

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN AIR TRAFFIC CONTROLLER AIRNAV INDONESIA
CABANG PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

**FAJAR ISMAIL
NIM. 141310384**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2019

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Air Traffic Controller Airnav Indonesia Cabang Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Nonprobability Sampling*. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 54 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model menggunakan uji F.

Hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,803 - 0,770 X$, Untuk hasil koefisien korelasi memiliki nilai korelasi 0,755 menunjukkan hubungan yang kuat. Untuk hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,570 yang berarti bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 57,00 % dan sisanya sebesar 43,00 % merupakan sumbangan dari variabel lain di luar penelitian ini. Untuk hasil pengujian kelayakan model diperoleh nilai F hitung $9,868 > F$ tabel 4,02 dan nilai sig $0,003 < sig$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model ini layak dan dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress on job satisfaction of Air Traffic Controller Airnav Indonesia Pontianak Branch employees. This research uses quantitative methods with associative type of research. The sampling technique used in this study is the Nonprobability Sampling method. Based on the predetermined sample selection criteria 54 samples were obtained. The analysis technique used is simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and the feasibility test of the model using the F test.

The results of the simple linear regression equation $Y = 0.803 - 0.770 X$, For the results of the correlation coefficient has a correlation value of 0.755 shows a strong relationship. For the results of the coefficient of determination (R²) 0.570 results obtained, which means that the effect of job stress on job satisfaction by 57.00% and the remaining 43.00% is a contribution from other variables outside this study. For the results of testing the feasibility of the model obtained F value of 9.868 > F table 4.02 and sig 0.003 < sig 0.05. This shows that this model is feasible and can be used to predict the level of job satisfaction that is affected by work stress.

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Air Traffic Controller Airnav Indonesia Cabang Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Nonprobability Sampling*. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 54 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji kelayakan model menggunakan uji F.

Hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 0,803 - 0,770 X$, Untuk hasil koefisien korelasi memiliki nilai korelasi 0,755 menunjukkan hubungan yang kuat. Untuk hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,570 yang berarti bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 57,00 % dan sisanya sebesar 43,00 % merupakan sumbangan dari variabel lain di luar penelitian ini. Untuk hasil pengujian kelayakan model diperoleh nilai F hitung $9,868 > F$ tabel 4,02 dan nilai sig $0,003 < sig$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model ini layak dan dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AIR TRAFFIC CONTROLLER AIRNAV INDONESIA CABANG PONTIANAK”.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Penulis banyak mengucapkan syukur dan terima kasih paling dalam buat orang tua dan istri yang telah memberikan semangat dan *support* selama penyusunan skripsi ini. Selain itu penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan berterima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Samsuddin, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak memberikan petunjuk, bimbingan serta penjelasan yang sangat berguna hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak Fenni Supriadi, SE, MM, selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan arahan, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staf akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.
6. Bapak Wasyudi Zufka, selaku General Manager Perum LPPNPI Airnav Indonesia Cabang Pontianak yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian.
7. Seluruh karyawan Airnav Indonesia Cabang Pontianak yang telah bersedia membantu penulis memberikan data dan informasi yang dibutuhkan serta pengisian kuesioner sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara saya Aam Amrulloh yang telah memberikan dukungan baik materil maupun doa, perhatian dan semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
9. Untuk teman-teman serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun demikian penulis telah berusaha sebaik mungkin. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kalangan yang memerlukannya.

Pontianak, September 2019

Penulis

(Fajar Ismail)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATAPENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	13
C. Pembatasan Masalah	14
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat Penelitian	14
F. Kerangka Pemikiran	15
G. Metode Penelitian	17
1. Jenis Penelitian	17
2. Teknik Pengumpulan Data	17
3. Populasi dan Sampel	19
4. Variabel Penelitian.....	20
5. Skala Pengukuran Variabel	21
6. Alat Analisis	22
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	28
B. Stres Kerja	30
C. Kepuasan Kerja	35
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Berdirinya Airnav Indonesia	41
B. Berdirinya Airnav Indonesia Cabang Pontianak	43
C. Visi, Misi dan Nilai	44
D. Logo Perusahaan	46
E. Struktur Organisasi Airnav Indonesia Cabang Pontianak	47
F. Peran Air Traffic Controller Dalam Pelaksanaan LLU	55
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	64
1. Jenis Kelamin Responden	64
2. Usia Responden	65
3. Pendidikan Responden	65
4. Penghasilan Rata-rata Responden.....	66
5. Masa Kerja Responden	66
6. Status Perkawinan Responden	67
7. Jumlah Tanggungan Responden	67

B. Uji Instrumen	67
1. Uji Validitas	67
2. Uji Reliabilitas	70
3. Uji Normalitas	70
C. Analisis Regresi Linier Sederhana	71
D. Koefisien Korelasi (R)	73
E. Koefisien Determinasi (R^2)	74
F. Uji Kelayakan Model	74
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	77
 DAFTAR PUSTAKA	78
 LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Menurut Jabatan	3
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Rotasi, Mutasi dan Promosi	6
Tabel 1.3	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan ATC	7
Tabel 1.4	Angka Kemangkiran Karyawan ATC	8
Tabel 1.5	Alternatif Jawaban dengan Skala Likert	21
Tabel 1.6	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	25
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
Tabel 4.4	Data Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan.....	66
Tabel 4.5	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel 4.6	Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	67
Tabel 4.7	Data Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	67
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja	69
Tabel 4.10	Nilai Reliabilitas Variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linier Sederhana.....	72
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)	73
Tabel 4.13	Hasil Uji F.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	17
Gambar 3.1 Logo Perum LPPNPI Airnav Indonesia.....	46
Gambar 3.2 Struktur Organisasi	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	81
Lampiran 2. Data Responden	86
Lampiran 3. Tabulasi Kuisisioner.....	93
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	99
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas dan Normalitas	104
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi, Determinasi dan Uji Kelayakan Model	109

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN AIR TRAFFIC CONTROLLER AIRNAV INDONESIA
CABANG PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

Fajar Ismail
NIM. 141310384

**Program Studi Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 28 Agustus 2019**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama



