasa senang ketika mengerjakan tugas kantor karena mampu	STS	TS	S	SS

	memanfaatkan kemampuan dan pengetahuan saya				
7	Saya merasa antusias bekerja dengan adanya jaminan bonus tambahan dari perusahaan	STS	TS	S	SS
8	Saya merasa nyaman karena perusahaan memberikan kesempatan untuk mencoba pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan	STS	TS	S	SS
9	Saya merasa dihargai atas kinerja saya dengan adanya apresiasi dari atasan	STS	TS	S	SS
10	Saya bersyukur memiliki rekan kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
11	Saya terbebani dengan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya	STS	TS	S	SS
12	Saya merasa kecewa karena prestasi saya tidak diapresiasi oleh perusahaan	STS	TS	S	SS
13	Saya cukup keberatan kepada perusahaan karena harus menanggung biaya penunjang pekerjaan secara mandiri	STS	TS	S	SS
14	Saya merasa kurang nyaman dengan banyaknya peraturan yang ditetapkan oleh atasan saya	STS	TS	S	SS
15	Saya malas jika harus berdiskusi bersama rekan kerja	STS	TS	S	SS
16	Saya merasa kurang nyaman dalam bekerja karena belum mendapatkan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri	STS	TS	S	SS

17	Saya menjadi malas bekerja karena perusahaan tidak mampu memberikan tunjangan tepat waktu	STS	TS	S	SS
18	Saya kecewa karena perusahaan tidak mempercayakan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit	STS	TS	S	SS
19	Saya kecewa karena proses kerja saya tidak diakui oleh atasan saya	STS	TS	S	SS
20	Saya kecewa saat tidak ada satupun yang membantu saya saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan	STS	TS	S	SS
21	Saya merasa ekspektasi saya terpenuhi selama mengemban tanggung jawab pekerjaan	STS	TS	S	SS
22	Saya senang peraturan pembayaran di perusahaan berlaku objektif pada tiap karyawannya	STS	TS	S	SS
23	Saya merasa dihargai karena perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk promosi atau kenaikan gaji dengan layak	STS	TS	S	SS
24	Saya nyaman untuk meminta bantuan kepada atasan jika mengalami kesulitan saat kerja	STS	TS	S	SS
25	Saya merasa aman untuk meminta bantuan kepada rekan saat mengalami kesulitan	STS	TS	S	SS
26	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang	STS	TS	S	SS
27	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan bonus tambahan kepada	STS	TS	S	SS

	karyawan yang memenuhi target pekerjaan				
28	Saya merasa nyaman karena perusahaan menghargai kontribusi saya melalui evaluasi kinerja yang teratur	STS	TS	S	SS
29	Saya senang karena atasan saya mudah untuk dihubungi terkait pekerjaan	STS	TS	S	SS
30	Saya mempercayai rekan kerja terutama dalam hal pekerjaan	STS	TS	S	SS
31	Saya tersiksa ketika mengerjakan tugas yang seharusnya bukan tanggung jawab saya	STS	TS	S	SS
32	Saya kecewa dengan sistem bonus tambahan yang diberikan oleh perusahaan	STS	TS	S	SS
33	Saya merasa rendah diri akibat perusahaan tidak mengapresiasi kinerja saya	STS	TS	S	SS
34	Selama bekerja, saya tersiksa karena hanya dapat mengandalkan diri sendiri untuk mengatasi suatu kendala	STS	TS	S	SS
35	Saya kurang nyaman saat berkomunikasi dengan rekan kerja di tempat kerja	STS	TS	S	SS
36	Saya terganggu ketika keluarga atau teman membahas pekerjaan	STS	TS	S	SS
37	Saya keberatan karena perusahaan kurang terbuka dalam menjelaskan kriteria tambahan bonus untuk karyawan	STS	TS	S	SS
38	Saya berprasangka bahwa perusahaan tidak mampu bijak dalam menentukan kenaikan pangkat/gaji	STS	TS	S	SS

39	Saya keberatan jika harus menghubungi atasan saat terjadi keadaan darurat	STS	TS	S	SS
40	Saya memilih untuk mendelegasikan tugas kepada orang lain karena malas bekerjasama	STS	TS	S	SS



Lampiran E. Sebaran Data Hasil Uji Coba Variabel Stres

Respondent	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	S36		
R1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1		
R2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	4	
R3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
R4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		
R5	3	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
R6	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	1	2	2	2	1	1	4	2	4	4	2	4	2	4	
R7	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	
R8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	
R9	3	4	3	2	1	2	1	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
R10	1	2	1	1	2	2	1	1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	3	4	3	4	3	4	4	
R11	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R12	2	2	1	1	1	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	2	4	4	4	4	4	3	
R13	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R14	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
R15	3	1	2	1	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
R16	1	2	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
R17	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	
R18	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	
R19	2	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	
R20	2	1	2	1	1	1	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	3	
R21	2	2	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
R22	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
R23	2	2	1	2	3	1	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	
R24	1	2	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	3	3	1	4	3	4	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	3	3	3	4	
R25	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
R26	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
R27	2	1	1	1	1	1	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
R28	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	
R29	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
R30	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
R31	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
R32	2	1	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
R33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
R34	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	
R35	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
R36	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
R37	2	1	1	2	1	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
R38	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
R39	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
R40	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
R41	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R42	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R43	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R44	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R45	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3



Lampiran F. Sebaran Data Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Respondent	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28	K29	K30	K31	K32	K33	K34	K35	K36	K37	K38	K39	K40		
R1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
R2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
R5	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
R6	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	
R7	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1		
R8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	1	1	1	1	1	1		
R9	3	4	4	3	4	4	1	3	4	3	1	4	1	2	1	2	2	2	4	1	1	3	4	2	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	1	4	2	1	1		
R10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2		
R11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
R12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	
R13	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
R14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2		
R15	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
R16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	2	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	1	1	1	4	3	4	1
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	2	
R18	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	
R19	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	
R20	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
R21	1	1	4	4	3	1	1	3	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	3	4	1	1	4	1	2	1	1	3	4	3	1	3	1	3	1	4	4	1	
R22	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1	
R23	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	1	1	3	1	1		
R24	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	4	1	2	3	1	1	4	3	3	2	2	4	3	2	2	
R25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
R26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	3	1	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	1	1	1	1	3	2	3	1	
R27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1		
R28	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	4	2	2	1	
R29	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	1	1	1	1	1		
R30	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	
R31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
R32	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
R33	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
R34	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
R35	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R36	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
R37	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R38	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R39	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R40	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R41	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R42	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R43	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R44	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
R45	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	3	4	3	2	1	3	4	2	2	



Lampiran G. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Stres

1. Putaran Pertama (Indeks daya beda > 0.300)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.938	0.016	0.906	0.970

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_1	0.936	0.904	0.969	0.532		
Item_10	0.937	0.906	0.969	0.415		
Item_11	0.937	0.905	0.969	0.469		
Item_12	0.938	0.907	0.969	0.354		
Item_13	0.936	0.904	0.969	0.562		
Item_14	0.937	0.905	0.969	0.446		
Item_15	0.937	0.906	0.969	0.454		
Item_16	0.937	0.905	0.969	0.466		
Item_17	0.937	0.905	0.969	0.466		
Item_18	0.937	0.906	0.969	0.426		
Item_19	0.936	0.903	0.969	0.549		
Item_2	0.936	0.902	0.969	0.623		
Item_20	0.936	0.903	0.969	0.551		
Item_21	0.935	0.902	0.969	0.624		
Item_22	0.936	0.903	0.969	0.581		

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_23	0.936	0.903	0.969	0.570		
Item_24	0.936	0.902	0.969	0.601		
Item_25	0.936	0.902	0.969	0.595		
Item_26	0.936	0.902	0.969	0.596		
Item_27	0.935	0.901	0.969	0.626		
Item_28	0.937	0.906	0.969	0.404		
Item_29	0.937	0.906	0.969	0.455		
Item_3	0.935	0.901	0.970	0.647		
Item_30	0.937	0.905	0.969	0.453		
Item_31	0.938	0.906	0.970	0.294		
Item_32	0.937	0.906	0.969	0.413		
Item_33	0.937	0.905	0.969	0.510		
Item_34	0.937	0.905	0.969	0.489		
Item_35	0.937	0.904	0.969	0.514		
Item_36	0.937	0.905	0.969	0.465		
Item_4	0.935	0.900	0.970	0.704		
Item_5	0.935	0.901	0.970	0.648		
Item_6	0.938	0.904	0.972	0.354		
Item_7	0.935	0.901	0.970	0.648		
Item_8	0.935	0.901	0.970	0.642		
Item_9	0.935	0.899	0.970	0.712		

Note. The analytic confidence interval is not available for the item-rest correlation.

