

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Mitra Grab Bike Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

Andre Anusa Puji Nugroho

NIM : 15808144011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Mitra Grab Bike Yogyakarta)**

SKRIPSI

Oleh :

Andre Anusa Puji Nugroho

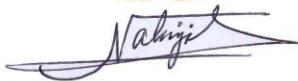
NIM : 15808144011

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan penguji tugas akhir skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 21 Juni 2019

Disetujui,

Pembimbing



(Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd.)

NIP. NIP.195201081 97803 2 001

PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MITRA GRAB BIKE YOGYAKARTA

Oleh :

Andre Anusa Puji Nugroho

15808144011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Juni 2019 dan
dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Ketua Penguji		21/7/19
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M.Pd.	Sekretaris Penguji		21/7/19
Farlianto, SE. M.B.A.	Penguji Utama		21/7/19

Yogyakarta, 23 Juli 2019

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 119550328 198303 1 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Andre Anusa Puji Nugroho
NIM : 15808144011
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Mitra Grab Bike Yogyakarta)**

Dengan ini, Saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiyah yang lazim.

Yogyakarta, 21 Juni 2019

Yang menyatakan



Andre Anusa Puji Nugroho

NIM. 15808144011

MOTTO

“Di dalam hidup ini, kita tidak bisa berharap segala yang kita dambakan bisa diraih dalam sekejap. Lakukan saja perjuangan dan terus berdoa, maka tuhan akan menunjukkan jalan selangkah demi selangkah”.

Merry Riana

“Dan berikanlah berita gembira kepada orang orang yang sabar, yaitu yang ketika ditimpa musibah mereka mengucapkan : sungguh kita semua ini milik Allah dan sungguh kepada Nya lah kita kembali”.

QS Al Baqarah : 155 – 156

We just look at the one time we were sick and forget the 99 times we were healthy. When we lose our shukr, we lose our sifaat of imaan.

Sheikh Kamaluddin Ahmed

PERSEMBAHAN

Bismillahirahmanirrahim,

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT, karya ini saya
persesembahkan untuk:

Terimakasih banyak kepada Allah atas segalanya

*Terimakasih kepada bapak Bambang Dwintono dan ibu Endang Sugiartiningsih
yang memberi apa yang tidak bisa di beri oleh orang lain, kasih sayang yang
amat sangat luar biasa tidak dapat tergantikan oleh apapun.*

*Kepada Kluarga besar yang sudah memberikan banyak motivasi yang sangat
bermanfaat.*

*Kepada Rio Meithasari yang sudah mendukung dan menemani dalam kondisi
apapun.*

*Akhir kata, terimakasih ya Allah telah memberikan kenikmatan ini. Tanpa-Mu aku
tidak akan mampu menyelesaikan ini,*

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Mitra Grab Bike Yogyakarta)

Oleh :

Andre Anusa Puji Nugroho

NIM : 15808144011

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja mitra Grab bike Yogyakarta, (2) pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra Grab bike Yogyakarta, (3) pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra Grab bike Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 175 orang. Data diambil dari kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya, serta teknik analisis dengan regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab bike Yogyakarta ($\beta = 0,290$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 07,2\%$), (2) stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab bike Yogyakarta($\beta = 0,247$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 05,1$); dan (3) disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab bike Yogyakarta (disiplin kerja $\beta = 0,266$; $p=0,000$; stres kerja $\beta = 0,216$; $p=0,000$; dan $\Delta R^2 = 11,0\%$)

Kata kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja

**EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK STRESS ON WORK
SATISFACTION (Case Study at Grab Bike Partner Yogyakarta)**

By:
Andre Anusa Puji Nugroho
NIM: 15808144011

ABSTRACT

This research aimed to know: (1) the influence of work discipline on the job satisfaction of Yogyakarta Grab bike partners, (2) the effect of work stress on the job satisfaction of Yogyakarta Grab bike partners, (3) the influence of work discipline and work stress on job satisfaction of Grab bike partners in Yogyakarta

This research is a causal associative study with a quantitative approach. The population in this study was 175 people. Data taken from questionnaires that have been tested for validity and reliability, as well as analysis techniques with multiple regression.

The results of this study indicate that: (1) work discipline has a positive effect on the job satisfaction of Yogyakarta Grab bike partners ($\beta = 0.290$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 07.2\%$), (2) work stress has a positive effect on Grab partner job satisfaction Yogyakarta bike ($\beta = 0.247$; $p = 0,000$; $\Delta R^2 = 05,1$); and (3) work discipline and work stress have a positive effect on the job satisfaction of Yogyakarta Grab bike partners ($\beta = 0.266$ work discipline; $p = 0,000$; β work stress = 0.216 ; $p = 0,000$; and $\Delta R^2 = 11.0\%$)

Keywords: *Work Discipline, Job Stress, and Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab bike Yogyakarta”, ini dengan baik.

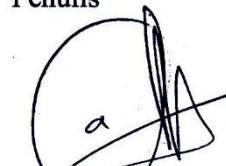
Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan saran dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain :

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Prof. Dr. Nahiyyah Jaidi F., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.
5. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku ketua penguji yang telah membantu untuk menyelesaikan tugas akhir agar menjadi lebih baik.
6. Farlianto, SE. M.B.A. selaku penguji utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberikan masukan, koreksi agar skripsi ini lebih baik.

7. Seluruh dosen dan staf jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama dalam masa studi perkuliahan.
8. Dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun penelitian ini terdapat kekurangan dan keterbatasan. Semoga skripsi ini dapat memberikan pengetahuan yang bermanfaat.

Penulis



Andre Anusa Puji Nugroho

NIM. 15808144011

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iiiv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN TEORI.....	11
A. Landasan Teori	11
1. Kepuasan Kerja.....	11
2. Disiplin Kerja.....	15
3. Stres Kerja.....	20
B. Penelitian yang Relevan	24

C. Kerangka Pikir.....	25
D. Paradigma Penelitian.....	28
E. Hipotesis Penelitian	28
BAB III. <u>METODE PENELITIAN</u>	30
A. Desain Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	30
D. Populasi Penelitian	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Instrumen Penelitian.....	35
G. Uji Instrumen	36
H. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV. <u>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u>	45
A. Hasil Pemelitian	45
1. Analisis Deskriptif.....	45
B. Deskripsi Kategori Variabel.....	48
1. Uji Prasyarat Analisis	51
2. Pengujian Hipotesis	54
C. Pembahasan	57
BAB V. <u>SIMPULAN DAN SARAN</u>	63
A. Simpulan.....	63
B. Keterbatasan Penelitian	63
C. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

1. Hasil prasurvei dan wawancara faktor yang mengindikasi rendahnya kepuasan pada mitra Grab	2
2. Kisi-kisi instrumen penelitian	35
3. Hasil Uji Reliabilitas	40
4. Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
5. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
6. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	47
7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja	47
8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status	48
9. Kategorisasi Variabel disiplin kerja.....	49
10. Kategorisasi Variabel stres kerja	50
11. Kategorisasi Variabel kepuasan kerja.....	51
12. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	51
13. Hasil Uji Normalitas	51
14. Hasil Uji Linieritas.....	52
15. Hasil Uji Multikolinieritas	53
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.	55
18. Ringkasan Hasil Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	28
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian	73
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
3. Data Penelitian	79
4. Data Karakteristik Responden.....	87
5. Data Katagorisasi	91
6. Hasil Uji Validitas	96
7. Hasil Uji Reliabilitas	97
8. Karakteristik Responden	98
9. Rumus Perhitungan Kategorisasi	100
10. Hasil Uji Kategorisasi	102
11. Hasil Uji Normalitas.....	103
12. Hasil Uji linieritas	103
13. Hasil Uji Multikolinieritas	104
14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	105
15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (1)	106
16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (2)	108

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Karyawan merupakan elemen penting bagi keberhasilan perusahaan, apabila karyawan mempunyai komitmen yang rendah maka ia akan sulit untuk mendukung majunya perusahaan. Karyawan tidak lagi dianggap sebagai *liability* (kewajiban), melainkan sebagai aset perusahaan.

Menurut Indartono (2009:49) kepuasan kerja karyawan diyakini menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun perusahaan. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja, apakah terjadi deviasi pelaksanaan yang dapat direncanakan dan mengganggu pencapaian tujuan. Perusahaan dalam mempertahankan karyawan ia akan melakukan berbagai observasi yang sekiranya dapat memajukan karyawan itu, sehingga karyawan itu akan selalu betah dengan pekerjaan yang ia jalani. Selain itu perusahaan juga harus mengutamakan tingkat keselamatan karyawan, tingkat upah atau gaji yang pantas diterima oleh karyawan tersebut.

Berikut adalah hasil data observasi awal yang dilakukan pada 25 orang mitra Grab bike di Yogyakarta berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Hasil observasi awal melalui wawancara kepada 25 responden mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mitra Grab bike dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Faktor-faktor yang diindikasi mempengaruhi Kepuasan Kerja Mitra Grab bike Yogyakarta

No	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Mitra	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Disiplin Kerja	12	24%
2	Stres Kerja	14	28%
3	Lingkungan Kerja	11	22%
4	Beban Kerja	7	14%
5	Faktor-faktor lain seperti kebijakan perusahaan, kebijakan pemerintah, dan lain-lain	6	12%
Jumlah		50	100%

(Sumber : Data Primer yang diolah peneliti pada 2019)

Pengambilan data diambil dari 25 responden yang terdiri dari Mitra Grabbike Yogyakarta. Dari banyak pilihan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja inilah persentase dari data wawancara tersebut. Disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan yakni sebanyak 12 jawaban. Serta faktor Stres kerja sebanyak 14 jawaban responden. Faktor selanjutnya yaitu Lingkungan kerja mencapai 11 jawaban dari responden. Sedangkan faktor dari Beban kerja mencapai angka 7 jawaban dari responden. Dan untuk faktor Faktor-faktor lain seperti kebijakan perusahaan, kebijakan pemerintah, dan lain-lain mencapai 6 jawaban dari responden Mitra grabbike Yogyakarta. Faktor dari perusahaanlah yang paling penting menyebabkan kepuasa Mitra Grab bike Yogyakarta.

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas (Pramitha dkk., 2012). Hani Handoko (2002:193) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Rivai dan Sagal (2009 : 59) menegaskan bahwa apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka membuat karyawan lebih produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan terhadap karyawan. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan yang lebih mengutamakan kepuasan kerja bagi konsumennya ia akan merasa di untungkan dan dirasa dapat memajukan perusahaan.

Menurut hasil wawancara dari beberapa narasumber banyak yang memilih keluar dari perusahaan atau dari pekerjaan Grab ini dikarenakan ketidak puasan mitra Grab. Ketidak puasan terjadi karena gaji yang diterima oleh mitra Grab bike kurang sesuai dengan apa yang dikerjakan. Pekerjaan yang ada pada mitra Grab bike sangatlah berisiko tinggi dengan gaji yang diperoleh setiap menyelesaikan satu orderan. Satu orderan mitra Grab akan menerima gaji sebesar 8.000,00 setiap menjalankan orderan Go-ride dalam 1-5km dan setiap mendapatkan orderan Go-food mitra akan mendapatkan penghasilan yang sama dengan tahapan

membelikan makanan di restoran yang dituju dan menunggu selama berjam-jam setelah itu mengantar pesanan ke rumah pemesan tersebut.

Promosi dalam mitra Grab yang tidak pernah terjadi sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan karena tidak ada tantangan yang lebih untuk didapatkan seorang mitra akan jabatannya. Rekan kerja juga dapat memicu keluarnya mitra Grab karena dukungan dari rekan kerja sangatlah penting dan diperlukan dalam kepuasan kerja. Menurut hasil wawancara dari beberapa narasumber menyatakan bahwa Rekan kerja yang ada pada mitra Grab bike sangatlah individual atau mementingkan diri sendiri, bagi mitra yang mendapatkan order palsu rekan kerja seakan-akan acuh atau tidak ingin membantu. Rekan kerja yang bekerja sudah lama di Grab tidak ramah dengan mitra Grab baru, seakan akan masih ada senioritasnya.