Devi Yasmin, SE, MM
NIDN. 0030066701

Penguji Utama



Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

Pembimbing Pembantu



Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Penguji Pembantu



Sumiyati, SE, MM
NIDN. 1125117801

Pontianak, 28 Agustus 2019

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN



Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : FAJAR ISMAIL
Nomor Induk Mahasiswa : 141310304
Fakultas/Program Studi : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN AIR TRAFFIC
CONTROLLER AIRNAV INDONESIA CABANG PONTIANAK
Alamat : JL. ABD. RAHMAN WAHID, KUALA DUA GANG
SRI USMAN NO. 01 KUBU RAYA
No. Telepon : 002187884478

Dengan ini menyatakan bahwa saya **bersedia** memberikan wewenang kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak untuk mempublikasikan skripsi saya. Di samping itu saya **bersedia** pembimbing saya tercantum sebagai penulis dalam publikasi tersebut.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar serta sehat jasmani dan rohani, tidak didasarkan atas paksaan dari pihak manapun.

Pontianak, 7 JANUARI 20.20

Yang Membuat Pernyataan,



FAJAR ISMAIL

Nama Lengkap dan Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan yang luas, maka moda transportasi udara sebagai suatu pilihan yang tidak dapat dielakkan. Transportasi udara merupakan sistem penerbangan yang melibatkan banyak pihak. Dalam dunia penerbangan, pemenuhan terhadap standar keselamatan yang tinggi merupakan suatu keharusan yang mutlak. Penerapan keselamatan penerbangan perlu dilaksanakan pada semua sektor, baik pada bidang transportasi/operasi angkutan udara, kebandarudaraan, navigasi, perawatan dan perbaikan serta pelatihan yang mengacu pada aturan *International Civil Aviation Organization (ICAO)*.

Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (AirNav Indonesia) merupakan badan usaha yang menyediakan pelayanan bagi penerbangan di Indonesia khususnya di bidang navigasi udara yang tidak berorientasi mencari keuntungan. Pengguna jasa AirNav adalah *Airline* atau maskapai penerbangan yang melakukan perjalanan udara di wilayah udara Indonesia baik itu penerbangan domestik maupun internasional. AirNav sendiri merupakan satu-satunya badan usaha milik negara yang mengelola jasa pelayanan navigasi penerbangan. Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) atau AirNav Indonesia berdiri pada Tanggal 13 September 2012. Presiden Susilo Bambang Yudhoyono menetapkan RPP menjadi PP 77 Tahun 2015 tentang

Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI). Setelah terbitnya PP 77 Tahun 2012 tentang Perum LPPNPI ini, pelayanan navigasi yang sebelumnya dikelola oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero) serta UPT diserahkan kepada Perum LPPNPI atau yang lebih dikenal dengan AirNav Indonesia.

AirNav Cabang Pontianak bertanggung jawab melayani navigasi penerbangan untuk semua pesawat yang menuju Pontianak dan yang menuju atau dari lokasi perusahaan, dengan rata-rata penerbangan per hari sekitar 150 pesawat. Semua pesawat yang akan menuju ke Pontianak wajib diinfokan terlebih dahulu oleh ATC bandara keberangkatan ke ATC Pontianak dan juga sebaliknya. Saat ini terdapat beberapa maskapai seperti Garuda Indonesia, Citilink, AirAsia, Batik Air, Lion Air, Wings Air, Sriwijaya Air, NAM Air, Express Air dan lainnya yang melayani rute menuju Pontianak. Kantor Cabang Pontianak mempunyai tugas menyelenggarakan jasa pelayanan lalu lintas penerbangan yang meliputi: operasi lalu lintas penerbangan, pengoperasian, pemeliharaan, dan perbaikan fasilitas teknik navigasi penerbangan, serta pengelolaan dan pengendalian kegiatan keuangan dan administrasi.

AirNav Indonesia Cabang Pontianak sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, sehingga sumber daya manusia memegang fungsi vital dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. Untuk itu perusahaan ini menginginkan komitmen setiap karyawannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Saat ini (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) AirNav Cabang Pontianak mempunyai

karyawan sebanyak 132 orang terdiri dari beberapa unit kerja. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah karyawan AirNav Indonesia Cabang Pontianak yang telah terdaftar pada Tahun 2018.

Tabel 1.1
AirNav Indonesia Cabang Pontianak
Jumlah Karyawan Menurut Jabatan
Tahun 2018

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	<i>General Manager</i>	1	0,76
2	<i>Manager</i> Perencanaan dan Evaluasi Operasi	1	0,76
3	<i>Manager</i> Keselamatan, Keamanan dan Standardisasi	1	0,76
4	<i>Manager</i> Fasilitas Teknik	1	0,76
5	<i>Manager</i> Administrasi dan Keuangan	1	0,76
6	<i>Junior Manager</i> Perencanaan dan Evaluasi Pelayanan Lalu Lintas Penerbangan (ATC)	1	0,76
	a. <i>Air Traffic Controller</i> (ATC)	54	40,91
7	<i>Junior Manager</i> ATFM dan ATS	1	0,76
	a. Flight Data Officer	1	0,76
	b. FDO/ATFM	1	0,76
8	<i>Junior Manager</i> Perencanaan dan Evaluasi Pelayanan Komunikasi Penerbangan	1	0,76
	a. Aeronautical Communication	14	10,61
9	<i>Junior Manager</i> Personalia dan Umum	1	0,76
	a. Staf Administrasi	3	2,27
	b. Staff Personalia dan Umum	1	0,76
10	<i>Junior Manager</i> Keuangan	1	0,76
	a. Staf Administrasi	2	1,52
11	<i>Junior Manager</i> , Keselamatan Bidang Teknik dan K3	1	0,76
12	<i>Junior Manager</i> Keselamatan Bidang Operasi dan Keamanan	1	0,76
13	<i>Junior Manager</i> Fasilitas CNS dan Otomasi	1	0,76
	a. Junior Teknisi	4	3,03
	b. Senior Teknisi	6	4,55
	c. Teknisi Telekomunikasi	19	14,39
14	<i>Junior Manager</i> Fasilitas Penunjang	1	0,76
	a. Teknisi Penunjang	12	9,09
15	Kepala Cabang Pembantu	1	0,76
Jumlah Karyawan		132	100%

Sumber: AirNav Indonesia Cabang Pontianak, *Data Olahan*, 2018

Dari tabel tersebut diketahui bahwa jumlah karyawan paling banyak pada bagian *Air Traffic Controller* sebanyak 54 orang dengan persentase 40,91%.