2. Putaran Kedua (Indeks daya beda > 0.300)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.938	0.016	0.906	0.970

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_1	0.936	0.903	0.970	0.535		
Item_10	0.938	0.906	0.969	0.413		
Item_11	0.937	0.905	0.969	0.457		
Item_12	0.938	0.907	0.969	0.350		
Item_13	0.936	0.904	0.969	0.546		
Item_14	0.937	0.905	0.969	0.438		
Item_15	0.937	0.905	0.969	0.439		
Item_16	0.937	0.905	0.969	0.454		
Item_17	0.937	0.905	0.969	0.455		
Item_18	0.937	0.906	0.969	0.419		
Item_19	0.936	0.903	0.970	0.558		
Item_2	0.935	0.901	0.970	0.633		
Item_20	0.936	0.903	0.970	0.560		
Item_21	0.935	0.901	0.969	0.630		
Item_22	0.936	0.902	0.970	0.591		

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_23	0.936	0.902	0.970	0.578		
Item_24	0.936	0.902	0.970	0.616		
Item_25	0.936	0.902	0.970	0.604		
Item_26	0.936	0.902	0.970	0.607		
Item_27	0.935	0.901	0.970	0.635		
Item_28	0.938	0.906	0.969	0.392		
Item_29	0.937	0.905	0.969	0.446		
Item_3	0.935	0.900	0.970	0.654		
Item_30	0.937	0.905	0.969	0.441		
Item_32	0.938	0.906	0.969	0.400		
Item_33	0.937	0.904	0.969	0.493		
Item_34	0.937	0.905	0.969	0.475		
Item_35	0.937	0.904	0.969	0.498		
Item_36	0.937	0.905	0.969	0.452		
Item_4	0.935	0.899	0.970	0.714		
Item_5	0.935	0.900	0.970	0.657		
Item_6	0.938	0.904	0.972	0.368		
Item_7	0.935	0.900	0.970	0.656		
Item_8	0.935	0.901	0.970	0.654		
Item_9	0.934	0.899	0.970	0.717		

Note. The analytic confidence interval is not available for the item-rest correlation.



Lampiran H. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

1. Putaran Pertama (Indeks daya beda > 0.250)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.950	0.008	0.934	0.965

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_1	0.949	0.933	0.965	0.446		
Item_10	0.949	0.933	0.966	0.390		
Item_11	0.946	0.929	0.963	0.811		
Item_12	0.948	0.932	0.964	0.617		
Item_13	0.947	0.930	0.963	0.748		
Item_14	0.947	0.931	0.964	0.714		
Item_15	0.946	0.929	0.963	0.797		
Item_16	0.947	0.930	0.964	0.729		
Item_17	0.947	0.930	0.963	0.735		
Item_18	0.947	0.930	0.964	0.779		
Item_19	0.947	0.930	0.963	0.750		
Item_2	0.950	0.934	0.966	0.312		
Item_20	0.947	0.930	0.963	0.764		
Item_21	0.949	0.932	0.965	0.505		

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_22	0.950	0.934	0.965	0.327		
Item_23	0.949	0.933	0.965	0.450		
Item_24	0.949	0.933	0.965	0.426		
Item_25	0.948	0.932	0.965	0.531		
Item_26	0.950	0.934	0.966	0.234		
Item_27	0.949	0.933	0.965	0.399		
Item_28	0.949	0.933	0.965	0.366		
Item_29	0.949	0.933	0.965	0.452		
Item_3	0.949	0.932	0.965	0.520		
Item_30	0.950	0.934	0.966	0.207		
Item_31	0.947	0.931	0.964	0.677		
Item_32	0.948	0.931	0.964	0.627		
Item_33	0.947	0.930	0.963	0.768		
Item_34	0.948	0.932	0.964	0.642		
Item_35	0.946	0.929	0.963	0.798		
Item_36	0.948	0.932	0.964	0.563		
Item_37	0.949	0.933	0.965	0.492		
Item_38	0.948	0.932	0.964	0.546		
Item_39	0.948	0.932	0.965	0.561		
Item_4	0.950	0.934	0.966	0.236		
Item_40	0.947	0.930	0.963	0.776		
Item_5	0.949	0.933	0.965	0.397		
Item_6	0.950	0.934	0.965	0.302		

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_7	0.949	0.933	0.965	0.374		
Item_8	0.950	0.935	0.966	0.124		
Item_9	0.949	0.933	0.965	0.346		

Note. The analytic confidence interval is not available for the item-rest correlation.

2. Putaran Kedua (Indeks daya beda > 0.250)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.952	0.008	0.937	0.968

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_1	0.952	0.936	0.968	0.418		
Item_10	0.953	0.937	0.969	0.347		
Item_11	0.949	0.932	0.966	0.823		
Item_12	0.951	0.935	0.967	0.632		

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_13	0.950	0.933	0.966	0.775		
Item_14	0.950	0.934	0.966	0.732		
Item_15	0.949	0.932	0.966	0.824		
Item_16	0.950	0.934	0.966	0.730		
Item_17	0.950	0.933	0.966	0.764		
Item_18	0.950	0.933	0.966	0.782		
Item_19	0.949	0.933	0.966	0.784		
Item_2	0.953	0.937	0.969	0.251		
Item_20	0.950	0.933	0.966	0.772		
Item_21	0.952	0.936	0.968	0.489		
Item_22	0.953	0.937	0.968	0.292		
Item_23	0.952	0.936	0.968	0.418		
Item_24	0.952	0.936	0.968	0.396		
Item_25	0.951	0.936	0.967	0.544		
Item_27	0.953	0.937	0.968	0.359		
Item_28	0.953	0.937	0.968	0.302		
Item_29	0.952	0.936	0.968	0.415		
Item_3	0.952	0.936	0.968	0.488		
Item_31	0.950	0.934	0.966	0.711		
Item_32	0.951	0.935	0.967	0.638		
Item_33	0.949	0.933	0.966	0.788		
Item_34	0.951	0.935	0.967	0.648		
Item_35	0.949	0.932	0.966	0.824		

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_36	0.951	0.936	0.967	0.589		
Item_37	0.952	0.936	0.967	0.540		
Item_38	0.951	0.935	0.967	0.575		
Item_39	0.951	0.935	0.967	0.604		
Item_40	0.950	0.933	0.966	0.789		
Item_5	0.952	0.936	0.968	0.407		
Item_6	0.953	0.937	0.968	0.246		
Item_7	0.953	0.937	0.968	0.334		
Item_9	0.953	0.937	0.968	0.313		

Note. The analytic confidence interval is not available for the item-rest correlation.

3. Putaran Ketiga (Indeks daya beda > 0.250)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.953	0.008	0.937	0.968

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_1	0.953	0.937	0.968	0.412		
Item_10	0.953	0.937	0.969	0.343		
Item_11	0.950	0.933	0.966	0.830		
Item_12	0.951	0.935	0.967	0.632		
Item_13	0.950	0.934	0.966	0.779		
Item_14	0.950	0.934	0.967	0.738		
Item_15	0.949	0.933	0.966	0.834		
Item_16	0.951	0.934	0.967	0.730		
Item_17	0.950	0.934	0.966	0.770		
Item_18	0.950	0.933	0.967	0.783		
Item_19	0.950	0.934	0.966	0.788		
Item_2	0.954	0.938	0.969	0.235		
Item_20	0.950	0.934	0.967	0.775		
Item_21	0.952	0.936	0.968	0.485		
Item_22	0.953	0.938	0.969	0.280		
Item_23	0.953	0.937	0.969	0.407		
Item_24	0.953	0.937	0.969	0.389		
Item_25	0.952	0.936	0.968	0.544		
Item_27	0.953	0.938	0.969	0.346		
Item_28	0.953	0.938	0.969	0.284		
Item_29	0.953	0.937	0.968	0.406		
Item_3	0.952	0.937	0.968	0.477		

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_31	0.951	0.935	0.967	0.714		
Item_32	0.951	0.935	0.967	0.641		
Item_33	0.950	0.933	0.967	0.793		
Item_34	0.951	0.935	0.967	0.646		
Item_35	0.950	0.933	0.966	0.831		
Item_36	0.952	0.936	0.967	0.595		
Item_37	0.952	0.937	0.967	0.548		
Item_38	0.952	0.936	0.967	0.580		
Item_39	0.951	0.935	0.967	0.615		
Item_40	0.950	0.933	0.967	0.794		
Item_5	0.953	0.937	0.968	0.408		
Item_7	0.953	0.938	0.969	0.327		
Item_9	0.953	0.938	0.969	0.300		

Note. The analytic confidence interval is not available for the item-rest correlation.

4. Putaran Keempat (Indeks daya beda > 0.250)

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.954	0.008	0.938	0.969

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_1	0.954	0.938	0.969	0.396		
Item_10	0.954	0.938	0.970	0.330		
Item_11	0.950	0.933	0.967	0.833		
Item_12	0.952	0.936	0.968	0.636		
Item_13	0.951	0.934	0.967	0.791		
Item_14	0.951	0.935	0.968	0.742		
Item_15	0.950	0.933	0.967	0.841		
Item_16	0.951	0.935	0.968	0.728		
Item_17	0.951	0.934	0.967	0.782		
Item_18	0.951	0.934	0.968	0.784		
Item_19	0.951	0.934	0.967	0.796		
Item_20	0.951	0.934	0.967	0.775		
Item_21	0.953	0.937	0.969	0.481		
Item_22	0.954	0.939	0.970	0.268		
Item_23	0.954	0.938	0.969	0.392		
Item_24	0.954	0.938	0.970	0.376		
Item_25	0.953	0.937	0.969	0.550		
Item_27	0.954	0.938	0.969	0.332		
Item_28	0.954	0.939	0.970	0.261		
Item_29	0.954	0.938	0.969	0.392		
Item_3	0.953	0.938	0.969	0.458		
Item_31	0.951	0.935	0.967	0.722		

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Coefficient α (if item dropped)			Item-rest correlation		
	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI	Estimate	Lower 95% CI	Upper 95% CI
Item_32	0.952	0.936	0.968	0.645		
Item_33	0.951	0.934	0.967	0.796		
Item_34	0.952	0.936	0.968	0.648		
Item_35	0.950	0.933	0.967	0.836		
Item_36	0.952	0.937	0.968	0.605		
Item_37	0.953	0.937	0.968	0.562		
Item_38	0.952	0.936	0.968	0.590		
Item_39	0.952	0.936	0.968	0.629		
Item_40	0.951	0.934	0.967	0.797		
Item_5	0.953	0.938	0.969	0.414		
Item_7	0.954	0.939	0.970	0.315		
Item_9	0.954	0.938	0.970	0.288		

Note. The analytic confidence interval is not available for the item-rest correlation.