Pekerjaan Grab bike sendiri juga dapat memicu kepuasan kerja yang di dapatkan kurang, pekerjaan yang terlalu berisiko tinggi, tidak ada tunjangan kesehatan yang seharusnya diperlukan mitra Grab, kurangnya bonus dan apresiasi yang didapatkan mitra apabila telah menaati peraturan yang ada. Sikap atasana terhadap mitra Grab sangatlah kurang memberikan motivasi yang lebih bagi para mitra Grab. Motivasi dan dorongan untuk mitra Grab sangatlah penting dikarenakan memicu terjadinya kepuasan kerja dan membuat betah mitra untuk bekerja di perusahaan Grab.

Berbagai macam untuk mendapatkan kinerja yang sangat bagus serta untuk pencapaian kepuasan kerja salah satuya ya itu dengan adanya terapan disiplin agar suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam

menciptakan kedisiplinan agar para pegawai/ karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan / ketentuan yang berlaku dalam organisasi,yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan (Wursanto, 1987 : 147). Penerapan disiplin kerja sangatlah penting demi menjaga pelanggan dan ketaatan driver. Apabila terdapat aturan di dalam perusahaan dan driver grab melanggar peraturan perusahaan maka akan dikenakan sangsi atau teguran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai/ karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. (Lateiner dan Levine, terjemah Soejono, 1997 : 60). Banyak sekali driver Grab yang dirasa kurang mematuhi peraturan perusahaan contoh banyak driver yang tidak memakai sepatu, jaket. Perusahaan Grab sudah memberi peraturan kepada semua driver Grab bahwa untuk selalu mengenakan atribut yang lengkap dan mematuhi peraturan dari perusahaan. Driver Grab banyak yang memanfaatkan waktu jam kerja untuk beristirahat dan terlalu bersantai santai dengan pekerjaannya, contohnya pada saat pengiriman barang terkadang ada driver yang menunda-nunda pengiriman barang dengan alasan mampir makan atau beristirahat sebentar. Adanya pelanggaran seperti menggunakan *fake GPS* atau disebut dengan tuyul

yang jelas-jelas melanggar peraturan dari perusahaan. Tuyul digunakan untuk menandai wilayah yang berdekatan dengan pelanggan atau di pusat keramaian sedangkan driver masih berada di rumah atau jauh dari titik *GPS* tersebut, dengan adanya tuyul banyak driver lainnya yang jarang mendapatkan pelanggan bahkan satu hari hanya mendapatkan beberapa pelanggan karena pengaruh dari tuyul tersebut.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam mengandapi pekerjaan (Mangkunegara, 2010). Penyebab Stres kerja sangatlah banyak antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim kerja yang tidak sehat, autoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab dan konflik kerja (Mangkunegara, 2010). Menurut hasil pra-survey dan wawancara beberapa orang Beban kerja yang dirasakan driver grab sangatlah berat dan bertaruh nyawa di dalam pekerjaannya pekerjaan yang bergelut dengan lingkungan, yang harus mementingkan kendaraan apakah layak untuk dibuat kerja. Banyak Driver yang mengeluh karna gaji yang diterima dirasa kurang mencukupi bagi keluarga, apalagi yang menjadikan pekerjaan Grab sebagai pekerjaan pokok. Seperti yang dikatakan bapak Yanto “ Grab ini pekerjaan pokok saya mas, meskipun gaji yang saya terima kurang mencukupi tetapi Alhamdulillah mas dapat membantu perekonomian keluarga, tetapi yang saya sayangkan kalau banyak pelanggan yang memberikan rating jelek lama kelamaan saya tidak dapat bekerja di Grab lagi mas”. Beban kerja lainnya Banyaknya polusi udara yang akan mengganggu kesehatan bagi mitra Grab bike. Peran konflik dengan pelanggan yang kurang

terima atau mitra tidak sesuai dengan yang diinginkan pelanggan. Peran terhadap ojek konvesional yang sering terjadi dan sangat disayangkan, banyak ojek konvensional yang tidak terima apabila mitra Grab mendapatkan orderan secara terus-menerus. Peranan hal yang tidak menentu banyak juga pelanggan yang membuat para driver tidak betah. Order fiktif yang menyebabkan para driver menjadi stres kerja, orderan itu nyata tetapi setelah di hubungi atau selesai membelikan barang orang yang memesan itu membatalkan pesanannya. Hasil wawancara mengatakan bahwa dalam satu hari order fiktif sangat banyak dan sangatlah merajalela. Adapun penyebab stres kerja lainnya seperti lingkungan fisik cuaca yang sangat panas, serta mendung cuaca yang seperti itu sangatlah berisiko tinggi bagi para driver grab untuk melanjutkan pekerjaannya. Pelanggan yang kurang puas dengan layanan driver seperti kecepatan berkendara, komunikasi saat berkendara mungkin tidak sesuai dengan kemauan pelanggan Grab sehingga dapat menimbulkan rating yang jelek dan membuat kerugian bagi driver Grab.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja dan stres kerja. Peneliti memandang ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada Kemitraan driver motor GRAB untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus pada Mitra Grabbike Yogyakarta”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan yang berdekatan dengan ojek konvensional sehingga menimbulkan perselisihan.
2. Jumlah mitra Grab (Grab bike) yang semakin banyak, mempengaruhi jumlah poin yang didapatkan mitra setiap harinya dan semakin lama semakin susah mendapatkan penumpang atau pesanan.
3. Tidak adanya yang perlindungan akun Grab dengan adanya order fiktif sehingga perusahaan gampang untuk memberhentikan driver Grab..
4. Pekerjaan yang sangat berisiko tinggi sehingga tidak sebanding dengan apa yang di terima.
5. Adanya *fake GPS* atau tuyul yang menyebabkan driver lainnya jarang mendapatkan orderan.
6. Pelanggan yang memberikan rating rendah sehingga driver Grab terpaksa di berhentikan paksa oleh perusahaan tanpa adanya banding.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk menghindari perluasan pembahasan yang terjadi dalam penelitian ini, maka pada penelitian ini dibatasi pada faktor Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus pada Mitra Grab bike Yogyakarta

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

F. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, memperkuat penelitian terdahulu, dan diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang akuntansi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti memperluas pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir dalam hal penyelesaian masalah sehingga dapat bermanfaat di masa depan.
- B. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah turnover karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2002:193) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Robin & Judge (2013 : 113) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai & Jauvani (2009) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalaman kerja Luthans (2011 : 141). Kesimpulan diatas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari pekerjaan yang ia kerjakan selama ia mempunyai perasaan senang ataupun tidak senang maka dari hasil tersebut dapat dilihat sebagaimana pekerjaan ia, apakah memuaskan dengan hasil tertentu atau cukup dengan hasil yang seadanya.

B. Indikator Kepuasan Kerja

Sedangkan menurut Mariam (2009: 41- 42) mengemukakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) *Pay* (kepuasan terhadap gaji)

Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji adalah upah yang diterima selama pekerjaan yang dijalankan terselesaikan. Upah yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan dan berat ringannya pekerjaan tersebut.

2) *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)

Pergerakan yang mampu mendorong perusahaan lebih dikenal masyarakat dengan adanya promosi yang sangat besar sehingga cukup merasa puas dengan adanya promosi tersebut dapat dibuktikan ketika semakin banyaknya pelanggan yang menggunakan aplikasi Grab.

3) *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)

Rekan kerja sangatlah penting dalam mendorong kemampuan kita untuk semangat bekerja dalam konsdisi yang banyak masalah ataupun tidak bersemangat dalam bekerja, rekan kerjalah yang sangat berpengaruh ketika kita melaksanakan pekerjaan harus dengan hasil baik agar tercapainya kepuasan kerja.

4) *Nature of work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)

Pekerjaan yang menarik dan menantang akan membuat para driver merasakan tantangan, melatih tanggung jawab, dan mengatur waktu yang sangat baik dalam mengusahakan hasil pekerjaannya semakin baik demi tercapainya kepuasan kerja.

5) *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)

Atasan mampu mendorong semangat para driver dengan menyediakan atau memenuhi atribut yang lengkap untuk driver Grab. Dengan adanya atribut yang lengkap dan dorongan dari atasan akan mendorong tercapainya kepuasan kerja bagi driver tersebut.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011 : 142), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) *The work it self*

Pekerjaan itu sendiri menjadi pengaruh kepuasan kerja, pekerjaan yang menantang dan banyak manfaat yang di ambil maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

2) *Pay*

Gaji merupakan hal yang sangat berpengaruh di kepuasan kerja, apabila gaji yang diterima tidak sesuai dengan apa yang ia kerjakan maka tidak akan muncul kepuasan kerja dan begitu sebaliknya, kepuasan kerja akan muncul apabila gaji yang ia terima sesuai dengan pekerjaan yang diselesaiannya.

3) *Promotions*

Promosi merupakan faktor yang berfungsi untuk menaikan karir seseorang. Yang dimana promosi itu semakin tinggi maka karir seseorang akan naik.

4) *Supervision*

Hubungan dengan atasan yang sangat baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

5) *Work group*

Pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Kelompok yang selalu memberikan semangat dalam kondisi apapun maka akan timbul rasa percaya diri akan segera menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang baik dan menciptakan kepuasan kerja.

6) *Working conditions*

Kondisi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja yang nyaman, membuat betah akan menimbulkan kepuasan kerja bagi driver.

D. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins dan Judge : 2013) faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja adalah:

1) *Exit*

Meninggalkan organisasi merupakan dampak dari kepuasan kerja, Driver Grab yang dirasa kurang puas dengan pekerjaannya akan berpaling untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Voice*

Upaya dalam memperbaiki hasil kerja atau mendiskusikan dengan rekan atau atasan untuk setiap permasalahan yang ada akan menimbulkan kepuasan kerja.

3) *Loyalty*

Loyalitas adalah salah satu faktor yang dipengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja seseorang itu dapat dilihat apakah orang tersebut loyal dengan pekerjaannya atau tidak, apabila ia loyal akan tercipta kepuasan kerja

4) *Neglect*

Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bersikap acuh. Driver yang mempunyai sifat seperti ini biasanya ia sering menunda-nunda pengiriman barang sehingga terjadi ketelatan dalam pengiriman, tidak menaati aturan perusahaan dll.

2. Disiplin Kerja

A. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang

sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Pendapat lain dikemukakan oleh Siagian (1996: 145) adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketataan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketataan dan kesetiaan seseorang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Soejono (1997: 72) mengemukakan bahwa: “Umumnya disiplin yang sejati dapat terwujud apabila pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serbabaik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan, kualitas dan kinerja yang memuaskan dan mengikuti cara-cara kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik”.

B. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dari disiplin kerja menurut Soejono (1997: 67) adalah:

a. Ketepatan waktu.

Para driver yang mengantarkan pesanan tepat waktu dan tanpa menunda-nunda pekerjaannya serta tertib dalam bekerja maka dapat dikatakan di siplin kerja.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Menggunakan alat kantor dengan bijak sangatlah penting demi kepuasan pelanggan yang memesan driver. Sikap hati- hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. (Soejono, 1997 : 67). Memakai seragam yang disarankan atau ada dalam peraturan perusahaan sangatlah penting, serta menggunakan tanda pengenal yang baik akan menambah nilai perusahaan itu dan di pandang semakin maju dengan adanya fasilitas yang memadai dari perusahaan.

C. jenis- jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry (1993: 218) ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja, adapun hal tersebut antara lain:

1. Self discipline

Disiplin timbul dengan sendirinya apabila ia telah menjadi bagian dari organisasi dan dianggap sangat penting bagi bawahannya sehingga ia senantiasan untuk mematuhi peraturan dengan baik.

2. Command discipline

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, perasaan ikhlas untuk mematuhi peraturan dari perusahaan akan tetapi adanya paksaan dari perusahaan atau atasan juga dapat mempengarhi.

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali.
- c. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

- a. Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

D. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Handoko (1990: 129-130) disiplin kerja memiliki beberapa tipe-tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

1. Disiplin preventif

adalah kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Kegiatan ini berupaya untuk mendorong para driver akan mematuhi peraturan perusahaan dengan sendirinya melainkan bukan dorongan dari atasan.

2. Disiplin korektif

adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan / pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap karyawan.

3. Disiplin progresif

adalah tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:

- a. Teguran secara lisan oleh atasan.
- b. Teguran tertulis.
- c. Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari.
- d. Diturunkan pangkatnya.
- e. Dipecat.

E. Efek Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku Soejono (1997: 72)Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan dan keberhasilan dalam pekerjaannya (Rivai 2011: 443).