Pada Tahun 2017 Bandara Supadio Pontianak menempati peringkat 1 dunia dalam kategori *Airport Service Quality* (ASQ) dengan jumlah penumpang sebanyak 3.447.254 orang. Saat ini Bandara Supadio melayani 55 rute domestik dan internasional, dengan rata-rata penumpang 15.000 per hari. Seiring meningkatnya jumlah penumpang maka jumlah jadwal penerbangan pun juga ikut bertambah. Dalam hal ini tentunya diperlukan pengawasan, pemanduan dan pengontrolan yang ketat terhadap pergerakan pesawat tersebut. Mengawasi, memandu, dan mengontrol pergerakan pesawat di udara hingga mendarat di bandara tujuan merupakan tugas dari pemandu lalu lintas penerbangan atau dikenal sebagai *Air Traffic Controller* (ATC).

Pemandu Lalu Lintas Udara (*Air Traffic Controller*) adalah penyedia layanan yang mengatur lalu lintas di udara terutama pesawat terbang untuk mencegah pesawat terlalu dekat satu sama lain dan tabrakan. ATC juga bertugas membantu pilot dalam menangani keadaan darurat dan memberikan informasi yang dibutuhkan pilot antara lain (*weather information, traffic information* dan *navigation information*). Terdapat dua bagian *controller* pesawat yaitu, di bagian *aerodrome control tower* yang bertugas untuk mengatur pesawat yang terpantau di jarak pandang *tower*, serta bagian *radar control* bertugas mengontrol lalu lintas pergerakan semua pesawat di luar jarak pandang *tower* ATC. Dalam menjalankan tugasnya, para petugas pengatur lalu lintas udara memantau pergerakan pesawat dari alat *radar control*.

Menurut data dari Airnav Indonesia Cabang Pontianak, jumlah petugas ATC yang ditempatkan di Bandara Supadio dalam 3 tahun terakhir mengalami penambahan. Hal ini dikarenakan semakin meningkatkan jumlah penumpang, rute penerbangan dan pergerakan pesawat. Berdasarkan surat penetapan formasi personil navigasi penerbangan Perum LPPNPI Tahun 2017 No. BAC.03.01/00/LPPNPI/08/2017/087.2 menyatakan bahwa sebuah bandara internasional dengan jumlah penumpang di atas 3 juta orang dengan rata-rata pergerakan pesawat di atas 150 setidaknya dibutuhkan petugas ATC minimal 58 orang. Berdasarkan data yang ada, pada Tahun 2018 jumlah ATC di Bandara Supadio Pontianak adalah sebanyak 54 orang.

Setiap tahun sudah dilakukan rotasi, mutasi, dan promosi terhadap karyawan ATC. Rotasi dilakukan dengan memindahkan karyawan ke unit ATC lainnya yang berbeda yakni *Aerodrome Control Tower (ADC)*, *Approach Control Office (APP)*, dan *Area Control Centre (ACC)*. Rotasi ini dilakukan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan dalam unit kerja ATC. Mutasi dilakukan terhadap karyawan yang telah melakukan bakti kerja selama 2 tahun di Cabang Pontianak. Mutasi dilakukan untuk menambah kemampuan, keahlian, dan peluang karir. Promosi dilakukan terhadap karyawan ATC yang telah berprestasi dan berpengalaman dalam bekerja. Promosi dalam hal ini merupakan kenaikan level pada posisi yang lebih tinggi. Berikut ini jumlah rotasi, mutasi dan promosi karyawan ATC dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Tabel 1.2
AirNav Indonesia Cabang Pontianak
Jumlah Karyawan Rotasi, Mutasi dan Promosi ATC
Tahun 2015-2017

Tahun	Rotasi	Mutasi	Promosi
2015	7	2	2
2016	4	2	2
2017	5	3	3

Sumber: AirNav Indonesia Cabang Pontianak. *Data Olahan*, 2018

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa Tahun 2016 jumlah karyawan ATC yang dirotasi turun sebesar 42,86% dari Tahun 2015, dan Tahun 2017 jumlah yang dirotasi naik sebesar 25,00% dari Tahun 2016. Tahun 2016 jumlah karyawan ATC yang dimutasi sama dengan Tahun 2015, dan Tahun 2017 jumlah yang dimutasi naik sebesar 50,00% dari Tahun 2016. Tahun 2016 jumlah karyawan ATC dipromosikan sama dengan Tahun 2015, dan Tahun 2017 jumlah yang dipromosikan naik sebesar 50,00% dari Tahun 2016.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan ATC sesuai dengan standar ukuran pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan ATC di Airnav Indonesia merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan tersebut bisa berkinerja atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan ATC di AirNav Indonesia Cabang Pontianak Tahun 2015-2017.

Tabel 1.3
AirNav Indonesia Cabang Pontianak
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan *Air Traffic Controller*
Tahun 2015-2017

Grade	2015		2016		2017	
	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
A = Sangat Baik	10	20,41	9	18,00	18	33,33
B = Baik	30	61,22	28	56,00	25	46,30
C = Cukup	9	18,37	13	26,00	11	20,37
D = Kurang	0	-	0	-	0	
Jumlah	49	100,00	50	100,00	54	100,00

Sumber: AirNav Indonesia Cabang Pontianak. *Data Olahan*, 2018

Tabel 1.3 merupakan hasil penilaian kinerja terhadap karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) AirNav Cabang Pontianak. Hasil penilaian kinerja tersebut merupakan penilaian dari Kepala Divisi yakni *Junior Manager* Perencanaan dan Evaluasi Pelayanan Lalu Lintas Penerbangan. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat nilai kinerja karyawan dengan kriteria sangat baik mengalami penurunan sebesar 10,00% pada Tahun 2016, dan mengalami kenaikan sebesar 100,00% pada Tahun 2017. Nilai kinerja karyawan dengan kriteria baik mengalami penurunan sebesar 6,66% pada Tahun 2016, dan mengalami penurunan lagi sebesar 10,71% pada Tahun 2017. Nilai kinerja dengan kriteria cukup mengalami kenaikan sebesar 44,44% pada Tahun 2016, dan mengalami penurunan sebesar 15,38% pada Tahun 2017.