Lampiran I. Skala Penelitian

SKALA PENELITIAN



Disusun Oleh:

Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo

15000121130090

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG

2025

KATA PENGANTAR

Dalam rangka memenuhi tugas akhir perkuliahan yaitu penyusunan skripsi, saya membutuhkan bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi dua skala penelitian yang terlampir. Skala penelitian ini berisi pernyataan-pernyataan yang perlu Bapak/Ibu jawab sesuai dengan keadaan yang terjadi sehari-hari tanpa menimbulkan hal-hal yang bersifat merugikan.

Saya berharap, Bapak/Ibu dapat mengisi skala ini dengan lengkap dan sebenar-benarnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, serta sesuai pendapat dan pemikiran pribadi tanpa adanya campur tangan orang lain. Tidak ada jawaban bernilai salah, semua jawaban adalah benar, apabila diisi sesuai dengan kondisi yang dialami.

Saya sangat menghargai kejujuran dalam pengisian skala ini dan semua kerahasiaan identitas dan jawaban akan dijamik serta seluruh data hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, tidak untuk dipublikasikan.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan waktu, bantuan, dan kerjasamanya dalam pengisian skala ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Peneliti

Rayhan Shaquille Sandwi

LEMBAR PERSETUJUAN

INFORMED CONSENT

Peneliti, Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang sedang melakukan penelitian sebagai tahapan akhir dalam penyelesaian masa studi.

Peneliti mengharapkan kesediaan anda untuk ikut serta menjadi subjek penelitian ini dengan sukarela. Anda hanya perlu mengisi skala psikologi yang berkaitan dengan penelitian. Semua informasi dan data diri anda akan terjaga kerahasiaannya sesuai dengan Kode Etik Psikologi serta Kode Etik Penelitian.

Setelah selesai membaca pernyataan di atas, saya menyatakan **SETUJU/TIDAK SETUJU*** dan **BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA*** untuk terlibat serta berpartisipasi aktif dalam proses penelitian ini.

**coret yang tidak perlu*

Partisipan

Peneliti

Rayhan Shaquille Sandwi P. R.

NIM. 15000121130090

Pertanyaan/informasi lebih lanjut:

Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut mengenai penelitian ini. Silakan anda dapat menghubungi Rayhan (0895379989310) selaku peneliti. Anda juga dapat menghubungi melalui email rayhan.sspr16@gmail.com

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

6. Tuliskan identitas Bapak/Ibu terlebih dahulu pada lembar identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
7. Skala Psikologi ini terdiri dari dua skala, yakni skala pertama terdiri dari 35 pernyataan dan skala kedua terdiri dari 34 pernyataan.
8. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
9. Tidak ada jawaban yang salah. Bapak/Ibu diharapkan untuk memilih jawaban sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran yang dialami secara pribadi dengan memilih salah satu jawaban yang tersedia, yaitu:

STS : SANGAT TIDAK SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

TS : TIDAK SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

S : SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

SS : SANGAT SESUAI dengan keadaan Bapak/Ibu

Berikan tanda (X) pada salah satu jawaban yang mencerminkan Bapak/Ibu.

PERNYATAAN	JAWABAN			
Perjalanan menuju ke kantor membuat saya merasakan kelelahan	STS	TS	X	SS

Apabila Bapak/Ibu ingin mengganti jawaban atau memperbaiki jawaban yang dianggap belum sesuai, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban sebelumnya, kemudian berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban baru yang dianggap paling tepat dan sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

PERNYATAAN	JAWABAN			
Perjalanan menuju ke kantor membuat saya merasakan kelelahan	STS	X	=	SS

10. Periksalah kembali dan pastikan Bapak/Ibu sudah mengisi semua jawaban pada setiap pernyataan.

LEMBAR IDENTITAS

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita*

Umur :

Jabatan untuk saat ini:

Departemen:**

- ☐ Board of Director/Komisaris/Perwakilan Daerah
- ☐ Departemen Kepatuhan
- ☐ Departemen Keuangan
- ☐ Departemen Pembukuan
- ☐ Departemen Komersial
- ☐ Departemen Pengembangan

Domisili : Jakarta Selatan/Non-Jakarta Selatan*

Jarak dari tempat tinggal ke tempat kerja:**

- ☐ Kurang dari 5 km
- ☐ 5 – 10 km
- ☐ 10 – 15 km
- ☐ 15 – 20 km
- ☐ Lebih dari 20 km

Moda transportasi yang digunakan untuk bekerja:**

- ☐ Kendaraan Pribadi
- ☐ Kendaraan Umum
- ☐ Pejalan Kaki

**coret yang tidak sesuai*

***ceklis salah satu*

BAGIAN I

Instruksi pengerjaan:

Pada bagian ini, terdapat 35 pertanyaan yang perlu Bapak/Ibu kerjakan. Baca dan pahami setiap pernyataan, lalu silakan Bapak/Ibu memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

No	Pertanyaan	Jawaban			
1	Saya kewalahan dengan banyaknya tuntutan dari atasan sehingga pekerjaan jadi terlambat diselesaikan	STS	TS	S	SS
2	Pekerjaan saya menjadi terganggu akibat permasalahan pribadi yang saya alami	STS	TS	S	SS
3	Saya sulit menenangkan diri akibat tekanan selama perjalanan menuju ke kantor yang melelahkan	STS	TS	S	SS
4	Saya menjadi putus asa akibat banyaknya tugas yang diberikan oleh rekan kerja	STS	TS	S	SS
5	Saya menjauh dari lingkungan tempat kerja akibat merasa terbebani dalam memenuhi tuntutan sosial	STS	TS	S	SS
6	Saya merasa kurang nyaman hingga mengganggu kinerja saya akibat adanya konflik di tempat kerja	STS	TS	S	SS

7	Saya menjadi panik akibat ketidakpastian waktu tempuh menuju tempat kerja sehingga saya sulit fokus	STS	TS	S	SS
8	Saya merasa kewalahan menjalani rutinitas kerja saat menghadapi masalah di kantor atau di rumah yang membuat saya menjadi pemurung.	STS	TS	S	SS
9	Saya kewalahan saat harus memenuhi banyak tuntutan pekerjaan dari rekan kerja dalam waktu bersamaan sehingga saya kelelahan	STS	TS	S	SS
10	Saya mampu untuk tetap termotivasi dalam bekerja meskipun hasil pekerjaan tidak sesuai target	STS	TS	S	SS
11	Saya dapat bersikap profesional pada pekerjaan meskipun kondisi mental sedang buruk	STS	TS	S	SS
12	Kesiapan saya untuk bekerja tetap terjaga meskipun mengalami hambatan selama perjalanan menuju tempat kerja	STS	TS	S	SS
13	Saya dapat mengafirmasi diri positif jika tugas yang banyak merupakan bagian dari pengembangan diri saya	STS	TS	S	SS
14	Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja karena cepat beradaptasi dengan dinamika sosial yang berubah-ubah di tempat kerja	STS	TS	S	SS
15	Saya tetap berusaha berpikiran positif untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun kondisi lingkungan kerja buruk	STS	TS	S	SS

16	Saya cepat dalam beradaptasi ketika terjadi permasalahan di kantor sehingga saya mudah mencari jalan keluarnya	STS	TS	S	SS
17	Permasalahan yang saya alami tidak mengganggu profesionalitas saya ketika bekerja	STS	TS	S	SS
18	Kemampuan saya mengatur prioritas pekerjaan menghindari saya kewalahan menghadapi tekanan kerja	STS	TS	S	SS
19	Saya pasrah ketika saya akan terlambat masuk kantor dan menurunkan motivasi kerja saya	STS	TS	S	SS
20	Tekanan pekerjaan akibat saya gagal mencapai target membuat pikiran saya terbebani	STS	TS	S	SS
21	Perasaan saya menjadi sensitif saat kelelahan menghadapi tuntutan pekerjaan	STS	TS	S	SS
22	Kritikan dari atasan mengenai kinerja saya membuat saya menjadi berpikir negatif hingga demotivasi kerja	STS	TS	S	SS
23	Tindakan saya menjadi agresif akibat tidak mampu mengatasi tekanan kerja maupun kehidupan pribadi	STS	TS	S	SS
24	Perjalanan menuju tempat kerja yang tidak menyenangkan membuat saya kewalahan sehingga perasaan saya berubah drastis selama bekerja	STS	TS	S	SS
25	Perdebatan mengenai masukan maupun saran dengan teman kerja membuat saya tertekan dan menghambat pekerjaan	STS	TS	S	SS