3. Stres Kerja

A. Pengertian Stres Kerja

Definisi stres menurut Handoko (2008: 200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2010) Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan

dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam Anoraga (2001: 108). Stres kerja yang sangat tinggi sangat berdampak negatif terhadap pekerjaan karena menimbulkan perasaan tidak stabil, cemas, tegang dan bahkan dapat membahayakan pelanggan apabila driver mengalami stres kerja. Kesimpulan stres kerja dari beberapa pendapat tersebut adalah perasaan tertekan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalannya.

B. Indikator Stres Kerja

Variabel stres kerja menurut Mangkunegara (2010) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan yang kurang mendukung pekerjaan maka ia akan merasa tidak nyaman dengan lingkungan tersebut, apabila semakin berlanjut ketidaknyamanan tersebut akan menjadikan stres tersendiri bagi driver tersebut.

2) Peranan Konflik

Peran konflik sangatlah berpengaruh terhadap stres kerja, melainkan ia harus menetap pada pekerjaan awal yang dirasa tidak memuaskan atau kurang atau sebaliknya ia harus mencari pekerjaan lainnya yang belum tentu mendapatkan kenyamanan yang lebih.

3) Peranan hal-hal yang tidak menentu

Peranan tak menentu mengacu pada stres kerja karena peran yang sangat kurang akan menjadikan ia semakin dirasa kurang puas dengan pekerjaannya.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustasi dalam kerja.

Handoko (1998:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisor yang jelek.
- 4) Umpatan tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 5) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 7) Berbagai bentuk perusahaan.

D. Efek Stres Kerja

Menurut Cox (2006:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

1) Dampak Subjektif (subjective effect)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2) Dampak Perilaku (Behavioral effect)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3) Dampak Kognitif (Cognitive effect)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4) Dampak Fisiologis (Physiological effect)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5) Dampak Kesehatan (Health effect)

Sakit kepala dan migrant, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6) Dampak Organisasi (Organizational effect)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja,, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut::

1. Mamik (2008) dengan judul “ Pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ”. Objek penelitian pada perusahaan industry kertas sebanyak tiga perusahaan yaitu PT. Tjiwi, PT.Pakerin, dan PT.Leces yang berada di jawa timur. Pengambilan sampel dengan teknik random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 karyawan bagian operasional pada ketiga perusahaan tersebut. Hasil penelitian bahwa kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan metode analisa data regresi berganda.
2. **Lumentut (2015)** yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.

3. Kepuasan kerja yang dirasa oleh medical representatif tidak terlepas dari suatu keadaan yang mengikuti seorang individu, salah satunya yaitu stress. Sullivan & Bhagat (1992) menyebutkan bahwa banyak penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dalam suatu organisasi. Hasil penelitian Alberto (1995), Praptini (2000) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja diartikan sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Orang yang mempunyai kesadaran diri yang sangat tinggi akan membudidayakan untuk menaati segala peraturan yang ada di dalam perusahaan Grab. Disiplin kerja dapat berupa ketepatan waktu dalam kerja, ketataan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, serta pemanfaatan sarana secara baik. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagaimana besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013: 41).

Di perusahaan Grab sangat rendah nilai kedisiplinannya karena masih sangat banyak driver yang tidak menaati peraturan dari perusahaan. Masih banyak driver yang tidak menggunakan seragam

Grab pada saat bekerja, banyak yang menunda-nunda pengiriman barang. Semakin banyaknya driver yang tidak menaati peraturan dari perusahaan maka diduga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja sangatlah penting untuk di perhatikan karena dapat mengganggu hasil kerja atau kepuasan kerja, misalnya seorang driver mengalami stres kerja karena banyak faktor maka kepuasan kerja yang di dapat tidak sesuai atau rendah. Stres kerja dipengaruhi banyak faktor seperti pekerjaan itu sendiri, tuntutan perusahaan, tuntutan customer dll.

Driver Grab yang ada di Yogyakarta seringkali menemukan berbagai permasalahan yang menimbulkan stres kerja, pada tahun 2018-2019 sangat banyak driver baru yang masuk, sehingga menimbulkan banyak pro dan kontra antar driver. Driver yang seiring tahun bertambah maka driver lainnya kesulitan untuk mencari pelanggan, di tambah lagi dengan adanya *Fake GPS* atau disebut dengan tuyul. Banyak yang memanfaatkan tuyul untuk menarik pelanggan sehingga menyebabkan driver lainnya sulit untuk mendapatkan pelanggan. Hal ini menyebabkan penurunan kepuasan kerja driver Grab. Hal ini relevan dengan gejala stres dalam pekerjaan

di lingkungan fisik yaitu pekerjaan mengandung risiko tinggi (Mangkunegara,2011).

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

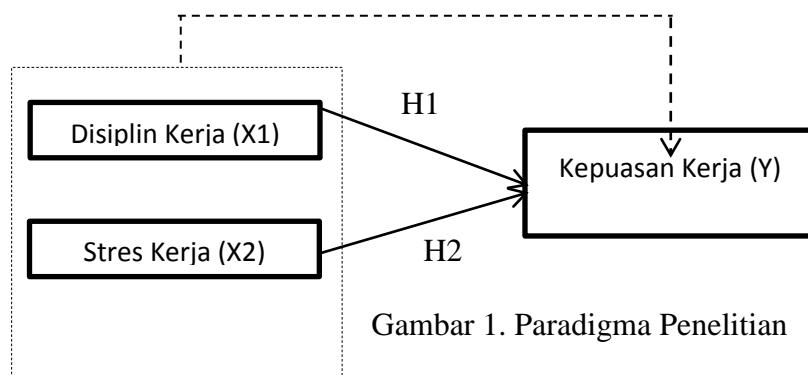
Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver Grab, karena semakin baik kedisiplinan akan muncul dan memberikan kepuasan kerja terhadap driver Grab. Sikap semangat yang ada pada driver grab sering kali membuat driver Grab dengan sadar untuk mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan tetapi dengan tuntutan dari perusahaan yang lebih maka akan menimbulkan permasalahan seperti stres kerja. Stres kerja timbul akibat beberapa pengaruh seperti risiko pekerjaan tidak sebanding dengan apa yang di terima, promosi yang kurang dll. Menurut Mangkunegara (2005), apabila stres kerja karyawan dapat dikelola dengan baik maka karyawan akan merasakan kepuasan.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Menurut Rivai (2009) kondisi stres yang berlebih dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan, stres ini muncul karena tingginya tuntutan tugas atau beban kerja yang berlebih terhadap karyawan atau faktor lain yang dapat menimbulkan adanya stres. Penelitian Alberto (1995), mengungkapkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja staf audit. Penelitian yang senada juga ditemukan oleh Praptini (2000) yang menunjukkan bahwa

stress berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga edukatif tetap Universitas Airlangga.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Stres Kerja

Y : Kepuasan Kerja

H1 dan H2 : Pengaruh interaksi masing-masing variabel X terhadap Y

H3 : Interaksi variabel X secara bersama-sama terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian paradigma penelitian, maka dapat diketahui bahwa:

1. H1: Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. H2: Terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. H3: Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja driver.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen,yaitu untuk mengetahui sebab akibat Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja Driver Grab Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Grab Yogyakarta, Ruko Casa Grande, Jl. Padjajaran, Jenengan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55282. Penelitian ini dilaksanakan setelah mengajukan proposal ijin penelitian dan disetujui Pimpinan Grab Yogyakarta. Akan dilaksanakan pada bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Juli 2019.

C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan kerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan atau pengalaman kerja Luthans (2011 : 141). Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Mariam (2009 : 41-42) adalah :

1) *Pay* (kepuasan terhadap gaji)

Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji adalah upah yang diterima selama pekerjaan yang dijalankan terselesaikan. Upah yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan dan berat ringannya pekerjaan tersebut.

2) *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)

Pergerakan yang mampu mendorong perusahaan lebih dikenal masyarakat dengan adanya promosi yang sangat besar sehingga cukup merasa puas dengan adanya promosi tersebut dapat dibuktikan ketika semakin banyaknya pelanggan yang menggunakan aplikasi Grab.

3) *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)

Rekan kerja sangatlah penting dalam mendorong kemampuan kita untuk semangat bekerja dalam kondisi yang banyak masalah ataupun tidak bersemangat dalam bekerja, rekan kerjalah yang sangat berpengaruh ketika kita melaksanakan pekerjaan harus dengan hasil baik agar tercapainya kepuasan kerja.

4) *Nature of work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)

Pekerjaan yang menarik dan menantang akan membuat para driver merasakan tantangan, melatih tanggung jawab, dan mengatur waktu yang sangat baik dalam mengusahakan hasil pekerjaannya semakin baik demi tercapainya kepuasan kerja.

5) *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)

Atasan mampu mendorong semangat para driver dengan menyediakan atau memenuhi atribut yang lengkap untuk driver Grab.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah disiplin kerja dan stres kerja.

a. Disiplin Kerja (X1)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Y1). disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang terhadap peraturan tertulis / tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator dari disiplin kerja menurut Menurut Soejono (1997: 67) adalah:

a. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu sangatlah penting diperhatikan, karena apabila seorang driver tidak dapat memperhatikan ketepatan waktunya maka akan merugikan driver itu sendiri. Para driver yang mengantarkan pesanan dengan tepat waktu dan tanpa menunda-nunda pekerjaannya serta tertib dalam bekerja maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang dimiliki driver tersebut sangatlah bagus.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Menggunakan alat kantor dengan bijak sangatlah penting demi kepuasan pelanggan yang memesan Grab. Sikap hati- hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor yang dipakai dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggungjawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi. (Soejono, 1997 : 67).

b. Stres Kerja (X2)

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X2). Kesimpulan stres kerja dari beberapa pendapat tersebut adalah perasaan tertekan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalani. Variabel stres kerja menurut Mangkunegara (2010) dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan yang kurang membuat Mitra Grab nyaman dan kurang mendukung pekerjaan maka ia akan merasa tidak nyaman dengan lingkungan tersebut.

2) Peranan Konflik

Peran konflik sangatlah berpengaruh terhadap stres kerja, melainkan ia harus menetap pada pekerjaan awal yang dirasa tidak memuaskan atau kurang atau sebaliknya ia harus mencari pekerjaan lainnya yang belum tentu mendapatkan kenyamanan yang lebih.

3) Peranan hal-hal yang tidak menentu

Peranan tak menentu mengacu pada stres kerja karena peran yang sangat kurang akan menjadikan ia semakin dirasa kurang puas dengan pekerjaannya.

D. Populasi Penelitian

Menurut Kuncoro (2009 : 118) populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel merupakan suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. (Kuncoro, 2009 : 118). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Grab Yogyakarta, yang bekerja pada Mitra Grab Yogyakarta pada bagian Grabbike.

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus dari Hair et all (1995) yang menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 sampai 200. Juga dijelaskan bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap estimated parameter dan maksimal adalah 10 observasi dari setiap estimated parameter. Dalam penelitian ini, jumlah pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 35, sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau sebanyak $5 \times 35 = 175$. Dengan menggunakan incidental sampling penelitian ini menggunakan 175 orang sampel dari seluruh mitra driver Grab di Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei kuisioner. Survei adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden-responden (Jogiyanto, 2011 : 3). Kartini Kartono (1996), mengemukakan pengertian angket sebagai berikut: “Angket atau kuesioner (Quesionaire) ialah penyelidikan mengenai suatu masalah yang banyak menyangkut kepentingan umum (orang banyak) dengan jalan mengedarkan formulir daftar pertanyaan, diajukan secara tertulis kepada subyek, untuk mendapatkan jawaban (tanggapan, respon) tertulis seperlunya”.

Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991). Dikonversi dalam 4 pilihan angka dengan nilai:

1= Sangat tidak setuju

2= Tidak setuju

3= Setuju

4= Sangat setuju

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu Disiplin Kerja, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Angket yang disajikan berisi 35 pertanyaan, yang terdiri dari 12 pertanyaan tentang Disiplin Kerja, 13 pertanyaan tentang Stres Kerja, dan 10 pertanyaan tentang Kepuasan Kerja. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
1.	Kepuasan Kerja	1. <i>Pay</i> 2. <i>Promotion</i> 3. <i>Coworkers</i> 4. <i>Nature of Work</i> 5. <i>Supervision</i>	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Celluci dan De Vries (2009:40-41).
2.	Disiplin Kerja	1. Ketepatan waktu. 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. 3. Tanggungjawab yang tinggi. 4. Ketaatan terhadap aturan kantor.	11,12,13 14,15,16,17 18,19,20 21,22	Soejono (1997: 67)
3.	Stres Kerja	1. Lingkungan Fisik 2. Peranan Konflik 3. Peranan hal-hal yang tidak menentu	23,24,25 26,27,28,29 30,31,32,33 34,35	Mangkunegara (2010)

G. Uji Instrumen

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang tepat dan benar. Karena itu dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 20. Penelitian ini menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA). CFA berfungsi untuk memastikan semua item mengukur konstruk yang dimaksud. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Namun penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah teknik analisis dimana menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Analisis faktor ini akan dengan sendirinya mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor.