Tingkat absensi merupakan bagian dari disiplin kerja karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja seorang karyawan khususnya karyawan ATC Cabang Pontianak. Angka Kemangkiran karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
AirNav Indonesia Cabang Pontianak
Angka Kemangkiran Karyawan Air Traffic Controller (ATC)
Tahun 2015-2017

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Karyawan (JK)	HKxJK	Absensi			Jumlah Absen (KH)	Angka Kemangkiran (AK) (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2015	265	49	12.985	92	24	15	131	1,01
2016	267	50	13.350	133	48	13	194	1,45
2017	266	54	14.364	177	86	28	291	2,03

Sumber: AirNav Indonesia Cabang Pontianak, *Data Olahan*, 2018

Rumus:

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$$

Sumber: Umar (1998:161)

Berdasarkan Tabel 1.4 tersebut dapat dilihat bahwa tingkat absensi cenderung meningkat. Pada Tahun 2016 tingkat absensi meningkat sebesar 43,56%, pada Tahun 2017 meningkat lagi sebesar 40,00% yang disebabkan tingkat sakit, izin dan alpa mengalami kenaikan. Tingginya tingkat absensi tentu saja tidak baik bagi perusahaan yang bersangkutan, dalam arti kualitas pekerjaan ataupun pelayanan masyarakat akan cenderung menurun dan akhirnya kinerja karyawan ATC Airnav Indonesia Cabang Pontianak akan menjadi tidak baik.

Menurut Wibowo (2012:53): “Stres dapat memengaruhi individu, masyarakat, dan organisasi atau perusahaan”. Menurut Hamali (2018:246): “Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuatif staff yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan”.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Menurut Handoko (2012:194): “Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya”. Pada kenyataannya bahwa tidak semua pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, justru mengalami penurunan. Suatu organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas rendah, semangat kerja rendah, karyawan yang sering absen, dan datang terlambat.

Menurut Handoko (2012:200): “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Menurut Priansa (2016:290): “Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula”.

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Menurut Hasibuan (2011:204): “Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis”. Stres dapat berdampak positif dan negatif, stres yang berdampak positif dapat menjadi sesuatu yang menyenangkan karena dapat memberikan semacam rangsangan dan motivasi untuk memecahkan suatu masalah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Sedangkan pada

dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah menimbulkan ketidakpuasan sehingga berdampak terhadap penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

ATC adalah rekan dekat seorang pilot di samping unit lainnya, peran ATC sangat besar dalam tercapainya tujuan penerbangan. Semua aktivitas pesawat di dalam area pergerakan diharuskan mendapat izin terlebih dahulu melalui ATC yang nantinya ATC akan memberikan informasi instruksi *clearance* dan izin kepada pilot sehingga tercapai keselamatan penerbangan. Petugas ATC sebagai pemandu lalu lintas pesawat mempunyai batasan jam kerja maksimum (berdasarkan SKEP/16/11/2009) adalah 6 jam sehari dan diberikan waktu istirahat 45 menit setelah 2 jam melaksanakan *controlling* dan juga diberikan istirahat selama 45 menit setelah melaksanakan *assistant controlling*. Operator ATC beroperasi selama 24 jam sehari yang terbagi dalam 3 *shift*, yaitu pagi, siang dan malam. Operator ATC yang bertugas pada *shift* pagi dan siang bekerja masing-masing selama 6 jam. Ini merupakan jam kerja sibuk, di mana jumlah pesawat yang dikontrol sangat banyak dan aktivitas ATC pun semakin padat. Di masing-masing *shift*, petugas yang bekerja sebanyak 12-14 orang. Penerbangan yang biasa dilayani mencapai 10 pesawat per jam. Namun pada jam sibuk jumlah penerbangan yang dilayani dapat mencapai 20 pesawat per jam.

ATC merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki tuntutan kerja tinggi. Sekali pun jam kerja sudah diatur, petugas ATC harus duduk dengan durasi yang cukup lama dengan memandangi layar monitor serta berkomunikasi dengan pilot dan unit-unit terkait lainnya, juga akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang membosankan. Sehingga

dikhawatirkan dapat menurunkan tingkat kewaspadaan terhadap tugas yang dilaksanakannya. Setiap rutinitas pasti ada kejenuhannya, karena pekerjaan yang mempertaruhkan nyawa penumpang pesawat, dengan fokus dan tanggung jawab profesi, ATC diharuskan untuk tidak merasakan kejenuhan ketika bekerja. Tanggung jawab utama yang dimiliki oleh seorang ATC adalah menjamin keselamatan pesawat beserta seluruh awak dan penumpang pesawat. Hal tersebut menyebabkan beban kerja ATC menjadi lebih tinggi. Karena dituntut untuk memiliki konsentrasi yang tinggi dalam mengatur, mengawasi, dan mengontrol pesawat, agar penerbangan yang diawasi terhindar dari insiden kecelakaan di darat dan di udara. Beban yang dipikul oleh ATC akan meningkat jika terjadi sesuatu hal, di antaranya cuaca yang buruk untuk penerbangan, peralatan navigasi dan komunikasi yang tidak berfungsi dengan baik.

Banyaknya tuntutan pekerjaan, membuat seorang karyawan ATC harus mampu untuk menyesuaikan diri, jika hal tersebut tidak berhasil dilakukan maka akan menimbulkan ketidakseimbangan yang merupakan salah satu penyebab timbulnya stres kerja. Selain beban kerja, faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja adalah konflik kerja yakni ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerja. Tekanan pekerjaan yang dinilai cukup tinggi yang dirasakan oleh karyawan ATC dikarenakan tuntutan pekerjaan yang memerlukan konsentrasi yang tinggi. Belum lagi kondisi atau iklim kerja yang tidak kondusif sehingga menimbulkan ketidaknyaman dalam bekerja. Penambahan jam kerja sering dialami oleh karyawan ATC

dikarenakan menunggu pergantian *shift* selanjutnya yang telat datang, dan lembur bagi *shift* malam jika adanya pesawat *delay*.