26	Saya menjadi rendah diri akibat tuntutan sosial di tempat kerja yang tidak mampu saya penuhi	STS	TS	S	SS
27	Tekanan pekerjaan yang tinggi membuat saya kelelahan hingga tidak dapat memenuhi target yang diminta	STS	TS	S	SS
28	Saya tetap tenang ketika kondisi kantor sedang bermasalah sehingga saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
29	Saya tetap optimis dalam bekerja meskipun sebelumnya melakukan kesalahan di tempat kerja	STS	TS	S	SS
30	Saat tuntutan pekerjaan meningkat, saya tetap mampu mengendalikan emosi dan menyelesaikan tuntutan tersebut	STS	TS	S	SS
31	Hasil kinerja saya menumbuhkan pikiran positif saya untuk dapat bekerja lebih baik	STS	TS	S	SS
32	Saya tetap mampu bersosialisasi dengan rekan kerja meskipun perjalanan saya menuju tempat kerja terkendala	STS	TS	S	SS
33	Saya dapat menyelesaikan konflik kerja dengan emosi yang baik	STS	TS	S	SS
34	Saya fleksibel dalam menempatkan diri di lingkungan sosial sehingga saya memiliki banyak teman	STS	TS	S	SS
35	Saya tetap semangat untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun hari-hari saya terasa sulit	STS	TS	S	SS

BAGIAN II

Instruksi pengerjaan:

Pada bagian ini, terdapat 34 pertanyaan yang perlu Bapak/Ibu kerjakan. Baca dan pahami setiap pernyataan, lalu silakan Bapak/Ibu memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia:

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

No	Pertanyaan	Jawaban			
1	Saya merasa terbantu dengan tugas kantor yang menjadi sarana bagi saya untuk belajar ilmu baru	STS	TS	S	SS
2	Saya merasa bersyukur adanya program pelatihan dari perusahaan dapat meningkatkan kemampuan saya	STS	TS	S	SS
3	Saya senang karena bantuan dari rekan kerja dapat mempermudah pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
4	Saya merasa antusias bekerja dengan adanya jaminan bonus tambahan dari perusahaan	STS	TS	S	SS
5	Saya terbebani dengan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya	STS	TS	S	SS
6	Saya merasa kecewa karena prestasi saya tidak diapresiasi oleh perusahaan	STS	TS	S	SS

7	Saya cukup keberatan kepada perusahaan karena harus menanggung biaya penunjang pekerjaan secara mandiri	STS	TS	S	SS
8	Saya merasa kurang nyaman dengan banyaknya peraturan yang ditetapkan oleh atasan saya	STS	TS	S	SS
9	Saya malas jika harus berdiskusi bersama rekan kerja	STS	TS	S	SS
10	Saya merasa dihargai atas kinerja saya dengan adanya apresiasi dari atasan	STS	TS	S	SS
11	Saya bersyukur memiliki rekan kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya	STS	TS	S	SS
12	Saya merasa ekspektasi saya terpenuhi selama mengemban tanggung jawab pekerjaan	STS	TS	S	SS
13	Saya senang peraturan pembayaran di perusahaan berlaku objektif pada tiap karyawannya	STS	TS	S	SS
14	Saya merasa kurang nyaman dalam bekerja karena belum mendapatkan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri	STS	TS	S	SS
15	Saya menjadi malas bekerja karena perusahaan tidak mampu memberikan tunjangan tepat waktu	STS	TS	S	SS
16	Saya kecewa karena perusahaan tidak mempercayakan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit	STS	TS	S	SS

17	Saya kecewa karena proses kerja saya tidak diakui oleh atasan saya	STS	TS	S	SS
18	Saya kecewa saat tidak ada satupun yang membantu saya saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan	STS	TS	S	SS
19	Saya merasa dihargai karena perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk promosi atau kenaikan gaji dengan layak	STS	TS	S	SS
20	Saya nyaman untuk meminta bantuan kepada atasan jika mengalami kesulitan saat kerja	STS	TS	S	SS
21	Saya merasa aman untuk meminta bantuan kepada rekan saat mengalami kesulitan	STS	TS	S	SS
22	Saya tersiksa ketika mengerjakan tugas yang seharusnya bukan tanggung jawab saya	STS	TS	S	SS
23	Saya kecewa dengan sistem bonus tambahan yang diberikan oleh perusahaan	STS	TS	S	SS
24	Saya merasa rendah diri akibat perusahaan tidak mengapresiasi kinerja saya	STS	TS	S	SS
25	Selama bekerja, saya tersiksa karena hanya dapat mengandalkan diri sendiri untuk mengatasi suatu kendala	STS	TS	S	SS
26	Saya kurang nyaman saat berkomunikasi dengan rekan kerja di tempat kerja	STS	TS	S	SS
27	Saya merasa puas karena perusahaan memberikan bonus tambahan kepada	STS	TS	S	SS

	karyawan yang memenuhi target pekerjaan				
28	Saya merasa nyaman karena perusahaan menghargai kontribusi saya melalui evaluasi kinerja yang teratur	STS	TS	S	SS
29	Saya senang karena atasan saya mudah untuk dihubungi terkait pekerjaan	STS	TS	S	SS
30	Saya terganggu ketika keluarga atau teman membahas pekerjaan	STS	TS	S	SS
31	Saya keberatan karena perusahaan kurang terbuka dalam menjelaskan kriteria tambahan bonus untuk karyawan	STS	TS	S	SS
32	Saya berprasangka bahwa perusahaan tidak mampu bijak dalam menentukan kenaikan pangkat/gaji	STS	TS	S	SS
33	Saya keberatan jika harus menghubungi atasan saat terjadi keadaan darurat	STS	TS	S	SS
34	Saya memilih untuk mendelegasikan tugas kepada orang lain karena malas bekerjasama	STS	TS	S	SS



Lampiran J. Google Form Skala Penelitian

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAlpQJ5f8lqW9EzOv9zGX13G6QZ...

SKALA PENELITIAN

Formulir Penelitian

100%

Skala Penelitian

griadas.mahlan15@gmail.com

Not shared

Informasi Konsent (Mohon dibaca dengan seksama)

Saat ini, saat sedang melakukan penelitian pada kegiatan kearsafan PT. Yuhana Satrio Utama, Juhana Satrio. Dalam penelitian ini, penelitian Anda berfokus kepada data Anda secara umum, baik itu mengenai data atau bentuk dari penelitian ini. Sebagai partisipan penelitian, Anda akan diminta untuk mengisi beberapa pertanyaan yang nantinya dengan mengisi respon jawaban yang paling sesuai dengan kondisi diri Anda. Pengisian data ini bisa memakan waktu 5-10 menit. Anda diminta untuk memberikan jawaban yang selengkap dan sesesuai data diri yang sebenarnya yang terdapat.

Bagi partisipan, penelitian ini dapat secara refleks diri dalam melakukan jawaban. Terkait nilai data seperti nama/nama, jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan tempat tinggal, diharapkan jawaban yang sesuai karena data ini akan digunakan untuk mengidentifikasi data yang akan digunakan untuk penelitian ini. Penelitian ini akan menggunakan data yang dikumpulkan dari partisipan yang diberikan dengan anonim. Identitas partisipan tidak akan dibagikan kepada siapapun yang berkepentingan, dan data akan disimpan secara aman untuk mencegah kebocoran informasi. Kontribusi informasi yang Anda berikan akan sangat sangat dengan kode unik Pukulung dan data yang diberikan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Anda juga berhak untuk mengakhiri partisipan sesuai kondisi peneliti melalui formulir yang telah disediakan untuk memberikan informasi lebih lanjut mengenai penelitian ini.

Peneliti: Shaukiel Saefudin R. R.
(08953701615)
mahlan.su15@gmail.com

Back

Next

Clear form

Kerjakan sesuai perintah melalui Google Forms

Document's active window not monitored by Script - Document Editor - Browser Policy

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfBlqwpri9EazOv9zGX1X36QZst-aC 67%

Usia *
Mohon untuk di tulisiskan angka saja

Your answer

Status Perkawinan *

☐ Single (Belum menikah)

☐ Married (Menikah)

☐ Cerai Hidup

☐ Cerai Mati

Tingkat Pendidikan *

☐ SMA/SMK Sederajat

☐ Diploma (D1-D3)

☐ Sarjana (S1/Sarjana Terapan)

☐ Magister (S2)

☐ Doktor (S3)

Departemen *
Bagi pegawai Call Center BSL silakan memilih Departemen Komersial

☐ Board of Director/Komisaris/Perwakilan Daerah

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC

Departemen *
Bagi pegawai Call Center BSI, silakan memilih Departemen Komersial

- ☐ Board of Director/Komisaris/Perwakilan Daerah
- ☐ Departemen Kepatuhan
- ☐ Departemen Keuangan
- ☐ Departemen Komersial
- ☐ Departemen Pembukuan
- ☐ Departemen Pengembangan
- ☐ Other:

Jabatan saat ini *
Mohon untuk tidak disingkat

Your answer

Domisili Tempat Tinggal *

- ☐ Jakarta Selatan
- ☐ Non-Jakarta Selatan

Jarak dari tempat tinggal ke tempat kerja *

- ☐ Kurang dari 5 km

Type here to search

30°C 22:33 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC

- ☐ Jakarta Selatan
- ☐ Non-Jakarta Selatan

Jarak dari tempat tinggal ke tempat kerja *

- ☐ Kurang dari 5 km
- ☐ 5 - 10 km
- ☐ 10 - 15 km
- ☐ 15 - 20 km
- ☐ Lebih dari 20 km