Test Bartlett of Sphericity merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel sehingga apabila besar sampel brtampah akan menyebabkan Bartlett test semakin sensitif untuk mendeteksi apakah ada korelasi atau tidak antar variabel. Uji yang dapat mengukur tingkat interkolerasi dapat dilakukan dengan analisis faktor *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Dimana nilai KMO yang dikehendaki adalah > 0.50 untuk dapat dilakukan analisis faktor.

Tabel 3. Uji Loading Factor tahap 1

	Component		
	1	2	3
kk_1		.708	
kk_2		.680	
kk_3		.741	
kk_4		.713	
kk_5		.755	
kk_6		.723	
kk_7		.731	
kk_8			
kk_9		.732	
kk_10			.812
dk_1	.841		
dk_2	.771		
dk_3			
dk_4	.711		
dk_5	.887		
dk_6	.885		
dk_7	.932		
dk_8	.742		
dk_9	.891		
dk_10	.892		
dk_11	.872		
dk_12	.659		
sk_1			
sk_2			.579
sk_3			.782
sk_4			.729
sk_5			.834
sk_6			.523
sk_7			
sk_8			.523
sk_9			
sk_10			.649
sk_11			.643
sk_12			
sk_13			.644

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Pada tabel 3 hasil uji tahap 1 diketahui bahwa terdapat item yang gugur kepuasan kerja pada pernyataan no 8 merupakan item yang gugur, item pernyataan pada disiplin kerja ke 3 merupakan item yang gugur, serta pada pernyataan stres kerja ada 4 item yang gugur yaitu pada pertanyaan nomor 1,7,9,12. Oleh karena itu perlu dilakukan uji CFA tahap 2 dengan mengurangi item yang telah gugur.

Tabel 4. Hasil Uji CFA

	Component		
	1	2	3
kk_1		.704	
kk_2		.674	
kk_3		.743	
kk_4		.712	
kk_5		.758	
kk_6		.730	
kk_7		.744	
kk_9		.735	
kk_10		.818	
dk_1	.835		
dk_2	.765		
dk_4	.712		
dk_5	.880		
dk_6	.881		
dk_7	.936		
dk_8	.748		
dk_9	.894		
dk_10	.899		
dk_11	.871		
dk_12	.668		
sk_2			.608
sk_3			.804
sk_4			.731
sk_5			.831
sk_6			.546
sk_8			.559
sk_10			.674
sk_11			.618
sk_13			.606

Sumber: Data primer 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua item pertanyaan yang telah masing-masing mengelompok dengan sendirinya pada tiap variabel dengan loading factor 0.50. Rotated component matrixa yang mengelompok pada tiap

faktor mengartikan bahwa pertanyaan pada kueisioner layak untuk diujikan dan telah dinyatakan valid. Dalam Uji Validitas Corrected-Item Total Correlation didapatkan 9 items kepuasan kerja, 11 items disiplin kerja dan 9 items stres kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2006). Nilai alpha cronbach yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Cortina (dalam Fatah, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- a) $0,80 - 1,00$ = Reliabilitas Baik
- b) $0,60 - 0,79$ = Reliabilitas Diterima
- c) $< 0,60$ = Reliabilitas Buruk

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
1	Disiplin Kerja	0,954	Reliabilitas Baik
2	Stres Kerja	0,848	Reliabilitas Baik
3	Kepuasan Kerja	0,894	Reliabilitas Baik

Sumber : Data primer yang diolah penulis

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,7.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. Karena itu dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) 20. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Pada umumnya suatu angket penelitian harus melalui tahap pengujian sehingga tahap ini akan diketahui apakah susunan instrumen sudah sesuai atau berpengaruh atau tidak dalam penelitian tersebut. Deskriptif Statistik deskriptif memberikan gambaran atau diskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, deviasi standar, nilai minimum dan maksimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011). Cara pengkategorian data tersebut adalah :

- 1) a. Tinggi = $mean + 1SD \leq X$
- 2) b. Sedang = $mean - 1SD \leq X < mean + 1SD$
- 3) c. Rendah = $X < mean - 1SD$

2. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Sebelum dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian asumsi klasik terdahulu.

a. Uji Analisis Klasis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.0 for Windows*.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi normalitas dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ *level of significant* ($\alpha = 0,05$), maka data yang tidak berdistribusi secara normal dan sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

2. Uji Liniearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan

mempunyai hubungan yang linier bila signifikasi kurang dari 0,05 (Widhiarso,2010).

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).

Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005). Multikolinearitas dapat dilihat dari (a) nilai *tolerance* dan lawannya (b) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2005). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi

deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pemelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami : (1) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada mitra driver (Grab), (2) seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada mitra driver (Grab), dan (3) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra driver (Grab). Subjek dalam penelitian ini adalah mitra driver (Grab) yang berjumlah 175 mitra. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuisioner penelitian di mitra driver yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut ini.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi : analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari : nilai maksimal, minimal, mean dan standar deviasi ,serta kategorisasi jawaban responden. Pembahasan tentang masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 6. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	169	96,6
Perempuan	6	3,4
Jumlah	175	100.0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 96,6% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 3,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi mitra Grabbike Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki (96,6%).

2. Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	5	2,9
SMA	82	46,9
Sarjana	88	50,3
Jumlah	175	100,0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 2,9%, SMA sebanyak 46,9%, Mitra yang berpendidikan sarjana sebanyak 50,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi Mitra Grab berpendidikan sarjana (50,3%).

3. Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30	78	44.6
31-40	97	55.4
Jumlah	175	100.0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 44,6%, karyawan yang berusia antara 31- 40 tahun sebanyak 55,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi Mitra Grab Yogyakarta berusia antara 31- 40 tahun (55,4%).

4. Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama kerja disajikan pada

Tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase(%)
<1 Tahun	94	53.7
2 Tahun	81	46.3
Jumlah	175	100.0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa Mitra dengan lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 53,7%, Mitra dengan lama kerja 2 tahun sebanyak 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi Mitra Grab Yogyakarta dengan lama kerja 1 tahun (53,7%).

5. Status

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan Status disajikan pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase
Lajang	125	71,4
Menikah	50	28,6
Jumlah	175	100.0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa Mitra dengan status lajang sebanyak 71,4%, Mitra dengan status menikah sebanyak 28,6%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi Mitra Grab Yogyakarta dengan status lajang (71,4%).

B. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan mitra terhadap variabel penelitian yang meliputi: disiplin kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 31,34; nilai maksimum sebesar 42,41; mean sebesar 36,87429; dan standar deviasi sebesar 5,53216. Selanjutnya variabel disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD).

Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja terdiri dari 12 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3,4 dan Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja disajikan pada Tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase(%)
Rendah	$X \geq 42.41$	16	9.1
Sedang	$31.34 \leq X < 42.41$	131	74.9
Tinggi	$X < 31.34$	28	16.0
Jumlah		175	100.0

Sumber: Data primer 2019

Tabel 11 menunjukkan bahwa mitra driver dengan disiplin kerja dalam kategori rendah sebanyak 9,1%, mitra driver dengan disiplin kerja dalam kategori sedang sebanyak 74,9%, dan mitra driver dengan disiplin kerja dalam kategori tinggi sebanyak 16,0%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas disiplin kerja dalam kategori sedang yaitu 74,9%.

2) Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 37,26; nilai maksimum sebesar 46,36; mean sebesar 41,80992 ; dan standar deviasi sebesar 4,546003. Selanjutnya variabel stres kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel stres kerja terdiri dari 13 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase(%)
Rendah	$X \geq 37.26$	8	4.6
Sedang	$37.26 \leq X < 46.36$	136	77.7
Tinggi	$X < 46.36$	31	17.7
Jumlah		175	100.0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 12 menunjukkan bahwa mitra driver dengan stres kerja dalam kategori rendah sebanyak 4,6%, mitra driver dengan stres kerja dalam kategori sedang sebanyak 77,7%, dan mitra driver dengan stres kerja dalam kategori tinggi sebanyak 17,7%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas stres kerja dalam kategori sedang yaitu 77,7%.

3) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 27,69; nilai maksimum sebesar 34,90; mean sebesar 31,29143 ; dan standar deviasi sebesar 3,605661. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase(%)
Rendah	$X \geq 27.69$	12	6.9
Sedang	$27.69 \leq X < 34.90$	143	81.7
Tinggi	$X < 34.90$	20	11.4
Jumlah		175	100.0

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 13 menunjukkan bahwa mitra driver dengan kepuasan kerja dalam kategori rendah sebanyak 6,9%, mitra driver dengan kepuasan kerja dalam kategori sedang sebanyak 81,7%, dan mitra driver dengan kepuasan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 11,4%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kepuasan kerja dalam kategori sedang yaitu 81,7%.

1. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS. Hasil uji dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai **Unstandardized Residual** $>0,05$. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

Tabel 14. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Test Variable List	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.474

Sumber : Data primer yang diolah peneliti pada 2019

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan uji kolmogrov-smirnov yaitu hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu pada nilai Unstandardized Residual sebesar 0,474. Disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas dengan menggunakan tabel Anova adalah jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka model penelitian linier (Widhiarso,2010). Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 15. Hasil Uji Linieritas (Tabel ANOVA)

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,626	Linier
Stres Kerja	0,544	Linier

Sumber: Data Primer 2019

Hasil uji linieritas pada tabel 13 dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui sebagaimana besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali,2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 16.

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,973	1,027	Non Multikolinieritas
Stres Kerja	0,973	1,027	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2019

Dari Tabel diatas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independent tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi

heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,641	Non Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,117	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja Mitra Grab Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows. Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

VARIABEL	MODEL1	MODEL2	MODEL3	MODEL4
VARIABEL KONTROL				
JENIS KELAMIN	.007	.010	.033	.033
USIA	.150	.208	.149	.203
LAMA KERJA	-.061	-.115	-.058	-.108
TINGKAT PENDIDIKAN	-.241	-.223	-.299	-.275
STATUS	-.310	-.398	-.388	-.458
DISIPLIN KERJA		.290***		.266***
STRES KERJA			.247**	.216**
R ²	.178	.251***	.229***	.289***
ΔR ²	.178	.072	.051	.110

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Berdasarkan Tabel 18 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,290 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,072 atau 07,2%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat; maka kepuasan kerja meningkat.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta (β) sebesar 0,247 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,051 atau 05,1%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat; maka kepuasan kerja meningkat.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,266 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel stres kerja sebesar 0,216 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,116 atau 11,0%.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta.	Terbukti
2	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta.	Terbukti
3	Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta.	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap mitra Grab bike Yogyakarta.

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja mitra Grab bike Yogyakarta.