Untuk menyeimbangi tanggung jawab yang sangat besar pada seorang ATC pihak Manajemen AirNav Indonesia melakukan sistem penggajian atau remunerasi bagi petugas ATC. Remunerasi dimaksudkan untuk menata kembali sistem penggajian karyawan atau pegawai yang didasarkan pada penilaian kinerja. Remunerasi yang diterima oleh petugas ATC meliputi gaji, insentif, benefit, bonus dan komisi. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi yang menarik dan kompetitif kepada petugas ATC diharapkan agar karyawan berkualitas, loyal, berdedikasi tinggi dan bersemangat. Gaji karyawan ATC Indonesia disesuaikan dengan level atau tingkat jabatan dan jenis pelayanan Petugas ATC agar terdapat keadilan. Selain itu gaji karyawan ATC Indonesia besarnya disesuaikan dengan gaji ATC negara tetangga untuk mendapatkan kesetaraan dan keadilan.

Manajemen AirNav Indonesia Cabang Pontianak menetapkan hari kerja khusus untuk karyawan ATC yakni dengan jadwal 4 hari kerja dan 1 hari *off day*. Di mana karyawan pada setiap per 4 hari kerja mendapatkan jadwal 1 hari libur kerja. Hal ini dilakukan untuk meringankan beban kerja yang tinggi dan jadwal kerja yang padat yang dapat berakibat pada stres kerja karyawan ATC. Selain itu untuk menjaga kesehatan karyawan disediakan fasilitas hiburan dan olah raga. Fasilitas hiburan dan olah raga yang disediakan oleh kantor meliputi arena permainan tenis meja, peralatan *fitness*, latihan tenis, futsal, badminton, senam aerobik, peralatan *band* dan renang di arena yang sudah disediakan oleh manajemen perusahaan.

Pendekatan lain yang dilakukan oleh perusahaan yakni dengan menyediakan konsultasi medis untuk karyawan. Sebelum memulai bekerja, karyawan ATC diwajibkan melakukan pengecekan kesehatan terlebih dahulu. Selain itu disediakan juga bimbingan dokter dan psikiater untuk karyawan. Konsultasi medis ini tentunya diharapkan dapat mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan. Selain itu pihak perusahaan juga memberikan ruangan khusus bagi karyawan yang hendak melakukan ibadah seperti mushola. Beribadah tidak hanya dikhususkan untuk jadwal sholat wajib saja tapi karyawan juga diberikan waktu untuk melakukan zikir dan sholat dhuha untuk menyegarkan pikiran rohani karyawan.

Kepuasan kerja sangatlah penting karena para karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dapat menimbulkan stres kerja, oleh karena itu harus mendapatkan perhatian dari perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang keterkaitan antara stres kerja dengan kepuasan kerja di mana dari rangkaian permasalahan di atas, maka peneliti menetapkan judul sebagai berikut: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Air Traffic Controller Airnav Indonesia Cabang Pontianak”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Air Traffic Controller AirNav Indonesia Cabang Pontianak?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka selanjutnya akan dibatasi agar pembahasan lebih terarah, yaitu:

1. Memfokuskan penelitian yang mengukur stres kerja dengan indikator terdiri dari: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, iklim/kondisi kerja yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan, frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, dan berbagai bentuk perubahan.
2. Mengukur dimensi kepuasan kerja menurut dimensi yang terdiri dari: upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Air Traffic Controller AirNav Indonesia Cabang Pontianak*.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Penulis

Merupakan kesempatan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah serta melatih untuk dapat menganalisis dan

menemukan solusi dari setiap permasalahan sosial sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

2. Perusahaan

Dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan stres kerja dan kepuasan kerja karyawan *Air Traffic Controller* AirNav Indonesia Cabang Pontianak.

3. Almamater

Merupakan tambahan referensi ilmiah yang berguna bagi mahasiswa maupun para akademisi untuk mengembangkan ilmu serta dapat membantu para peneliti yang tertarik akan masalah ini pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Handoko (2012:193): “Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Menurut Rivai *et al.*, (2014:620): “Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Dimensi kepuasan kerja Menurut Gibson dalam Edison *et al.*, (2017:213) adalah:

1. Upah, jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan, keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab
3. Kesempatan promosi, tersedia kesempatan untuk maju
4. Penyelia, kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
5. Rekan sekerja, keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Rivai *et al.*, (2014:724): “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Menurut Hasibuan (2011:203): “Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak berwujud dari pekerjaannya”.

Kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan menurut Handoko (2012:201) adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
7. Kemenduaan peranan
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

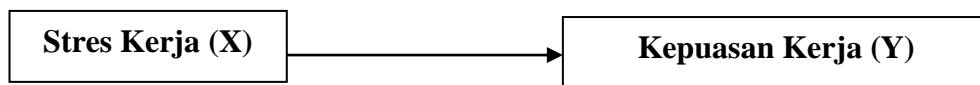
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Elfianto (2017) dengan judul: “Pengaruh Stres kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Polisi Polresta Bandung (Studi Kasus Polisi Berpangkat Bintara), menunjukkan bahwa secara simultan variabel stres berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sormin *et al.*, (2017) yang berjudul: “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan di PT Panin Bank Banjarmasin”, menunjukkan bahwa secara simultan variabel stres kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:13): “Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”. Masalah yang penulis teliti dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Karena penelitian ini untuk mengetahui hubungan yang bersifat mempengaruhi antara dua variabel atau lebih maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian hubungan atau asosiatif dan menurut sifat hubungannya penelitian menggunakan hubungan sebab-akibat (kausal).

Menurut Siregar (2013:7): “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan sifat hubungan adalah sebab akibat (kausal). Sedangkan Menurut Sugiyono (2014:56): “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi di sini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)”.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:401): “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder yakni:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014:402): “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Observasi

Menurut Siregar (2013:19): “Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut”. Dalam penelitian ini pengamatan langsung ke kantor AirNav Indonesia Cabang Pontianak untuk mengumpulkan informasi-informasi penunjang dan mengamati proses kerja di sana.