Moda Transportasi yang digunakan untuk Bekerja *
Mohon dijawab dengan moda transportasi yang paling sering digunakan

- ☐ Kendaraan Pribadi (co: Motor, Mobil, Jemputan Kantor)
- ☐ Kendaraan Umum (co: Transjakarta, Bus, KRL, MRT, LRT, Ojek Online, Taksi)
- ☐ Pejalan kaki

[Back](#) [Next](#) [Clear form](#)

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Terms of Service](#) [Privacy Policy](#)

Does this form look suspicious? [Report](#)

Google Forms

Type here to search

30°C 22:33 18/05/2025

Skala Penelitian

gracias.myhans9@gmail.com [Switch account](#)

Not shared

* Indicates required question

Form A

Harap dibaca dengan seksama ya

1. Saya kewalahan dengan banyaknya tuntutan dari atasan sehingga pekerjaan jadi terlambat diselesaikan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

2. Pekerjaan saya menjadi terganggu akibat permasalahan pribadi yang saya alami *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

3. Saya sulit menenangkan diri akibat tekanan selama perjalanan menuju ke kantor yang melelahkan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

4. Saya menjadi putus asa akibat banyaknya tugas yang diberikan oleh rekan kerja *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

5. Saya menjauh dari lingkungan tempat kerja akibat merasa terbebani dalam memenuhi tuntutan sosial *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

6. Saya merasa kurang nyaman hingga mengganggu kinerja saya akibat adanya konflik di tempat kerja *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC/ 67%

7. Saya menjadi panik akibat ketidakpastian waktu tempuh menuju tempat kerja sehingga saya sulit fokus

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

8. Saya merasa kewalahan menjalani rutinitas kerja saat menghadapi masalah di kantor atau di rumah yang membuat saya menjadi pemurung.

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

9. Saya kewalahan saat harus memenuhi banyak tuntutan pekerjaan dari rekan kerja dalam waktu bersamaan sehingga saya kelelahan

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

10. Saya mampu untuk tetap termotivasi dalam bekerja meskipun hasil pekerjaan tidak sesuai target

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C 22:34 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC/ 67%

11. Saya dapat bersikap profesional pada pekerjaan meskipun kondisi mental sedang buruk

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

12. Kesiapan saya untuk bekerja tetap terjaga meskipun mengalami hambatan selama perjalanan menuju tempat kerja

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

13. Saya dapat mengaffirmasi diri positif jika tugas yang banyak merupakan bagian dari pengembangan diri saya

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

14. Saya mudah berkomunikasi dengan rekan kerja karena cepat beradaptasi dengan dinamika sosial yang berubah-ubah di tempat kerja

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C 22:34 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC/ 67%

15. Saya tetap berusaha berpikiran positif untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun kondisi lingkungan kerja buruk *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

16. Saya cepat dalam beradaptasi ketika terjadi permasalahan di kantor sehingga saya mudah mencari jalan keluarnya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

17. Permasalahan yang saya alami tidak mengganggu profesionalitas saya ketika bekerja *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

18. Kemampuan saya mengatur prioritas pekerjaan menghindari saya kewalahan menghadapi tekanan kerja *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C 22:34 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC/ 67%

19. Saya pasrah ketika saya akan terlambat masuk kantor dan menurunkan motivasi kerja saya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

20. Tekanan pekerjaan akibat saya gagal mencapai target membuat pikiran saya terbebani *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

21. Perasaan saya menjadi sensitif saat kelelahan menghadapi tuntutan pekerjaan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

22. Kritik dari atasan mengenai kinerja saya membuat saya menjadi berpikiran negatif hingga demotivasi kerja *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C 22:34 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC/ 67%

23. Tindakan saya menjadi agresif akibat tidak mampu mengatasi tekanan kerja maupun kehidupan pribadi *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

24. Perjalanan menuju tempat kerja yang tidak menyenangkan membuat saya kevalahan sehingga perasaan saya berubah drastis selama bekerja *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

25. Perdebatan mengenai masukan maupun saran dengan teman kerja membuat saya tertekan dan menghambat pekerjaan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

26. Saya menjadi rendah diri akibat tuntutan sosial di tempat kerja yang tidak mampu saya penuhi *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C ENG US 22:35 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC/ 67%

27. Tekanan pekerjaan yang tinggi membuat saya kelelahan hingga tidak dapat memenuhi target yang diminta *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

28. Saya tetap tenang ketika kondisi kantor sedang bermasalah sehingga saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

29. Saya tetap optimis dalam bekerja meskipun sebelumnya melakukan kesalahan di tempat kerja *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

30. Saat tuntutan pekerjaan meningkat, saya tetap mampu mengendalikan emosi dan menyelesaikan tuntutan tersebut *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C ENG US 22:35 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC 67%

31. Hasil kinerja saya menumbuhkan pikiran positif saya untuk dapat bekerja lebih baik *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

32. Saya tetap mampu bersosialisasi dengan rekan kerja meskipun perjalanan saya menuju tempat kerja terkendala *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

33. Saya dapat menyelesaikan konflik kerja dengan emosi yang baik *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

34. Saya fleksibel dalam menempatkan diri di lingkungan sosial sehingga saya memiliki banyak teman *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C 22:35 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC 67%

33. Saya dapat menyelesaikan konflik kerja dengan emosi yang baik *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

34. Saya fleksibel dalam menempatkan diri di lingkungan sosial sehingga saya memiliki banyak teman *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

35. Saya tetap semangat untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun hari-hari saya terasa sulit *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Back Next Clear form

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Terms of Service](#) [Privacy Policy](#)

Does this form look suspicious? [Report](#)

Google Forms

Type here to search

30°C 22:35 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC

SKALA PENELITIAN

Harlan Sugianto Lantari, S. E., Universitas Jember
 (E) harlanlanti@gmail.com
 (T) 0838127888120

Skala Penelitian

gracilas.reyhana93@gmail.com [switch account](#)

Not shared

* Indicates required question

Form B

Harap dibaca dengan seksama ya

1. Saya merasa terbantu dengan tugas kantor yang menjadi sarana bagi saya untuk belajar ilmu baru *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

2. Saya merasa bersyukur adanya program pelatihan dari perusahaan dapat meningkatkan kemampuan saya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC

3. Saya senang karena bantuan dari rekan kerja dapat mempermudah pekerjaan saya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

4. Saya merasa antusias bekerja dengan adanya jaminan bonus tambahan dari perusahaan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

5. Saya terbebani dengan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

6. Saya merasa kecewa karena prestasi saya tidak diapresiasi oleh perusahaan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC 67%

7. Saya cukup keberanian kepada perusahaan karena harus menanggung biaya penunjang pekerjaan secara mandiri *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

8. Saya merasa kurang nyaman dengan banyaknya peraturan yang ditetapkan oleh atasan saya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

9. Saya malas jika harus berdiskusi bersama rekan kerja *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

10. Saya merasa dihargai atas kinerja saya dengan adanya apresiasi dari atasan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C 22:36 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC 67%

11. Saya bersyukur memiliki rekan kerja yang membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

12. Saya merasa ekspektasi saya terpenuhi selama mengemban tanggung jawab pekerjaan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

13. Saya senang peraturan pembayaran di perusahaan berlaku objektif pada tiap karyawannya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

14. Saya merasa kurang nyaman dalam bekerja karena belum mendapatkan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri *

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C 22:36 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC 67%

15. Saya menjadi malas bekerja karena perusahaan tidak mampu memberikan tunjangan tepat waktu

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

16. Saya kecewa karena perusahaan tidak mempercayakan saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih sulit

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

17. Saya kecewa karena proses kerja saya tidak diakui oleh atasan saya

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

18. Saya kecewa saat tidak ada satupun yang membantu saya saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C ENG US 22:36 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC 67%

19. Saya merasa dihargai karena perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk promosi atau kenaikan gaji dengan layak

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

20. Saya nyaman untuk meminta bantuan kepada atasan jika mengalami kesulitan saat kerja

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

21. Saya merasa aman untuk meminta bantuan kepada rekan saat mengalami kesulitan

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

22. Saya tersiksa ketika mengerjakan tugas yang seharusnya bukan tanggung jawab saya

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C ENG US 22:37 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC/ 67%

23. Saya kecewa dengan sistem bonus tambahan yang diberikan oleh perusahaan

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

24. Saya merasa rendah diri akibat perusahaan tidak mengapresiasi kinerja saya

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

25. Selama bekerja, saya tersiksa karena hanya dapat mengandalkan diri sendiri untuk mengatasi suatu kendala

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

26. Saya kurang nyaman saat berkomunikasi dengan rekan kerja di tempat kerja

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C ENG US 22:37 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC/ 67%

27. Saya merasa puas karena perusahaan memberikan bonus tambahan kepada karyawan yang memenuhi target pekerjaan

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

28. Saya merasa nyaman karena perusahaan menghargai kontribusi saya melalui evaluasi kinerja yang teratur

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

29. Saya senang karena atasan saya mudah untuk dihubungi terkait pekerjaan

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

30. Saya terganggu ketika keluarga atau teman membahas pekerjaan

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C ENG US 22:37 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC/ 67%