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,290 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,072 atau 07,2%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan apabila disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja mitra Grab meningkat.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan (Hasibuan, 2007: 193-194) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila kedisiplinan yang ada pada mitra Grab di terapkan secara baik maka akan mencapai kepuasan kerja bagi mitra Grab bike tersebut. Disiplin bukan berarti hanya mematuhi peraturan kantor, datang tepat waktu, atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaganya agar tetap berada pada jalurnya dan tetap sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Terdapat beberapa jenis hukuman apabila tidak menaati peraturan yang ada pada perusahaan yaitu berupa teguran lisan atau tertulis, mendapatkan skors atau di berhentikan sementara waktu, yang terakhir berhenti karena sebuah alasan yang dirasa telah merugikan orang lain atau perusahaan. Berdasarkan indikator menurut Celluci dan De Vries (2009: 41- 42) ada beberapa indikator yaitu: gaji, promosi, rekan kerja, terhadap pekerjaan itu

sendiri, dan terhadap atasan. Gaji adalah upah yang diterima setelah pekerjaan itu terselesaikan. Apabila gaji yang diberikan perusahaan lebih besar dan sesuai dengan apa yang dikerjakan maka ditinjau akan mencapai kepuasan kerja. Indikator ke dua yaitu Promosi, promosi sangatlah penting bagi mitra dikarenakan promosi yang semakin banyak maka ada niat dan dorongan mitra untuk bekerja lebih baik lagi. Apabila promosi yang dilakukan perusahaan dirasa kurang maka mitra akan merasa kurang terdorong dengan pekerjaan yang dilakukannya. Indikator berikutnya yaitu Rekan kerja, rekan sangatlah penting dalam mendorong keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Rekan yang baik biasanya memberikan motivasi, dorongan kepada mitra yang kurang bersemangat dalam bekerja agar mencapai kepuasan kerja. Indikator berikutnya kepuasan terhadap pekerjaan sendiri, apabila seseorang mencintai pekerjaan yang ia lakukan maka akan mencapai kepuasan kerja tersendiri. Semakin seseorang itu mencintai pekerjaannya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator kepuasan terhadap atasan yaitu apabila atasan memberikan motivasi dan menjalin hubungan baik atau loyal dengan mitra maka akan menimbulkan sebuah hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja mitra menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Sebastiao Costa Rangel Sousa Simoes, dkk (2017)**. Hipotesis kedua adalah hipotesis yang menyebutkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan secara langsung variabel Disiplin diri terhadap Kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif signifikan variabel Disiplin diri terhadap

Kepuasan dengan koefisien standardize beta sebesar 0,471 dengan signifikansi uji t sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin diri maka kepuasan kerja di Kantor Administrasi Kabupaten Ainaro Timor – Leste juga akan semakin tinggi. Koefisien Disiplin diri yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,471 artinya 47,1 persen perubahan Kepuasan disebabkan oleh Disiplin diri.

2. Pegaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra Grab bike Yogyakarta.

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) sebesar 0,247 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,051 atau 05,1%. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa stres kerja meningkat maka kepuasan kerja meningkat.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Menurut Kreitner, Kinicki (2005: 351-352) Stres merupakan suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik individu dan / atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan. Stres kerja terjadi karena persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, dan sumberdaya yang kurang tersedia sehingga menimbulkan tekanan bagi mitra yang mungkin kurang sesuai atau di anggap terlalu berat dalam pekerjaannya. Perusahaan yang baik yaitu mampu untuk menyeimbangkan antara pekerjaan

yang akan di terima dan gaji yang diperoleh apakah sebanding atau tidaknya. Stres kerja terjadi karena banyak hal, ada beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja, indikator tersebut yaitu lingkungan fisik, peranan konflik, dan peranan hal yang tidak menentu.

Indikator lingkungan fisik yaitu sesuatu yang ada disekitar lingkungan pekerjaan seperti udara, suara, yang dapat mempengaruhi diri seseorang dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat mempengaruhi kepuasan dan hasil kerja yang diselesaikan, apabila lingkungan tersebut membuat dalam diri seseorang merasa nyaman maka akan terjadinya kepuasan kerja bagi yang menyelesaikan pekerjaan tersebut. Lingkungan fisik yang ada pada mitra Grab bike sangatlah merugikan mitra seperti udara yang ada pada saat mitra menyelesaikan pekerjaannya ia harus terkena polusi udara yang dimana dapat mengganggu kesehatan, suara yang ada pada saat mitra menyelesaikan pekerjaannya membuat semakin mitra tidak nyaman. Apabila menyelesaikan tujuan dalam kondisi maka akan menimbulkan stres kerja tersendiri bagi mitra Grab yang akan berakibat kepada kepuasan kerja menjadi menurun. Indikator selanjutnya yaitu peranan konflik terjadi karena adanya benturan pada saat mitra menyelesaikan tugasnya. Banyak sekali peran konflik yang dialami oleh mitra Grab bike seperti ojek konvensional yang dimana kurang terima atau tidak setuju dengan adanya Grab atau ojek online, perbedaan pendapat itulah yang memicu peran konflik. Peran konflik dapat dihindari atau di kurangi dengan menerapkan sistem tertentu dan peraturan yang baik. Indikator yang terakhir yaitu peran yang tidak menentu yang banyak dipengaruhi oleh hal lain seperti yang ada pada Grab.

Adapun pelanggan yang sudah memesan ojek online tetapi ia tidak bersungguh-sungguh memakai ojek tersebut Dengan cara membatalkan pesanan yang berakibat menurunnya performa dari mitra Grab tersebut dan berujung pada dikeluarnya mitra karena performa yang kurang bagus atau di bawah peraturan.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian dari Tunjungsari (2011) yang meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil dari penelitian bahwa terdapat hubungan yang positif atau signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, karena stres kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stres yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja mitra Grab bike Yogyakarta.

Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,266 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel stres kerja sebesar 0,216 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 0,110 atau 11,0%. Maka hipotesis ke tiga diterima.

Hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa mayoritas mitra merasakan kepuasan kerja adalah 11.0%. kepuasan kerja dengan jawaban tertinggi adalah “kepuasan terhadap gaji” dengan penilaian yang sangat tinggi dibanding dengan lainnya. Hasil terendah terletak pada indikator kepuasan terhadap promosi, pada PT. Grab yang tidak adanya promosi bagi para driver sehingga banyak driver yang bekerja dengan seadanya atau kurang memperhatikan kepuasan tersebut. Banyak Driver yang tidak mementingkan kesetiaan terhadap rekan kerja, kadang sesama driver bersikap acuh kepada driver yang membutuhkan bantuan atau ia hanya melaksanakan tugasnya dengan sendiri sendiri.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,290 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 07,2%.
2. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,247 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja (ΔR^2) sebesar 05,1%.
3. Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,266 dan $p=0,000$; dan koefisien beta (β) pada variabel stres kerja sebesar 0,216 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja mitra Grab (ΔR^2) sebesar 11,0%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan disiplin kerja dan stres kerja dalam memprediksi kepuasan kerja mitra Grab Yogyakarta. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kepuasan kerja sebesar 28,9%. Dengan demikian masih terdapat 16,1% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kepuasan kerja mitra Grab, seperti: disiplin kerj dan stres kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT Grab Yogyakarta

a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja pada indikator “ketepatan waktu” mendapatkan skor terendah (523), maka harus ada perhatian lebih dari perusahaan Grab untuk mengurangi mitra yang kurang disiplin dengan cara memberikan bonus kepada mitra apabila mitra telah menaati peraturan dengan periode tertentu, langkah tersebut diharapkan menjadikan mitra lebih bersemangat dalam bekerja dan akan mencapai kepuasan kerja mitra Grab bike Yogyakarta.

b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja pada indikator “peranan konflik” mendapatkan skor terendah (555), oleh karena itu perusahaan Grab harus dapat mendorong dan memotivasi mitra Grab agar dapat mengurangi tingkat peranan konflik dan stres kerja.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:

a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kepuasan kerja dan melibatkan variabel lain seperti disiplin kerja dan stres kerja.

b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang memperkuat atau memperlemah Kepuasan kerja.

3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada karyawan, pimpinan dalam PT. Grab Yogyakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Alberto., (1995). A comparison of organizational structure, job stress, and satisfaction in audit and Management. All Business
- Alshitri, Khalid I. (2013). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction among R&D Center Employees in Saudi Arabia. Journal of Human Resources Management Research. Vol. 2013. Article ID 279369, DOI: 10.5171/2013.279369. 1-10
- Anoraga, Panji. (2001). Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Cox., 2006, Panduan untuk Belajar Percaya Diri. Gramedia, Jakarta
- Fatah, Robby Alam. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang 2 di Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2011). Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2006, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang BP : UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. 1991. Analisis Butir Untuk Instrumen. Yogyakarta: Andi Offset

Hair, et al. (1995). *Multivariate Data Analysis 6 Ed.* New Jersey: Pearson Education.

Handoko, Hani. (1998). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.

Handoko, T. H. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Handoko. (2002). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Hani Handoko. (2002). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Melayu SP 2017."Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara,Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indartono, s. (2009). Different effect of task characteristics requirement on job satisfaction: gender analysis of teacher occupation on wdq. *Jurnal ekonomika madani*, 1(2).

Indartono, s. (2009). Different effect of task characteristics requirement on job satisfaction: gender analysis of teacher occupation on wdq. *Jurnal ekonomika madani*, 1(2).

Jogiyanto. (2011). Pedoman Survei Kuisioner : Pengembangan Kuisioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta

Kartono, Kartini, 1994, Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan industri, Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.

Kreitner, Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Kuncoro, Mudrajat. (2009). Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga

Luthans, Fred. (2011). Organizational Behavior. 11th edition. New York : Mc Graw Hill

Mamik, 2008, Pengaruh Kedisiplinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.7 No.2 2009.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu.2011. Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Pramitha, Gede Dana,I Wayan Gede Supartha dan I Gede Riana. (2012). “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali”. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 1(2).
- Praptini., (2000). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja tenaga edukatif tetap Fakultas Ilmu Social Universitas Airlangga. Surabaya. Airlangga University Library.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagal, Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Press
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior, 15th Edition. London: Pearson
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Soejono, 1997. Sistem dan Prosedur Kerja.Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekamto, Soejono. (1997). Pengantar Sosiologi. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Sondang P. Siagian, 1993, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sullivan, Rabi, Bhagat., (1992). Organizational stress, Job satisfaction, and Job Performance. www.google.com.

Terry, GR. 1993. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty

Widhiarso, W. (2011). Uji Hipotesis Komparatif. Yogyakarta: FP UGM.

Wursanto, 1987. Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta : Kanisius.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Mitra Grab bike Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "Pengaruh Disiplin kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab bike Yogyakarta". Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i menjawabnya dengan sejurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alikum Wr.Wb

Hormat saya,

Andre Anusa Puji Nugroho

NIM. 15808144011

KUISIONER PENELITIAN

Berikan tanda (✓) sesuai dengan data diri Anda:

Nama Responden :

Jenis Kelamin : laki-laki wanita

Usia : Tahun

Lama Kerja : Tahun

Tingkat pendidikan : SD SMP SMA Sarjana

Status : **Lajang** **Menikah**

Berilah tanda silang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda. **Keterangan :**

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

A. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
2	Tunjangan yang diberikan lebih dari cukup				
3	Promosi yang digunakan perusahaan sangat baik				
4	Promosi jarang terjadi dalam organisasi saya.				
5	Rekan kerja kurang memberikan dukungan kepada saya saat bekerja				
6	Saya merasa nyaman dengan adanya rekan kerja				
7	Pekerjaan yang saya jalani sangat penuh tantangan				
8	Saya selalu tanggung jawab terhadap pekerjaan saya yang kurang				
9	Pemimpin di tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan kepada driver Grab				
10	Pemimpin sangat kreatif dalam pengembangan bonus bagi driver				

B. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
11	Saya tidak dapat masuk kerja dalam 1 bulan penuh				
12	Saya tidak dapat bekerja untuk suatu kepentingan				
13	Saya menaati waktu jam kerja yang di tetapkan oleh perusahaan				
14	Saya memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik				
15	Memanfaatkan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi				
16	Memanfaatkan fasilitas kantor untuk pekerjaan				

17	Merawat fasilitas kantor dengan baik				
18	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti				
29	Saya merusak fasilitas kantor				
20	Selalu mengenakan seragam Grab pada saat bekerja				
21	Saya di tegur karena tidak menaati peraturan kantor				
22	Menerima sanksi atas pelanggaran yang saya lakukan				

C. Stres Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
23	Merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja				
24	Pekerjaan yang berrisiko tinggi				
25	Pekerjaan yang saya jalani menyebabkan berbagai-penyakit				
26	Menyelesaikan pekerjaan meskipun hati tidak suka				
27	Customer selalu rewel dalam pemesanan barang				
28	Mendapat tekanan dari customer				
39	Ojek konvesional memberikan gangguan				
30	Kurang paham dengan status hukum Grab				
31	Peraturan Grab yang membingungkan				
32	Lokasi penjemputan sering tidak akurat				
33	Kurang paham dengan harapan Grab				
34	Kurang mengerti dengan pekerjaan yang harus saya selesaikan				
35	Kurang paham dengan tata cara penilaian driver Grab				

DATA VALDITAS DAN RELIABILITAS

	Kepuasan Kerja									Disiplin Kerja												Stres Kerja											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4		
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	4	2	2	4	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
7	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	
13	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	
14	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	
15	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4		
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3		
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4		
19	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4		
20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4		