2) Wawancara

Menurut Siregar (2013:18): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan *General Manager* dan

karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) AirNav Indonesia Cabang Pontianak.

3) Kuesioner

Menurut Siregar (2013:21): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) AirNav Indonesia Cabang Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014:402): “Sumber Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Data sekunder terdiri dari dokumen-dokumen AirNav Indonesia Cabang Pontianak seperti data jumlah karyawan, penilaian kinerja dan data absensi karyawan.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Air Traffic Controller* (ATC) AirNav Indonesia Cabang Pontianak pada Tahun 2018 adalah sebanyak 54 orang.

b. Sampel

Menurut Siregar (2013:30): “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Sugiyono (2014:116): “Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2014:122): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian *Air Traffic Controller* (ATC) AirNav Indonesia Cabang Pontianak yang berjumlah 54 orang karyawan.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:59): “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas

Menurut Siregar (2013:10): “Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah/mempengaruhi variabel lain (variabel dependen)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah stres kerja (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Siregar (2013:10): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain (variabel bebas)”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2014:131): “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif”. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Siregar (2013:25): “Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator menjadi subindikator yang dapat diukur. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berisi 5 (lima) tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang Setuju)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

6. Alat Analisis

Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46): “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Menurut Sugiyono (2014:172): “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang akan diteliti”. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”. Valid yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat menurut Siregar (2013:47-48), yaitu:

- a) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b) Jika koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α ; n-2) n = jumlah sampel.
- c) Nilai Sig. $\leq \alpha$.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel (jawaban responden)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55): “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan internal *consistency* dengan teknik metode *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2013:56): “Metode *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menghitung reabilitas suatu tes yang tidak mempunyai pilihan ‘benar’ atau ‘salah’ maupun ‘ya’ atau ‘tidak’, melainkan digunakan untuk menghitung reabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku”. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

3) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:154): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk

menguji normalitas data, salah satunya uji *Kolmogorov Smirnov*. Menurut Siregar (2013:148): “Uji *Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk menguji ‘*goodness of fit*’ antardistribusi sampel dan distribusi lainnya”. Apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

b. Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014:270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini untuk memprediksi nilai variabel kepuasan kerja (Y) dengan memperhitungkan nilai-nilai variabel stres kerja (X). Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Stres kerja

c. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2013:251): “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel”. Ukuran yang

menyatakan kekuatan hubungan tersebut adalah dengan korelasi *Pearson* (*Pearson Product Moment*). Menurut Siregar (2013:252): “Korelasi *Pearson Product Moment* adalah untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y) dan data berbentuk interval dan rasio”. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014:250) sebagai berikut:

Tabel 1.6
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:250)

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2013:252): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Menurut Ghozali (2013:95): “Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel

dependen”. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2013:252)

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

e. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:143): “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”. Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah:

1) Membuat hipotesis

Ho :Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja.

Ha :Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja.

2) Menentukan taraf nyata $\alpha = 5\%$

3) Menentukan F hitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Sumber: Gani dan Amalia (2015:143)

Keterangan:

Fhitung = nilai F yang dihitung

R = nilai koefisien korelasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

4) Menentukan nilai F tabel

Nilai F tabel dapat dicari menggunakan tabel F dengan ketentuan $df =$

1, $n = 54$ ($df; n-df$) jadi F tabel (1;53) sebesar 4,02.

5) Membandingkan F hitung dan F tabel

6) Mengambil keputusan:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_0 ditolak.

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 diterima.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) bagi organisasi sangatlah penting dan strategis, terutama sebagai tahap awal dalam merencanakan bagaimana organisasi ada saat ini dan di masa yang akan datang. Perencanaan SDM berhubungan dengan ketersediaan pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang tepat. Kualitas berkenaan dengan aspek-aspek kompetensi, pengalaman, dan level jabatan dan aspek-aspek lainnya terkait dengan pekerjaan. Sedangkan kuantitas berhubungan dengan ketersediaan pegawai dalam jumlah sesuai dengan yang dibutuhkan dan dikehendaki oleh organisasi. Perencanaan SDM yang tepat akan mendorong organisasi menjadi lebih efektif dan efisien dalam manajemen SDM-nya sehingga memungkinkan organisasi memiliki daya saing dan mampu berkompetisi di era persaingan yang semakin kompetitif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang menangani permasalahan dalam ruang lingkup buruh, tenaga kerja, manajer dan pegawai. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk aktivitas organisasi atau instansi agar tujuan dari instansi tersebut dapat dicapai. Menurut Handoko (2012:4): “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. Menurut Edison dkk (2017:10): “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan

atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi”. Menurut Ardana dkk (2012:5): “MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Fungsi manajemen SDM menurut Stoner et al., dan Schermerhorn dalam Edison dkk (2017:6-7) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab, apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih. Dalam menyusun perencanaan perlu dilakukan dengan cermat melalui pengamatan lingkungan (*environment scanning*) dan keterlibatan semua level strategis yang ada dalam organisasi, sehingga menghasilkan keputusan-keputusan terbaik, dan sinergi dari masing-masing bagian dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian

Setelah perencanaan ditetapkan menjadi sebuah keputusan, maka pemimpin sesuai dengan kewenangannya melakukan pengorganisasian. Di mana direksi memberikan otoritas pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.

3. Memimpin

Fungsi memimpin di antaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya. Fungsi memimpin juga untuk memberikan inspirasi, memotivasi, dan menyatukan kekuatan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, termasuk melakukan fungsi koordinasi, komunikasi, dan pengawasan.

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil tindakan korektif, atau melakukan analisis ulang perencanaan untuk menetapkan tujuan dan sasaran baru atau untuk melanjutkan pekerjaan pada tujuan yang belum terpenuhi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Ardana dkk (2012:6) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak adanya gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, dengan memperhatikan segi-segi SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

B. Stres Kerja

Stres sering dikatakan sebagai penyakit yang tidak terlihat. Stres dapat mempengaruhi individu, masyarakat, dan organisasi atau perusahaan. Menurut Wibowo (2012:53): “Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak”. Menurut Hamali (2018:241): “Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat”. Menurut Handoko (2012:200): “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Rivai dkk (2014:724): “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”.

Perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Menurut Hamali (2018:246) gejala-gejala stres di tempat kerja meliputi:

1. Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari:
 - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, hipertensi.
 - b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 - c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan, obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
2. Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

Menurut Quick dan Quick (1984) dalam Rivai dan Mulyadi (2012:308) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

1. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
2. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Menurut Sopiah (2008) dalam Hamali (2018:244): Stresor adalah penyebab stres, yaitu apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Stresor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe yaitu:

1. Lingkungan fisik, seperti suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, dan kualitas udara yang buruk.

2. Stres karena peran atau tugas, yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.
3. Penyebab stres antarpribadi, berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
4. Organisasi, adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi, dan *merger* merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

Menurut Cooper dan Davidson (1991) dalam Rivai dan Mulyadi (2012:313) membagi penyebab stres dalam pekerjaan menjadi dua, yakni:

1. *Group stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerja sama antara karyawan, konflik antar individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan.
2. *Individual stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Robert Thayer dalam Hamali (2018:248) mengemukakan bahwa ada empat keadaan energi manusia yang berkaitan dengan kondisi stres, yaitu:

1. *Tense Energy*
Keadaan di mana stres tinggi tetapi energi juga tinggi, pada keadaan ini suasana hati cenderung semangat sampai melupakan istirahat dan merenung.
2. *Tense Tiredness*
Keadaan di mana stres tinggi tetapi energi rendah, pada keadaan ini dicirikan dengan perasaan lelah yang menyeluruh dan sulit melepaskan dari stress.
3. *Calm Energy*
Keadaan di mana stres rendah tetapi energi tinggi, pada kondisi ini suasana hati terasa tenteram, damai dan dapat dikendalikan.
4. *Calm Tiredness*
Keadaan di mana stres rendah tetapi energi juga rendah, pada kondisi ini dicirikan dengan rasa pasrah dan bebas.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:309) terdapat beberapa gejala stres di tempat kerja yaitu:

1. Kepuasan kerja rendah
2. Kinerja menurun

3. Semangat dan energi menjadi hilang
4. Komunikasi tidak lancar
5. Pengambilan keputusan jelek
6. Kreativitas dan inovasi kurang
7. Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Sopiah (2008) dalam Hamali (2018:245) stresor yang bukan bersumber dari pekerjaan terdiri dari:

1. *Time based conflict*, yaitu tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan waktu untuk pekerjaan dengan aktivitas keluarga dan aktivitas bukan pekerjaan lainnya.
2. *Strain based conflict*, terjadi ketika stres dari satu sumber meluap melebihi kemampuan yang dimiliki orang tersebut.
3. *Role behavior conflict*, peran ganda karyawan antara di tempat kerja maupun di lingkungan tempat tinggalnya dengan tuntutan membangun harmoni antara keduanya.
4. Stres karena adanya perbedaan individu.

Setiap orang merespons stres dengan cara yang berbeda. Cara menghadapi stres di tempat kerja menurut Wibowo (2012:57) yaitu:

1. Mengidentifikasi Sikap
Buatlah catatan tentang sikap dan perilaku di pekerjaan untuk mengukur pendekatan organisasi anda terhadap stres. Apabila stres menjadi bagian intrinsik dari pekerjaan, sering lebih mudah untuk menariknya daripada mengubah kebiasaan kerja.
2. Menemukan Strategi
Setiap organisasi harus menemukan strategi untuk menurunkan stres sebagai bagian penting dari biaya memelihara asetnya yang paling berharga, yaitu tenaga kerja. Strategi yang ideal tergantung pada besaran sumber daya organisasi.
3. Melakukan Tindakan Positif
Suatu organisasi yang menetapkan untuk melakukan tindakan positif atas stres di pekerjaan harus mempunyai komitmen pada biaya yang terlibat untuk mendapatkan manfaat sepenuhnya.

Menurut Mangkunegara (2007) dalam Hamali (2018:246) stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut:

1. Pola Sehat
Pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

2. Pola Harmonis

Pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola Patologis

Pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Bagi individu dan perusahaan penting dilakukan pendekatan dalam mengurangi stres kerja karyawan. Menurut Rivai dkk (2014:724) terhadap dua pendekatan stres kerja yaitu:

1. Pendekatan individu meliputi:

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

2. Pendekatan perusahaan meliputi:

- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi;
- b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik;
- c. Menyediakan sarana olah raga;
- d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas;
- e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Program penanggulangan stres dapat ditawarkan atas dasar yang luas pada perusahaan. Menurut Rivai dkk (2014:725) ada dua program manajemen stres yang digunakan untuk mengelola stres kerja yaitu:

1. Program klinis

Program ini penanggulangannya didasarkan atas pendekatan medis tradisional, beberapa unsur dari program tersebut mencakup:

- a. **Diagnosis.** Orang yang mempunyai masalah meminta pertolongan. Orang atau petugas pada unit kesehatan karyawan mencoba mendiagnosis masalah.
- b. **Pengobatan (*treatment*).** Disediakan penyuluhan atau terapi dorongan. Jika staf dalam perusahaan tidak dapat menolong, karyawan tersebut dianjurkan berkonsultasi kepada ahli di lingkungan tersebut.
- c. **Penyaringan (*screening*).** Pemeriksaan individu secara berkala dalam pekerjaan yang jenuh dengan ketegangan diadakan untuk mendeteksi indikasi masalah secara dini.
- d. **Pencegahan (*prevention*).** Pendidikan dan bimbingan dilakukan untuk

meyakinkan karyawan yang mempunyai pekerjaan dengan risiko besar bahwa sesuatu harus dilakukan untuk menolong mereka menanggulangi stres.