31. Saya keberatan karena perusahaan kurang terbuka dalam menjelaskan kriteria tambahan bonus untuk karyawan

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

32. Saya berprasangka bahwa perusahaan tidak mampu bijak dalam menentukan kenaikan pangkat/gaji

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

33. Saya keberatan jika harus menghubungi atasan saat terjadi keadaan darurat

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

34. Saya memilih untuk mendelegasikan tugas kepada orang lain karena malas bekerjasama

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Type here to search

30°C 22:37 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC/ 50%

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

31. Saya keberatan karena perusahaan kurang terbuka dalam menjelaskan kriteria tambahan bonus untuk karyawan

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

32. Saya berprasangka bahwa perusahaan tidak mampu bijak dalam menentukan kenaikan pangkat/gaji

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

33. Saya keberatan jika harus menghubungi atasan saat terjadi keadaan darurat

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

34. Saya memilih untuk mendelegasikan tugas kepada orang lain karena malas bekerjasama

1 2 3 4

Sangat Tidak Sesuai ☐ ☐ ☐ ☐ Sangat Sesuai

Back Next Clear form

Enter submit password through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Terms of Service](#) [Privacy Policy](#)

See the form look experiment? [Learn more](#)

Google Forms

Type here to search

30°C 22:37 18/05/2025

Skala Penelitian

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8lqwp9EazOv9zGX1X36QZst-aC

SKALA PENELITIAN

Royhan Shaukat Sanher P. A. (Psikologi Universitas Diponegoro)
royhan.sanher93@gmail.com
+6289527989920

Skala Penelitian

gracias.royhan93@gmail.com [Switch account](#)

Not shared

Terima kasih telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Partisipasi Anda sangat berarti bagi penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan berpedoman pada Kode Etik Psikologi yang berlaku, dan kami memastikan bahwa seluruh data yang telah dihimpun akan dijaga kerahasiaannya serta digunakan hanya untuk keperluan penelitian akademik. Semoga Anda selalu diberikan kelancaran dalam setiap aktivitas yang dijalani. 😊

[Back](#) [Submit](#) [Clear form](#)

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Terms of Service](#) [Privacy Policy](#)

Does this form look suspicious? [Report](#)

Google Forms

Type here to search

30°C 22:38 18/05/2025



Lampiran K. Sebaran Data Penelitian Skala Stres

RSP	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	Skor	
R1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	102	
R2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35		
R3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	1	2	55	
R4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35		
R5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	49	
R6	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75	
R7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	74	
R8	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	50	
R9	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	69	
R10	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44	
R11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
R12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	45	
R13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	4	4	4	4	3	3	4	83	
R14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	
R15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	42	
R16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
R17	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	
R18	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	1	3	3	1	4	4	3	3	4	1	3	2	2	3	85		
R19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
R20	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	
R21	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	
R22	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	
R23	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	61
R24	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	45	
R25	1	1	2	1	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	54	
R26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	
R27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
R28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	63	
R29	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	72	
R30	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	1	3	4	1	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	1	1	3	2	98	
R31	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
R32	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	38	
R33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
R34	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	48
R35	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	54	
R36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
R37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
R38	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	89
R39	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	84	
R40	4	2	1	2	1	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	1	2	1	4	3	2	1	2	2	2	1	2	2	75
R41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	66	
R42	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	90	
R43	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	59	
R44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62	
R45	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	53	
R46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	
R47	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65
R48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
R49	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	
R50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
R51	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44	
R52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	65	
R53	3	1	3	3	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2</							

RSP	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	Skor	
R71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
R72	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	48
R73	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	40
R74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
R75	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	1	2	75
R76	3	2	4	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	59	
R77	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	71	
R78	3	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	61	
R79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	50	
R80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	54	
R81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
R82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	
R83	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	78	
R84	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	40
R85	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	42	
R86	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40	
R87	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	41	
R88	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	45	
R89	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	52	
R90	2	4	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	70	
R91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	86	
R92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	86	
R93	3	1	4	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	
R94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	1	3	4	1	1	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	79	
R95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	44	
R96	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3	1	1	1	1	3	4	3	3	4	3	2	2	1	1	4	1	2	4	4	4	4	3	4	1	2	80	
R97	1	4	1	1	4	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	48	
R98	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41	
R99	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	65	
R100	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	51	
R101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	86	
R102	2	2	2	3	1	3	4	3	3	3	2	1	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	1	4	2	3	1	3	1	3	2	4	2	2	86	
R103	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	2	3	2	2	3	75	
R104	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	
R105	1	2	1	1	2	2	1	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	1	1	1	3	4	85	
R106	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	4	1	1	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	68	
R107	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	4	4	1	1	2	1	2	1	1	4	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	57
R108	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	
R109	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	2	1	1	45
R110	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	86
R111	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	
R112	4	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	53	
R113	2	1	2	2	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	54	
R114	3	4	4	2	3	3	2	4	3	1	2	3	1	3	2	1	4	2	3	4	4	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	2	3	90	
R115	3	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	52	
R116	3	4	4	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	2	4	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	1	3	2	2	103	
R117	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	2	4	3	2	4	2	3	2	3	1	2	1	2	96	
R118	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	1	2	3	2	1	2	100
R119	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	1	2	3	1	1	3	1	2	98



Lampiran L. Sebaran Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja

RSP	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	KP17	KP18	KP19	KP20	KP21	KP22	KP23	KP24	KP25	KP26	KP27	KP28	KP29	KP30	KP31	KP32	KP33	KP34	Skor	
R1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	76	
R2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136		
R3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	1	2	4	4	3	3	3	4	1	1	3	3	96	
R4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136		
R5	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106		
R6	3	3	3	3	3	1	2	1	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	1	1	3	4	4	4	4	4	2	1	2	4	98	
R7	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	114		
R8	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	1	3	3	1	2	4	3	4	108	
R9	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	94	
R10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
R12	3	4	3	4	4	1	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	109	
R13	3	3	3	4	1	2	2	1	1	4	3	3	4	1	1	2	1	1	3	4	4	2	1	1	1	1	2	4	3	3	1	1	1	2	74	
R14	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	1	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	1	2	3	4	112		
R15	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	1	3	2	4	4	3	3	2	1	4	4	111	
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
R18	1	3	1	3	1	2	1	4	3	2	3	1	2	2	2	4	1	1	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	81
R19	3	3	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	101	
R20	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	2	4	4	3	3	1	3	4	4	1	4	3	3	1	3	3	4	107	
R21	3	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	110		
R22	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
R23	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	101		
R24	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	128	
R25	1	1	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	3	1	4	3	4	1	3	3	4	1	1	2	4	87	
R26	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	114	
R27	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	95	
R28	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	97	
R29	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	100	
R30	3	3	3	2	3	4	4	1	1	3	3	2	2	4	4	1	1	1	4	3	3	2	3	3	4	4	1	1	2	3	2	2	2	1	85	
R31	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	105	
R32	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	4	4	120	
R33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	133	
R34	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	114	
R35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	101	
R36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103		
R37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
R38	3	2	4	4	3	1	2	3	4	3	4	2	3	3	1	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	3	4	97	
R39	4	4	4	4	1	1	3	2	4	4	4	4	4	2	1	2	2	3	3	4	4	1	4	1	1	3	4	4	4	3	1	1	3	3	97	
R40	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	109	
R41	4	4	3	4	3	1	1	1	4	3	3	3	4	3	1	3	2	1	4	4	3	1	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	87	
R42	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	70	
R43	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	118	
R44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	96	
R45	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	118	
R46	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	115	
R47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	100	
R48	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	88	
R49	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	110	
R50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
R51	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	109	
R52	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
R53	4	4	4	4	2	3	4	1	2	2	4	3	3	2	3	3	1	2	1	3	4	2	4	4	3	4	1	2	3	2	2	2	3	4	95	
R54	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	123	
R55	4	4	4	3	4	4																														

RSP	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	KP17	KP18	KP19	KP20	KP21	KP22	KP23	KP24	KP25	KP26	KP27	KP28	KP29	KP30	KP31	KP32	KP33	KP34	Skor	
R71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136		
R72	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	121	
R73	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	100	
R74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
R75	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	4	80	
R76	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	1	3	2	3	1	4	4	4	2	2	3	2	4	103	
R77	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	110	
R78	4	4	4	3	4	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	113	
R79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
R80	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	123	
R81	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	86	
R82	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	126
R83	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	106
R84	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	121
R85	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	103
R86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
R87	4	4	3	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	105
R88	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	127
R89	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	2	4	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	98
R90	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	105	
R91	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	125	
R92	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	94	
R93	4	4	4	4	1	4	3	1	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	116
R94	3	3	3	4	2	1	1	2	4	4	3	3	3	2	2	4	1	2	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	99
R95	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	114
R96	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	1	1	1	4	4	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	1	1	2	1	3	4	3	4	4	86	
R97	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	131
R98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
R99	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	121
R100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
R101	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	94
R102	3	2	4	1	3	4	1	2	3	4	1	3	2	2	3	2	2	4	4	4	2	2	3	4	1	1	3	2	2	3	2	3	1	3	86	
R103	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	1	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	3	4	107	
R104	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	1	2	4	3	4	3	3	3	1	1	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	100	
R105	2	3	3	2	3	3	4	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	1	1	2	3	3	3	4	4	88	
R106	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	114
R107	4	2	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	65	
R108	4	4	4	1	1	2	2	1	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	1	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	108
R109	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	120	
R110	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	80
R111	4	4	4	4	4	1	1	3	4	2	3	4	4	1	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	109
R112	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	118
R113	4	4	4	4	4	1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	115
R114	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	1	3	1	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	89
R115	4	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	3	4	2	4	4	1	1	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	108
R116	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	121	
R117	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	119
R118	3	4	2	3	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	2	2	1	3	4	2	2	4	4	3	2	3	4	2	3	102	
R119	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	119