21	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
22	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
26	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
28	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
30	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
33	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4		
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
37	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	
39	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
41	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
44	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
45	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

46	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
48	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
55	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
59	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
61	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4
62	4	4	3	3	3	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3
63	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3
64	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3
65	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
66	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
68	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4
69	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
70	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4

DATA PENELITIAN

No	Kepuasan Kerja										Disiplin Kerja										Stres Kerja												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42	3	3	3	3	4	4	3	3	4	30		
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	41	3	4	3	4	4	4	3	3	4	32	
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	41	3	3	3	3	4	3	4	3	4	30	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	32	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	38	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33	
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	2	2	2	2	2	2	3	1	2	4	2	2	24	4	2	3	2	3	4	2	3	4	27
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	36	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29
7	3	3	2	4	2	3	3	3	2	25	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	39	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	35	4	3	3	4	3	4	4	3	3	31	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	31	3	3	4	3	4	4	3	3	3	30	
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	23	3	4	3	4	3	4	4	3	3	31	
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	3	4	3	4	31		
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	33	4	3	4	3	4	4	4	3	4	33	
13	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	35	4	3	3	4	3	3	3	4	3	30	
14	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	37	3	3	4	3	3	4	4	3	3	30	
15	3	3	3	2	3	3	3	2	2	24	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	37	4	2	3	3	3	3	3	3	3	27	
16	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	39	3	3	4	3	3	4	4	3	3	30	
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	41	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	41	4	3	4	4	3	3	4	4	4	33	
19	3	2	3	3	3	3	4	4	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	
20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	4	4	3	4	3	3	4	4	31	
21	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	1	2	2	3	4	3	3	3	24	

22	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	30
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	32
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	31
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31
26	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30
28	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	29
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
30	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
32	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	
33	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	34
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	38	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	30
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	37	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	28
37	4	4	4	3	4	3	4	3	4	33	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	39	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	26
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	41	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
39	2	3	2	2	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	31
45	4	4	3	3	4	4	4	3	3	31	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	3	4	4	4	4	3	4	3	4	33	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	4	2	2	2	2	2	2	24	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
48	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	3	2	2	2	2	2	2	23	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
53	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
55	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	3	2	2	2	2	2	2	23	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	3	4	4	3	4	3	3	3	31		
59	3	3	3	2	3	3	3	2	2	24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	27		
60	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	24	3	3	3	4	3	3	3	4	30		
61	3	2	4	3	3	3	2	2	3	25	3	3	4	3	3	4	3	3	4	44	2	2	3	3	4	4	4	4	30		
62	4	4	3	3	3	3	2	1	3	26	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	36	3	2	4	3	4	3	3	3	28
63	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	36	3	3	2	3	3	2	3	4	26
64	4	3	3	3	3	4	3	4	2	29	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	38	3	3	3	3	4	4	3	3	29
65	2	3	3	3	3	4	3	3	3	27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	35	
66	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
67	2	3	3	3	3	3	4	2	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
68	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
69	3	4	4	4	3	4	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
70	2	4	3	4	3	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	3	3	3	4	4	3	4	31	
71	3	4	2	4	3	4	4	4	3	31	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	37	4	3	3	4	3	3	3	2	27	

72	4	3	2	4	2	3	4	3	3	28	4	3	4	2	2	2	2	2	4	4	31	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	26	
73	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	2	2	4	3	2	3	4	3	4	2	2	31	3	3	2	4	2	2	4	4	4	28	
74	3	2	2	3	2	3	2	3	4	24	2	4	2	3	2	3	4	2	3	2	4	31	3	4	3	2	3	3	3	2	3	26	
75	4	4	4	4	2	4	4	4	2	32	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	32	2	3	2	4	3	3	3	4	2	26	
76	3	4	3	4	2	3	3	3	4	29	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	37	4	3	3	2	3	2	2	3	2	24	
77	3	3	4	3	4	4	3	3	2	29	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	35	4	4	4	3	2	4	2	2	4	29	
78	3	2	2	3	3	4	3	3	4	27	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	32	4	4	3	2	2	2	4	2	4	27	
79	3	4	2	3	2	3	3	3	4	27	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	36	4	3	2	2	3	2	2	4	4	26	
80	3	4	3	4	4	4	3	4	2	31	2	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	31	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31	
81	3	4	4	4	4	3	3	3	2	30	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	32	2	2	2	3	3	2	3	2	4	23	
82	3	4	3	4	4	4	4	4	2	32	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	29	4	3	2	2	4	4	4	2	4	29	
83	3	4	4	4	4	4	4	4	2	33	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	4	37	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32	
84	2	4	3	3	4	3	3	3	2	27	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	39	3	4	3	2	4	3	4	4	2	29	
85	2	2	4	2	3	3	3	3	4	26	3	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	30	2	2	4	4	4	2	4	4	3	29	
86	4	4	3	4	2	4	4	4	4	33	3	3	4	2	3	2	2	4	4	4	3	34	2	2	2	4	3	4	2	4	4	27	
87	2	4	3	4	4	3	2	3	3	28	2	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	36	3	2	2	3	2	2	2	3	4	23	
88	3	4	3	4	3	4	4	4	2	31	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	36	3	4	3	4	3	3	2	3	4	29	
89	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	4	3	2	4	4	4	2	3	4	2	2	34	3	2	2	4	3	2	4	2	3	25	
90	4	3	2	2	4	3	2	3	4	27	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	4	34	2	2	2	4	2	2	2	3	4	23	
91	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33	4	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	33	2	4	4	2	4	2	3	2	2	25	
92	3	3	2	2	3	4	3	4	2	26	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	31	3	2	2	3	3	3	2	4	3	25	
93	2	3	3	3	3	4	4	4	4	30	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	32	4	4	4	2	3	2	2	4	3	28	
94	3	3	4	2	3	3	3	3	4	28	2	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	34	3	3	3	2	3	4	2	3	3	26	
95	4	4	2	4	3	4	4	4	2	31	4	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	29	3	2	3	4	2	3	3	4	3	27	
96	4	3	4	3	4	3	2	3	4	30	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	34	4	4	3	3	4	2	3	3	2	28

97	4	4	3	3	3	3	2	3	2	27	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	4	31	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	27
98	3	4	2	4	3	4	4	4	2	30	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	4	30	4	3	3	2	2	4	2	4	4	28	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	39	2	3	3	2	4	3	3	3	2	25	
100	3	3	2	4	4	4	4	4	4	32	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	2	35	2	3	3	4	2	2	3	3	2	24	
101	2	3	4	3	3	3	3	3	4	28	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	30	2	2	3	3	4	2	2	4	4	26	
102	2	4	2	4	3	4	4	3	2	28	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	3	31	2	2	3	4	2	2	4	3	3	25	
103	4	3	2	3	4	3	4	3	3	29	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	37	4	4	3	4	2	2	4	2	3	3	29
104	2	4	3	4	4	4	4	4	4	33	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	4	32	4	3	4	4	3	3	3	4	2	30	
105	3	4	3	4	3	4	3	4	4	32	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	32	4	3	4	2	4	4	4	3	2	30	
106	2	4	2	4	3	4	4	4	3	30	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	2	31	3	3	2	2	4	2	4	3	3	26	
107	3	4	2	4	2	4	4	4	3	30	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	31	3	4	4	4	2	2	2	2	3	26	
108	2	3	2	4	4	4	4	4	3	30	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	34	2	3	4	4	4	4	3	4	3	31	
109	4	4	2	3	2	4	4	3	4	30	3	3	2	3	4	2	4	4	4	3	2	34	2	2	3	2	4	4	3	3	4	27	
110	2	4	2	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	37	3	3	3	4	4	4	2	3	2	28	
111	3	2	3	4	4	2	4	4	4	30	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	2	34	2	4	3	3	3	4	4	2	3	28	
112	3	4	2	3	4	3	4	4	2	29	2	2	3	4	2	3	3	4	3	2	4	32	3	3	3	2	4	4	4	3	2	28	
113	2	3	4	4	3	4	4	2	4	30	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	39	2	3	2	4	2	4	2	4	4	27	
114	3	2	3	2	3	4	4	4	3	28	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	37	4	4	4	2	2	4	2	4	3	29	
115	3	2	3	4	3	4	3	4	3	29	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	2	34	4	2	3	2	3	2	2	2	3	23	
116	3	2	4	3	4	2	3	2	3	26	4	2	4	4	3	3	2	4	3	4	2	35	2	2	4	3	4	2	2	4	2	25	
117	2	3	2	3	2	3	4	3	4	26	3	2	2	3	3	4	2	4	2	3	2	30	3	3	2	2	2	2	3	2	2	21	
118	3	2	2	2	3	4	3	3	2	24	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	37	3	4	3	4	2	4	3	4	3	30	
119	2	3	2	3	4	4	4	3	3	28	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	27	4	4	2	3	2	2	3	2	4	26	
120	2	3	2	3	3	4	2	3	2	24	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	32	2	3	4	4	2	3	4	2	4	28	
121	3	3	3	2	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	39	4	2	2	2	3	2	2	3	4	24	

122	4	4	3	2	4	3	4	4	2	30	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3	33	2	4	4	4	3	2	4	4	2	29
123	3	3	3	4	3	4	4	2	3	29	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	36	4	3	4	2	3	3	3	2	3	27
124	3	2	4	4	3	3	3	3	4	29	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	39	3	4	2	2	3	2	3	4	2	25	
125	4	4	4	3	4	4	4	2	4	33	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	35	2	4	2	2	2	4	4	4	3	27	
126	2	3	4	3	2	2	3	3	4	26	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35	4	3	4	3	2	4	2	4	3	29	
127	4	3	3	4	3	2	3	4	4	30	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	37	2	2	2	3	3	3	3	2	3	23	
128	2	2	4	4	3	3	4	2	3	27	2	2	2	4	4	2	2	4	2	3	3	30	3	2	3	4	3	4	3	2	4	28	
129	4	4	4	2	3	3	4	4	2	30	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	34	2	2	2	3	2	4	4	4	3	26	
130	2	3	4	3	3	2	2	2	2	23	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	36	2	3	3	2	3	2	4	3	4	26
131	2	2	3	4	4	3	4	4	3	29	3	3	4	2	2	4	3	2	4	3	2	32	3	3	2	2	4	2	4	4	4	28	
132	3	2	2	3	2	3	2	4	4	25	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	4	29	2	2	2	4	2	4	3	3	4	26
133	2	4	2	2	3	4	2	4	2	25	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	3	31	4	3	2	4	4	3	2	2	3	27	
134	2	4	2	2	3	4	4	3	2	26	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	4	34	4	3	2	4	4	4	2	4	3	30	
135	3	4	3	4	2	3	4	3	4	30	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	36	4	4	3	3	3	3	2	3	4	28
136	4	2	2	4	3	4	3	4	3	29	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	36	4	4	3	4	3	3	4	2	3	30	
137	4	4	4	4	3	4	3	4	2	32	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	2	35	2	2	2	2	2	3	4	3	3	23	
138	2	4	3	2	4	3	3	3	2	26	2	4	2	3	3	4	2	2	4	4	4	34	2	3	4	4	3	2	3	2	4	27	
139	2	3	4	4	4	2	2	3	3	27	3	2	3	4	2	3	2	4	4	4	4	35	2	3	4	2	3	2	3	4	2	25	
140	4	4	3	3	2	4	2	2	2	26	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	34	4	2	4	4	4	4	3	3	2	30
141	2	4	4	4	4	3	4	4	2	31	4	2	2	4	3	4	4	3	2	3	2	33	4	3	2	2	2	4	2	4	3	26	
142	2	4	3	2	2	3	2	2	4	24	2	4	2	2	4	2	4	4	4	3	4	35	4	2	4	2	4	4	4	4	2	30	
143	3	3	2	3	2	2	3	4	4	26	2	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	31	2	3	2	4	3	4	3	2	4	27	
144	4	3	2	2	4	2	4	3	4	28	3	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	30	4	2	3	2	4	3	2	2	2	24	
145	4	4	2	4	2	3	3	4	4	30	3	2	4	3	4	2	4	2	2	2	3	31	2	4	3	3	3	2	3	4	2	26	
146	4	4	4	4	3	3	3	2	4	31	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	34	4	4	2	3	4	2	4	2	2	27	