Lampiran M. Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis

1. UJI NORMALITAS

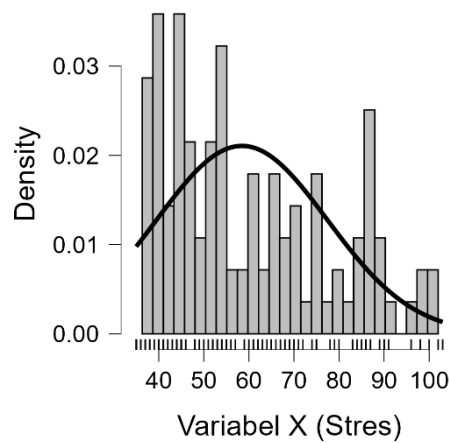
- a. Uji Normalitas Variabel Stres (Jika $p > 0.05$, data diartikan normal)

Fit Assessment

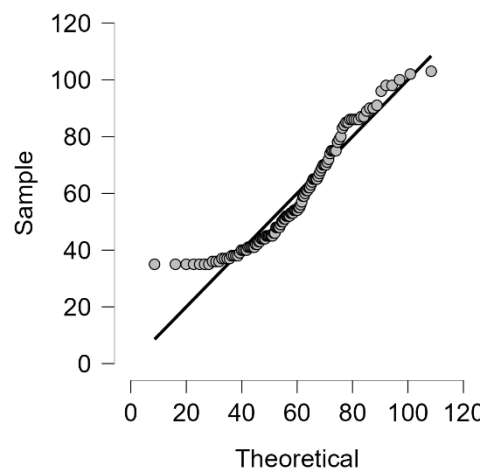
Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.131	0.034

Histogram vs. Theoretical PDF



Q-Q plot



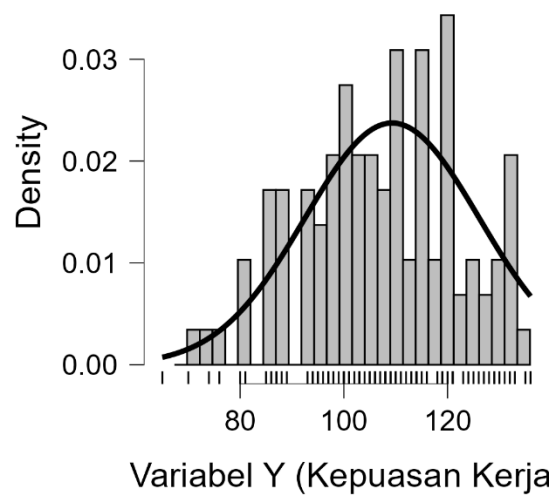
b. Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja (Jika $p > 0.05$, data diartikan normal)

Fit Assessment

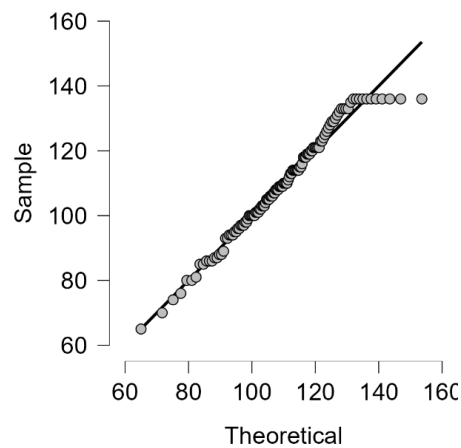
Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.056	0.848

Histogram vs. Theoretical PDF



Q-Q plot



2. UJI LINEARITAS

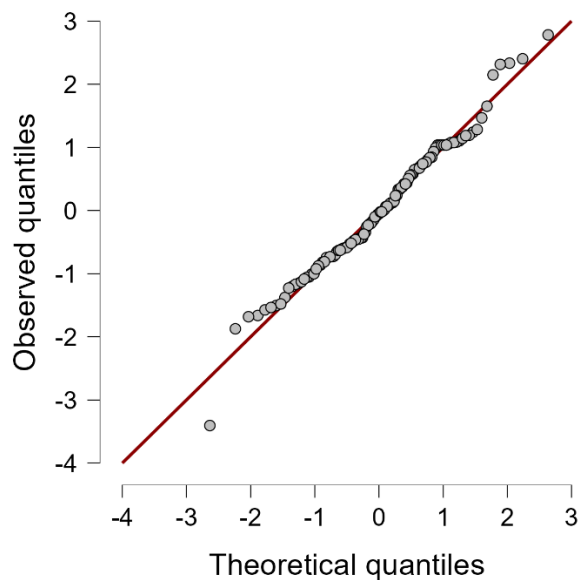
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	12916.502	1	12916.502	72.591	< .001
	Residual	20818.489	117	177.936		
	Total	33734.992	118			

Note. M₁ includes Variabel X (Stres)

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Q-Q Plot Standardized Residuals



3. UJI HIPOTESIS SPEARMAN'S RHO

Spearman's Correlations

	Variabel X (Stres)	Variabel Y (Kepuasan Kerja)
Spearman's rho	—	
p-value	—	
Spearman's rho	-0.652	—
p-value	< .001	—



Lampiran N. Surat-Surat Penelitian

a. Surat Izin Penggalan Data Awal



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Prof. Mr. Sunario
Kampus Universitas Diponegoro
Tembalang, Semarang, Kode Pos 50275
Telepon (024) 7460051, Faksimile (024) 76405530
Laman : www.psikologi.undip.ac.id
Pos-el: psikologi@live.undip.ac.id

Nomor : 393 /UN7.F11/PP/IX/2024

19 SEP 2024

Hal : Permohonan Izin Penggalan Informasi (Data)

Yth. Direktur Utama PT Persona Prima Utama
Kota Jakarta Selatan

Dalam rangka penyusunan Skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang tersebut di bawah ini :

Nama : Rayhan Shaquille Sandwi P. R.
NIM : 15000121130090

Dengan rencana judul skripsi :

Hubungan Commuting Stress dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan

Kami mohon mahasiswa tersebut diizinkan untuk melakukan penggalan informasi (data) di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan dari kami, atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.



Prof. Dina Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D
NIP 197809012002122001

b. Surat Izin Pelaksanaan Uji Coba Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Prof. Mr. Sunario
Tembalang, Semarang, Kode Pos 50275
Telepon (024) 7460051, Faksimile (024) 76405530
Laman : www.pskologi.undip.ac.id
Pos-el: pskologi@live.undip.ac.id

Nomor : 154 /UN7.F11/PP/II/2025

Hal : Permohonan Izin untuk Uji Coba Kuesioner Penelitian

07 MAR 2025

Yth. Direktur Utama PT Persona Prima Utama

Jl. Dr. Saharjo No.60, Kel. Ps. Manggis, Kec. Tebet, Kota Jakarta Selatan, 12970

Dalam rangka penyusunan Skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang tersebut di bawah ini :

Nama : Rayhan Shaquille Sandwi P. R.

NIM : 15000121130090

Dengan judul skripsi :

Hubungan antara Stres dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan

Kami mohon mahasiswa tersebut diizinkan untuk melakukan Uji Coba Kuesioner penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan dari kami, atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Dekan,



Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D
NIP. 197809012002122001

c. Surat Izin Pengambilan Data Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Prof. Mr. Sunario
Tembalang, Semarang, Kode Pos 50275
Telepon (024) 7460051, Faksimile (024) 75405530
Laman : www.psikologi.undip.ac.id
Pos-el: psikologi@ve.undip.ac.id

Nomor : 140 /UN7.F11/PP/III/2025

Hal : Permohonan Izin untuk Pengambilan Data Penelitian

07 MAR 2025

Yth. Direktur Utama PT Persona Prima Utama

Jl. Dr. Saharjo No.60, Kel. Ps. Manggis, Kec. Tebet, Kota Jakarta Selatan, 12970

Dalam rangka penyusunan Skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang tersebut di bawah ini :

Nama : Rayhan Shaquille Sandwi P. R.