147	3	2	4	2	2	3	2	2	3	23	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	36	4	4	2	2	4	2	4	3	4	29	
148	3	3	4	3	3	4	2	2	3	27	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	38	2	3	2	2	3	4	2	2	3	23	
149	4	3	4	3	3	4	4	4	3	32	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	33	2	4	4	3	2	3	4	3	4	29	
150	4	2	3	2	3	2	4	2	4	26	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	37	4	4	4	2	2	3	4	3	3	29	
151	3	4	3	2	2	4	2	2	3	25	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	34	4	3	4	4	3	4	3	2	2	29	
152	2	3	2	4	4	4	3	2	2	26	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	31	3	4	3	4	3	2	3	4	4	30	
153	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	34	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	28
154	2	4	3	4	4	4	4	4	2	31	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	28	2	4	3	4	4	4	2	3	2	28	
155	3	3	3	3	2	4	4	3	4	29	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	30	4	4	2	4	4	4	3	4	2	31	
156	4	3	3	3	2	3	3	4	4	29	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	40	3	3	2	4	4	3	4	3	2	28	
157	2	4	3	4	3	4	4	4	2	30	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	2	30	4	4	4	4	4	2	2	4	3	31	
158	4	2	4	4	3	4	3	3	2	29	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	2	29	3	2	4	2	2	3	4	3	4	27	
159	2	2	4	4	4	3	4	4	2	29	2	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	35	3	3	2	3	4	4	2	4	4	29	
160	2	3	2	4	3	4	4	3	4	29	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	32	3	3	4	3	3	2	4	4	3	29	
161	4	3	4	3	4	3	2	3	3	29	2	2	3	4	3	4	2	2	4	2	3	31	4	4	3	4	4	3	3	4	3	32	
162	3	3	2	4	3	4	4	4	3	30	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	34	4	2	3	2	4	2	2	4	4	27	
163	3	3	3	2	2	4	4	4	3	28	2	2	4	3	4	2	4	4	2	2	2	31	3	4	2	4	4	2	2	4	3	28	
164	2	3	4	2	3	4	4	4	4	30	2	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	34	4	4	2	4	4	3	4	4	3	32	
165	2	4	3	4	2	4	4	4	3	30	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	35	3	2	3	2	2	2	3	4	2	23	
166	2	4	2	4	4	4	4	4	3	31	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	33	4	4	3	4	4	3	3	2	2	29
167	4	3	3	4	3	4	4	2	3	30	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	4	31	4	3	3	3	3	2	3	2	2	25	
168	3	4	3	4	2	4	3	3	3	29	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	4	34	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	
169	4	4	3	4	2	4	4	4	3	32	3	3	4	2	2	2	4	3	2	3	4	32	2	2	2	2	2	4	4	2	2	22	
170	2	3	4	3	4	4	4	4	2	30	2	3	4	2	2	2	4	2	3	2	3	29	4	4	2	4	4	3	2	4	3	30	
171	2	4	2	4	3	4	4	4	3	30	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	33	3	2	4	3	2	4	4	2	4	28	

172	4	2	4	4	2	4	4	4	3	31	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	4	33	3	4	2	4	3	4	4	3	30	
173	3	2	4	4	4	3	3	2	4	29	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	29	4	3	3	3	2	2	3	3	4	27
174	4	3	3	3	2	3	4	4	2	28	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	4	32	4	4	4	4	3	2	2	3	2	28
175	2	3	4	2	2	2	4	4	3	26	4	2	2	4	3	4	3	4	2	4	3	35	3	3	4	4	4	3	3	4	2	30

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kerja	Pendidikan Terakhir	Status
1	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Lajang
2	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
3	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
4	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
5	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
6	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
7	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
8	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
9	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
10	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
11	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
12	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
13	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
14	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
15	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Lajang
16	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Lajang
17	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
18	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
19	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Lajang
20	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
21	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
22	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
23	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
24	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
25	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Lajang
26	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
27	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
28	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
29	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Lajang
30	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
31	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
32	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
33	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
34	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
35	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
36	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
37	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang

38	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
39	perempuan	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
40	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
41	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
42	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
43	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
44	perempuan	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
45	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Lajang
46	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
47	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
48	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Lajang
49	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
50	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
51	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
52	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
53	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
54	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
55	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
56	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
57	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
58	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
59	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Lajang
60	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
61	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Lajang
62	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
63	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
64	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Menikah
65	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
66	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Menikah
67	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
68	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
69	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
70	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
71	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
72	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
73	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
74	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
75	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
76	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
77	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
78	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Menikah

79	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Menikah
80	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
81	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
82	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
83	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
84	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
85	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
86	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
87	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
88	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
89	perempuan	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
90	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
91	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
92	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
93	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
94	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
95	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
96	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
97	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
98	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
99	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Lajang
100	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
101	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
102	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Lajang
103	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
104	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
105	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
106	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
107	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
108	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
109	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
110	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Lajang
111	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
112	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
113	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
114	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
115	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
116	perempuan	20-30	2 Tahun	Sarjana	Menikah
117	perempuan	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
118	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
119	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang

120	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
121	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
122	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
123	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
124	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
125	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
126	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
127	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
128	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
129	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
130	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
131	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
132	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
133	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
134	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
135	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
136	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
137	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
138	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
139	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
140	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
141	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
142	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
143	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
144	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Lajang
145	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Lajang
146	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
147	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
148	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
149	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
150	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Lajang
151	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
152	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Lajang
153	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
154	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
155	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
156	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
157	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
158	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
159	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
160	perempuan	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah

161	Laki-laki	31-40	1 Tahun	Sarjana	Menikah
162	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
163	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
164	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
165	Laki-laki	20-30	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
166	Laki-laki	20-30	1 Tahun	Sarjana	Menikah
167	Laki-laki	20-30	2 Tahun	Sarjana	Lajang
168	Laki-laki	20-30	2 Tahun	SMA/SMK	Menikah
169	Laki-laki	31-40	1 Tahun	SMA/SMK	Menikah
170	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
171	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Lajang
172	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
173	Laki-laki	31-40	2 Tahun	SMA/SMK	Lajang
174	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah
175	Laki-laki	31-40	2 Tahun	Sarjana	Menikah

DATA KATEGORISASI

No	Disiplin Kerja	KTG	Stres Kerja	KTG	Kepuasan Kerja	KTG
1	42	Tinggi	30	Sedang	36	Tinggi
2	41	Tinggi	32	Sedang	35	Tinggi
3	41	Tinggi	30	Sedang	31	Sedang
4	38	Sedang	33	Sedang	32	Sedang
5	24	Sedang	27	Sedang	29	Sedang
6	36	Sedang	29	Sedang	36	Tinggi
7	39	Sedang	29	Sedang	25	Sedang
8	35	Sedang	31	Sedang	27	Sedang
9	31	Sedang	30	Sedang	27	Sedang
10	23	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
11	36	Sedang	31	Sedang	28	Sedang
12	33	Sedang	33	Sedang	35	Tinggi
13	35	Sedang	30	Sedang	34	Tinggi
14	37	Sedang	30	Sedang	25	Sedang
15	37	Sedang	27	Sedang	24	Sedang
16	39	Sedang	30	Sedang	29	Sedang
17	41	Tinggi	31	Sedang	28	Sedang
18	41	Tinggi	33	Sedang	27	Sedang

19	33	Sedang	32	Sedang	28	Sedang
20	44	Tinggi	31	Sedang	34	Tinggi
21	33	Sedang	24	Sedang	34	Tinggi
22	44	Tinggi	30	Sedang	31	Sedang
23	42	Tinggi	32	Sedang	27	Sedang
24	42	Tinggi	31	Sedang	27	Sedang
25	22	Sedang	31	Sedang	27	Sedang
26	23	Sedang	27	Sedang	24	Sedang
27	23	Sedang	30	Sedang	25	Sedang
28	22	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
29	44	Tinggi	31	Sedang	27	Sedang
30	33	Sedang	34	Sedang	31	Sedang
31	22	Sedang	27	Sedang	36	Tinggi
32	44	Tinggi	34	Sedang	32	Sedang
33	23	Sedang	34	Sedang	33	Tinggi
34	34	Sedang	36	Sedang	35	Tinggi
35	38	Sedang	30	Sedang	36	Tinggi
36	37	Sedang	28	Sedang	36	Tinggi
37	39	Sedang	26	Sedang	33	Tinggi
38	41	Tinggi	29	Sedang	35	Tinggi
39	41	Tinggi	35	Sedang	24	Sedang
40	34	Sedang	36	Sedang	36	Tinggi
41	44	Tinggi	36	Sedang	30	Sedang
42	34	Sedang	36	Sedang	27	Sedang
43	44	Tinggi	36	Sedang	36	Tinggi
44	42	Tinggi	31	Sedang	32	Sedang
45	41	Tinggi	36	Sedang	31	Sedang
46	23	Sedang	36	Sedang	33	Tinggi
47	24	Sedang	36	Sedang	27	Sedang
48	44	Tinggi	36	Sedang	30	Sedang
49	33	Sedang	36	Sedang	27	Sedang
50	23	Sedang	36	Sedang	27	Sedang
51	22	Sedang	36	Sedang	27	Sedang
52	34	Sedang	36	Sedang	36	Tinggi
53	44	Tinggi	36	Sedang	30	Sedang
54	34	Sedang	36	Sedang	27	Sedang
55	44	Tinggi	36	Sedang	30	Sedang
56	33	Sedang	36	Sedang	27	Sedang
57	23	Sedang	36	Sedang	27	Sedang
58	22	Sedang	31	Sedang	27	Sedang
59	23	Sedang	27	Sedang	24	Sedang

60	24	Sedang	30	Sedang	25	Sedang
61	38	Sedang	30	Sedang	25	Sedang
62	36	Sedang	28	Sedang	26	Sedang
63	36	Sedang	26	Sedang	29	Sedang
64	38	Sedang	29	Sedang	29	Sedang
65	34	Sedang	35	Sedang	27	Sedang
66	44	Tinggi	36	Sedang	26	Sedang
67	43	Tinggi	36	Sedang	26	Sedang
68	43	Tinggi	36	Sedang	26	Sedang
69	42	Tinggi	36	Sedang	31	Sedang
70	44	Tinggi	31	Sedang	32	Sedang
71	37	Sedang	27	Sedang	31	Sedang
72	31	Sedang	26	Sedang	28	Sedang
73	31	Sedang	28	Sedang	31	Sedang
74	31	Sedang	26	Sedang	24	Sedang
75	32	Sedang	26	Sedang	32	Sedang
76	37	Sedang	24	Sedang	29	Sedang
77	35	Sedang	29	Sedang	29	Sedang
78	32	Sedang	27	Sedang	27	Sedang
79	36	Sedang	26	Sedang	27	Sedang
80	31	Sedang	31	Sedang	31	Sedang
81	32	Sedang	23	Sedang	30	Sedang
82	29	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
83	37	Sedang	32	Sedang	33	Tinggi
84	39	Sedang	29	Sedang	27	Sedang
85	30	Sedang	29	Sedang	26	Sedang
86	34	Sedang	27	Sedang	33	Tinggi
87	36	Sedang	23	Sedang	28	Sedang
88	36	Sedang	29	Sedang	31	Sedang
89	34	Sedang	25	Sedang	34	Tinggi
90	34	Sedang	23	Sedang	27	Sedang
91	33	Sedang	25	Sedang	33	Tinggi
92	31	Sedang	25	Sedang	26	Sedang
93	32	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
94	34	Sedang	26	Sedang	28	Sedang
95	29	Sedang	27	Sedang	31	Sedang
96	34	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
97	31	Sedang	27	Sedang	27	Sedang
98	30	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
99	39	Sedang	25	Sedang	36	Tinggi
100	35	Sedang	24	Sedang	32	Sedang

101	30	Sedang	26	Sedang	28	Sedang
102	31	Sedang	25	Sedang	28	Sedang
103	37	Sedang	29	Sedang	29	Sedang
104	32	Sedang	30	Sedang	33	Tinggi
105	32	Sedang	30	Sedang	32	Sedang
106	31	Sedang	26	Sedang	30	Sedang
107	31	Sedang	26	Sedang	30	Sedang
108	34	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
109	34	Sedang	27	Sedang	30	Sedang
110	37	Sedang	28	Sedang	31	Sedang
111	34	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
112	32	Sedang	28	Sedang	29	Sedang
113	39	Sedang	27	Sedang	30	Sedang
114	37	Sedang	29	Sedang	28	Sedang
115	34	Sedang	23	Sedang	29	Sedang
116	35	Sedang	25	Sedang	26	Sedang
117	30	Sedang	21	Rendah	26	Sedang
118	37	Sedang	30	Sedang	24	Sedang
119	27	Sedang	26	Sedang	28	Sedang
120	32	Sedang	28	Sedang	24	Sedang
121	39	Sedang	24	Sedang	30	Sedang
122	33	Sedang	29	Sedang	30	Sedang
123	36	Sedang	27	Sedang	29	Sedang
124	39	Sedang	25	Sedang	29	Sedang
125	35	Sedang	27	Sedang	33	Sedang
126	35	Sedang	29	Sedang	26	Sedang
127	37	Sedang	23	Sedang	30	Sedang
128	30	Sedang	28	Sedang	27	Sedang
129	34	Sedang	26	Sedang	30	Sedang
130	36	Sedang	26	Sedang	23	Sedang
131	32	Sedang	28	Sedang	29	Sedang
132	29	Sedang	26	Sedang	25	Sedang
133	31	Sedang	27	Sedang	25	Sedang
134	34	Sedang	30	Sedang	26	Sedang
135	36	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
136	36	Sedang	30	Sedang	29	Sedang
137	35	Sedang	23	Sedang	32	Sedang
138	34	Sedang	27	Sedang	26	Sedang
139	35	Sedang	25	Sedang	27	Sedang
140	34	Sedang	30	Sedang	26	Sedang
141	33	Sedang	26	Sedang	31	Sedang

142	35	Sedang	30	Sedang	24	Sedang
143	31	Sedang	27	Sedang	26	Sedang
144	30	Sedang	24	Sedang	28	Sedang
145	31	Sedang	26	Sedang	30	Sedang
146	34	Sedang	27	Sedang	31	Sedang
147	36	Sedang	29	Sedang	23	Sedang
148	38	Sedang	23	Sedang	27	Sedang
149	33	Sedang	29	Sedang	32	Sedang
150	37	Sedang	29	Sedang	26	Sedang
151	34	Sedang	29	Sedang	25	Sedang
152	31	Sedang	30	Sedang	26	Sedang
153	34	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
154	28	Sedang	28	Sedang	31	Sedang
155	30	Sedang	31	Sedang	29	Sedang
156	40	Tinggi	28	Sedang	29	Sedang
157	30	Sedang	31	Sedang	30	Sedang
158	29	Sedang	27	Sedang	29	Sedang
159	35	Sedang	29	Sedang	29	Sedang
160	32	Sedang	29	Sedang	29	Sedang
161	31	Sedang	32	Sedang	29	Sedang
162	34	Sedang	27	Sedang	30	Sedang
163	31	Sedang	28	Sedang	28	Sedang
164	34	Sedang	32	Sedang	30	Sedang
165	35	Sedang	23	Sedang	30	Sedang
166	33	Sedang	29	Sedang	31	Sedang
167	31	Sedang	25	Sedang	30	Sedang
168	34	Sedang	29	Sedang	29	Sedang
169	32	Sedang	22	Rendah	32	Sedang
170	29	Sedang	30	Sedang	30	Sedang
171	33	Sedang	28	Sedang	30	Sedang
172	33	Sedang	30	Sedang	31	Sedang
173	29	Sedang	27	Sedang	29	Sedang
174	32	Sedang	28	Sedang	28	Sedang
175	35	Sedang	30	Sedang	26	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.753		
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1631.232	
	Df	406	
	Sig.	.000	

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
kk_1		.704	
kk_2		.674	
kk_3		.743	
kk_4		.712	
kk_5		.758	
kk_6		.730	
kk_7		.744	
kk_9		.735	
kk_10		.818	
dk_1	.835		
dk_2	.765		
dk_4	.712		
dk_5	.880		
dk_6	.881		
dk_7	.936		
dk_8	.748		
dk_9	.894		
dk_10	.899		
dk_11	.871		
dk_12	.668		
sk_2			.608
sk_3			.804
sk_4			.731
sk_5			.831
sk_6			.546
sk_8			.559
sk_10			.674
sk_11			.618
sk_13			.606

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	11

2. Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	9

3. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	9

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	169	96,6
Perempuan	6	3,4
Jumlah	175	100.0

Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	5	2,9
SMA	82	46,9
Sarjana	88	50,3
Jumlah	175	100,0

Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
------	-----------	------------

20-30	78	44.6
31-40	97	55.4
Jumlah	175	100.0

Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase(%)
<1 Tahun	94	53.7
2 Tahun	81	46.3
Jumlah	175	100.0

Status

Status	Frekuensi	Persentase
Lajang	125	71,4
Menikah	50	28,6
Jumlah	175	100.0

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Disiplin Kerja		
M	=	30
Sd	=	9
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 39.00$
Sedang	:	$21.00 \leq X < 39.00$
Rendah	:	$X < 21.00$

Stres Kerja		
M	=	32.5
Sd	=	9.75
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 42.25$
Sedang	:	$22.75 \leq X < 42.25$
Rendah	:	$X < 22.75$

Kepuasan Kerja		
M	=	25
Sd	=	7.5
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 32.50$
Sedang	:	$17.50 \leq X < 32.50$
Rendah	:	$X < 17.50$

HASIL UJI KATEGORISASI VARIABEL

Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase(%)
Rendah	$X \geq 42.41$	16	9.1
Sedang	$31.34 \leq X < 42.41$	131	74.9
Tinggi	$X < 31.34$	28	16.0
Jumlah		175	100.0

Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase(%)
Rendah	$X \geq 37.26$	8	4.6
Sedang	$37.26 \leq X < 46.36$	136	77.7
Tinggi	$X < 46.36$	31	17.7
Jumlah		175	100.0

Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase(%)
Rendah	$X \geq 27.69$	12	6.9
Sedang	$27.69 \leq X < 34.90$	143	81.7
Tinggi	$X < 34.90$	20	11.4
Jumlah		175	100.0

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		175
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std.	3.05585687
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.033
Kolmogorov-Smirnov Z		.844
Asymp. Sig. (2-tailed)		.474

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LINIERITAS

Disiplin Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	192.199	20	9.610	1.007
		Linearity Deviation from Linearity	35.380	1	35.380	3.708
			156.819	19	8.254	.865
	Within Groups		1469.196	154	9.540	
	Total		1661.394	174		

Stres Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan kerja * stres kerja	Between Groups	(Combined)	127.738	15	8.516	.883
		Linearity Deviation from Linearity	4.136	1	4.136	.429
			123.602	14	8.829	.915
	Within Groups		1533.657	159	9.646	
	Total		1661.394	174		

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Variables Entered/Removed^a

Mode 1	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	stres kerja, disiplin kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: kepuasan kerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.148 ^a	.022	.011	3.07357

- a. Predictors: (Constant), stres kerja, disiplin kerja
b. Dependent Variable: kepuasan kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.537	2	18.268	1.934
	Residual	1624.857	172	9.447	
	Total	1661.394	174		

- a. Dependent Variable: kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), stres kerja, disiplin kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.785	2.225	11.588	.000		
	disiplin kerja	.082	.044	.142	1.852	.066	.973
	stres kerja	.023	.065	.027	.350	.727	.973

- a. Dependent Variable: kepuasan kerja

HASIL UJI HETEROKEDATISITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.131 ^a	.017	.006	1.82567

a. Predictors: (Constant), stres kerja, disiplin kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.057	2	5.029	1.509	.224 ^b
	Residual	573.286	172	3.333		
	Total	583.343	174			

a. Dependent Variable: res2

b. Predictors: (Constant), stres kerja, disiplin kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.258	1.322		.195	.846
	disiplin kerja	.012	.026	.036	.467	.641
	stres kerja	.060	.038	.121	1.574	.117

a. Dependent Variable: res2

LAMPIRAN. REGERSI LINIER BERGANDA (1)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	status, lama kerja, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin ^b	.	Enter
2	disiplin kerja ^b	.	Enter
3	stres kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.422 ^a	.178	.154	2.84219	.178	7.334	5	169	.000
2	.501 ^b	.251	.224	2.72219	.072	16.227	1	168	.000
3	.537 ^c	.289	.259	2.66009	.038	8.935	1	167	.003

a. Predictors: (Constant), status, lama kerja, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin

b. Predictors: (Constant), status, lama kerja, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, disiplin kerja

c. Predictors: (Constant), status, lama kerja, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, disiplin kerja, stres kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.207	5	59.241	7.334	.000 ^b
	Residual	1365.187	169	8.078		
	Total	1661.394	174			
2	Regression	416.458	6	69.410	9.367	.000 ^c
	Residual	1244.937	168	7.410		
	Total	1661.394	174			
3	Regression	479.685	7	68.526	9.684	.000 ^d
	Residual	1181.709	167	7.076		
	Total	1661.394	174			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), status, lama kerja, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin

c. Predictors: (Constant), status, lama kerja, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, disiplin kerja

d. Predictors: (Constant), status, lama kerja, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, disiplin kerja, stres kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	35.292	2.008		
	jenis kelamin	.111	1.205	.007	.927
	Usia	.927	.440	.150	.037
	lama kerja	-.376	.439	-.061	.393
	tingkat pendidikan	-1.254	.364	-.241	-3.442
	Status	-2.115	.483	-.310	-4.375
2	(Constant)	29.874	2.347		
	jenis kelamin	.176	1.154	.010	.879
	Usia	1.291	.431	.208	.003
	lama kerja	-.712	.429	-.115	-1.660
	tingkat pendidikan	-1.159	.350	-.223	-3.315
	Status	-2.714	.486	-.398	-5.581
3	disiplin kerja	.168	.042	.290	4.028
	(Constant)	26.087	2.620		
	jenis kelamin	.562	1.135	.033	.621
	Usia	1.259	.422	.203	.003
	lama kerja	-.669	.419	-.108	-1.594
	tingkat pendidikan	-1.430	.354	-.275	-4.046
	Status	-3.126	.495	-.458	-6.318
	disiplin kerja	.154	.041	.266	3.747
	stres kerja	.183	.061	.216	2.989
					.003

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Excluded Variables^a

Model	Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	disiplin kerja	.290 ^b	4.028	.000	.297
	stres kerja	.247 ^b	3.321	.001	.248
2	stres kerja	.216 ^c	2.989	.003	.225

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors in the Model: (Constant), status, lama kerja, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin

c. Predictors in the Model: (Constant), status, lama kerja, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, disiplin kerja

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA (2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Status, Usia, Jenis_Kelamin , Tingkat_Pendidikan, Lama_Kerja ^b	.	Enter
2	Stres_kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.211 ^a	.045	.016	3.57609	.045	1.578	5	169	.169
2	.372 ^b	.139	.108	3.40586	.094	18.316	1	168	.000

a. Predictors: (Constant), Status, Usia, Jenis_Kelamin, Tingkat_Pendidikan, Lama_Kerja

b. Predictors: (Constant), Status, Usia, Jenis_Kelamin, Tingkat_Pendidikan, Lama_Kerja, Stres_kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.896	5	20.179	1.578	.169 ^b
	Residual	2161.241	169	12.788		
	Total	2262.137	174			
	Regression	313.355	6	52.226	4.502	.000 ^c
	Residual	1948.782	168	11.600		
	Total	2262.137	174			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Status, Usia, Jenis_Kelamin, Tingkat_Pendidikan, Lama_Kerja

c. Predictors: (Constant), Status, Usia, Jenis_Kelamin, Tingkat_Pendidikan, Lama_Kerja, Stres_kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.493	2.855		.000
	Jenis_Kelamin	.239	1.511	.012	.874
	Usia	1.078	.551	.149	.052
	Lama_Kerja	-.025	.554	-.003	.964
	Tingkat_Pendidikan	-.452	.546	-.063	.409
	Status	-.968	.548	-.134	.079
2	(Constant)	23.330	3.461		.000
	Jenis_Kelamin	.013	1.440	.001	.993
	Usia	.979	.526	.135	.064
	Lama_Kerja	.069	.528	.010	.896
	Tingkat_Pendidikan	-.688	.523	-.095	.190
	Status	-1.000	.522	-.139	.057
	Stres_kerja	.245	.057	.309	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	Stres_kerja	.309 ^b	4.280	.000	.314	.984

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Status, Usia, Jenis_Kelamin, Tingkat_Pendidikan, Lama_Kerja