NIM : 15000121130090

Dengan judul skripsi :

Hubungan antara Stres dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan

Kami mohon mahasiswa tersebut diizinkan untuk melakukan Pengambilan Data Penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan dari kami, atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Dekan



Prof. Djan Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D
NIP. 197809012002122001

d. Surat Bukti Penelitian



SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN PENELITIAN

DKN-3.142.05.2025 ✓

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ir Mustadinata Moestafa, MM
Jabatan : Pemimpin Departemen Kepatuhan
NIP : N75020

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rayhan Shaquille Sandwi Purnomo Raharjo
NISM : 15000121130090
Prodi : S1- Psikologi
Universitas : Universitas Diponegoro

Telah melaksanakan pengambilan data dan melaksanakan penelitian di PT. Persona Prima Utama Jakarta Selatan sebagai bahan materi skripsi dengan judul " Hubungan antara Stres dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter di PT. Persona Prima Utama Jakarta Selatan" yang dilakukan pada periode 07 Maret 2025 – 30 April 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 09 Mei 2025

Hormat saya,

Ir Mustadinata Moestafa, MM
Pemimpin Departemen



Lampiran O. Sertifikat Ethical Clearance



KOMITE ETIK PENELITIAN
RESEARCH ETHICS COMMITTEE
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO
FACULTY OF PSYCHOLOGY UNIVERSITAS DIPONEGORO

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL CLEARANCE

No: 54/SERTIF/KEPPU/II/2025

Protokol penelitian yang diusulkan oleh:
The research protocol proposed by

Peneliti utama : **Rayhan Shaquille Sandwi P. R.**
Nama Institusi : Fakultas Psikologi Universitas DIPONEGORO
Name of the Institution : Faculty of Psychology Universitas DIPONEGORO

Dengan judul :
Title

"Hubungan antara Stres dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Komuter di PT Persona Prima Utama Jakarta Selatan"

"The Relationship between Stress and Job Satisfaction in Commuter Employees of PT Persona Prima Utama South Jakarta"

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat bagi Partisipan, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Layak Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 17 Februari 2025 sampai dengan tanggal 17 Februari 2026

This declaration of ethics applies during the period February 17, 2025 until February 17, 2026

Mengetahui,
Dekan,
Dean,



Prof. ~~Dian Rana~~ Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIP. 197809012002122001

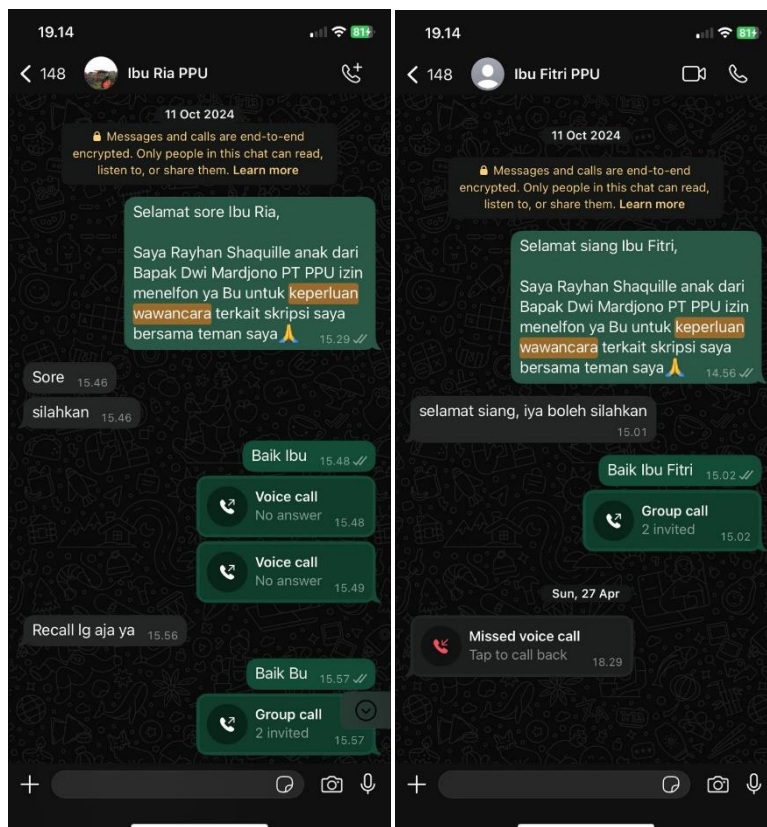
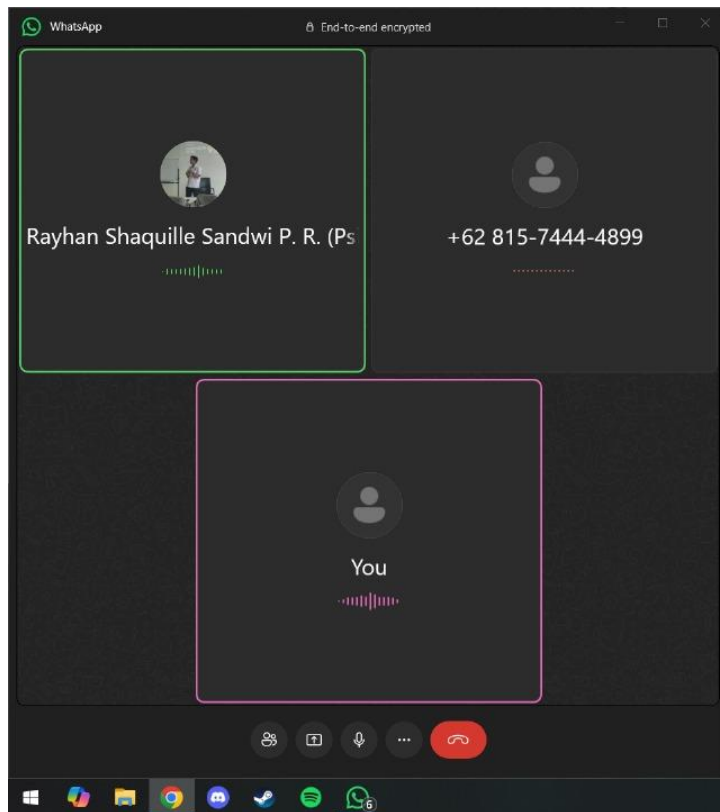
Semarang, 17 Februari 2025
Ketua,
Chairperson,

Dr. Dinie Ratri Desiningrum, S.Psi., M.Si.
NIP. 197812252005012001

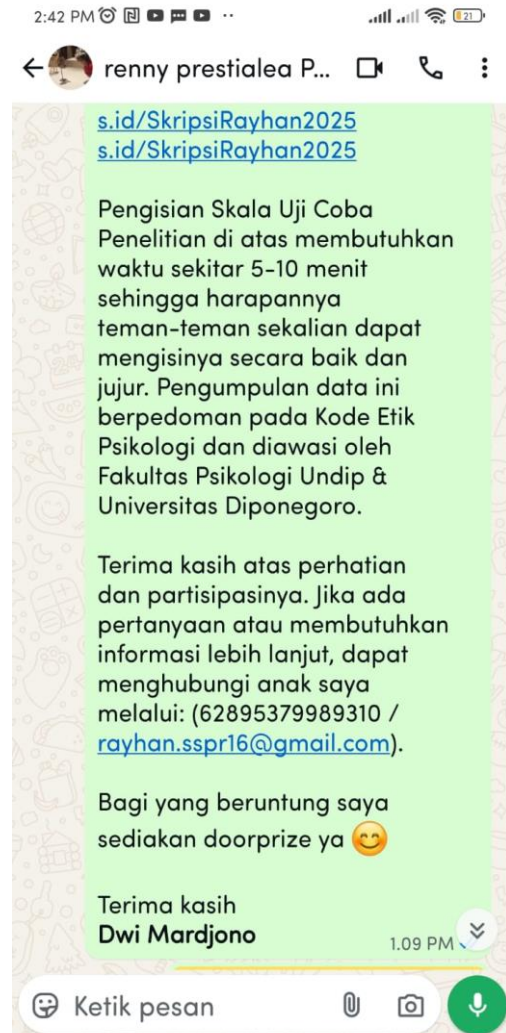
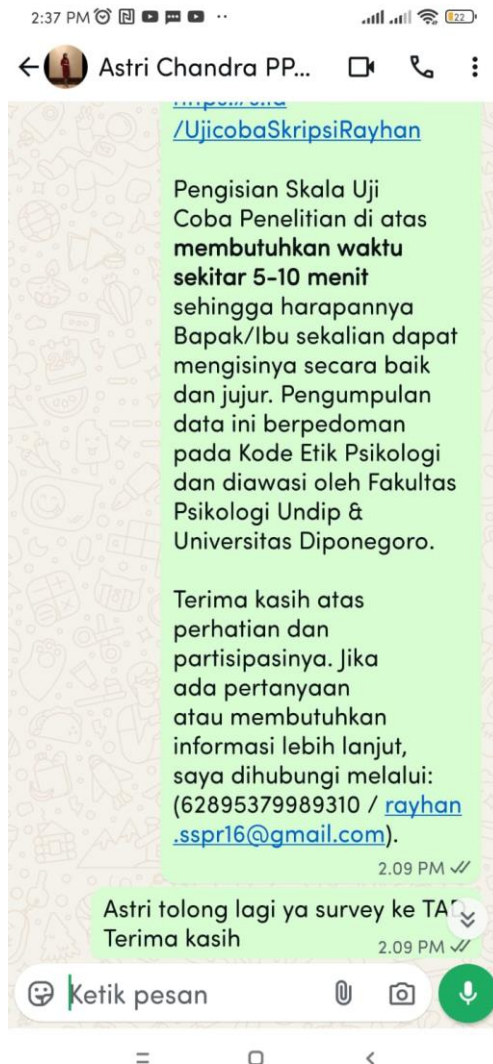


Lampiran P. Dokumentasi

a. Wawancara Penggalan Data Awal



b. Penyebaran Uji Coba Skala Penelitian dengan Google Formulir



c. Penyebaran Skala Penelitian Pengambilan Data dengan Google Formulir