2. Program keorganisasian

Program keorganisasian ditujukan lebih luas meliputi seluruh karyawan. Kadang-kadang program ini merupakan perluasan program klinis, program tersebut sering didorong oleh masalah-masalah yang ditemukan dalam kelompok atau suatu unit, atau oleh perubahan penanggulangan seperti relokasi pabrik, penutupan pabrik, atau pemasangan peralatan baru.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Edison dkk (2017:210): “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Menurut George dan Jones (2007) dalam Priansa (2016:291): “Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan senang, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut Handoko (2012:193): “Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Menurut Rivai dkk (2014:620) kepuasan kerja merupakan: “Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”. Menurut Noe dalam Kaswan (2012:284): “Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi atau memungkinkan pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaannya”.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Di

antara teori kepuasan kerja menurut Kaswan (2012:285) yaitu:

1. *Two-Factor Theory*

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg menyatakan bahwa karakteristik kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori:

- a. Penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) yang disebut *extrinsic factor/factor hygiene* atau faktor pemeliharaan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi jika terpenuhi belum tentu menjamin kepuasan kerja. Adapun yang termasuk faktor-faktor *hygiene* adalah gaji, kebijakan pengawasan, hubungan antara atasan dengan bawahan, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.
- b. Kategori kedua adalah penyebab kepuasan (*satisfaction*) yang disebut *intrinsic factor/motivator factor*. Adapun yang termasuk faktor-faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengendalian diri.

2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak yang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Ada beberapa faktor atau pendapat yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad dalam Priansa (2016:301-302) yaitu:

1. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor yang satu sama lain saling berkaitan. Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Kaswan (2012:286), antara lain:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai)
Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan)
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)
Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok. Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan Menurut Edison dkk (2017:212-213) di antaranya:

1. Kepemimpinan
Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan dan anggotanya.
2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi
Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab, pada umumnya, orang-orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan. Apalagi bila ada atasan menuntut hasil-hasil yang maksimal, sedangkan kemampuan yang ada masih rendah.
3. Kebijakan manajemen
Kebijakan manajemen dapat memengaruhi puas atau tidak puasnya

karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tapi kebijakan yang bersifat diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja. Suatu usaha karyawan yang tidak dihargai akan berimplikasi pada faktor lain, seperti rendahnya inovasi dan motivasi.

6. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan motivasi, mengurangi perasaan stres, meningkatkan komitmen organisasi, dan lain-lain. Untuk itu kepuasan kerja perlu ditingkatkan. Hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja menurut Kaswan (2012:289) yakni:

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan
2. Memiliki gaji, tunjangan, dan kesempatan promosi yang adil
3. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.
4. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai menurut Priansa (2016:294-297) yaitu:

1. Kinerja

Banyak pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan di mana kinerja yang harus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan”. Jacobs dan Solomon (Spector,1997) menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Berbeda dengan kinerja, OCB menurut Schnake (Spector,1997) adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja dan organisasi.

3. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. *Absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

4. *Burnout*

Burnout adalah emosional *distress* atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori *burnout* mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan *burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Maslach dan Jackson (Spector,1997) menyatakan bahwa *burnout* terdiri atas tiga komponen, yaitu:

- a. Dispersonalisasi, yaitu jarak emosional yang jauh dengan klien yang mengakibatkan sikap kejam dan tidak peduli terhadap orang lain.
- b. *Emotional exhaustion*, yaitu perasaan kelelahan dan berkurangnya antusiasme untuk bekerja.
- c. Berkurangnya *personal accomplishment*, yaitu perasaan bahwa tidak ada hal yang berharga yang dilakukan pada pekerjaannya.

5. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser (Spector,1997) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada setiap level jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut menggunakan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

6. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai

berbagai macam penyebab, tetapi sering kali berhubungan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

7. Kepuasan Hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga terpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal ini dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan.

Menurut Brayfield dan Crockett dalam Kaswan (2012:287) kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yakni dimensi instrinsik dan dimensi ekstrinsik. Yang termasuk ke dalam dimensi intrinsik adalah:

1. Rasa bangga atas pekerjaannya
2. Rasa berhasil atas pekerjaannya
3. Rasa tanggung jawab atas pekerjaannya
4. Rasa memiliki terhadap pekerjaannya
5. Rasa dihargai karena pekerjaannya, dan
6. Rasa aman karena pekerjaannya.

Adapun yang termasuk ke dalam dimensi ekstrinsik, antara lain:

1. Rasa kekeluargaan dalam bekerja
2. Rasa saling menghormati dalam bekerja
3. Rasa saling mendukung dalam bekerja

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya Airnav Indonesia (Perum LPPNPI)

Perusahaan Umum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan (Perum LPPNPI) yang dikenal dengan nama AirNav Indonesia mulai berdiri sejak 2012. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tanggal 13 September 2012 (PP No. 77/2012), Perum LPPNPI adalah suatu badan usaha yang menyelenggarakan pelayanan navigasi penerbangan di Indonesia, berbentuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang keseluruhan modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham sesuai dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (UU No. 19/2003).

Menteri Perhubungan dan Menteri Negara BUMN telah mengangkat Dewan Pengawas dan Direksi Perum Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan (LPPNPI) di Kantor Kementerian Negara BUMN Nomor. SK.15/MBU/2013 Tanggal 16 Januari 2013. Sejak diangkatnya Dewan Pengawas dan Direksi, Perum LPPNPI resmi beroperasi dan menjadi provider tunggal dalam memberikan pelayanan navigasi penerbangan di Indonesia dan bertanggung jawab terhadap keselamatan pelayanan navigasi penerbangan di Indonesia. Kriteria Perum LPPNPI sesuai dengan amanah undang-undang adalah untuk dapat selalu mengutamakan keselamatan penerbangan dan tidak berorientasi pada keuntungan, secara finansial dapat mandiri serta seluruh

biaya yang ditarik dari pengguna dikembalikan untuk biaya investasi dan peningkatan operasional (*cost recovery*) pelayanan navigasi penerbangan di Indonesia sehingga dapat terciptanya keselamatan penerbangan yang maksimal.

Maksud dan tujuan didirikannya Perum LPPNPI adalah untuk melaksanakan penyediaan jasa pelayanan navigasi penerbangan sesuai dengan standar yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektifitas penerbangan dalam lingkup nasional dan internasional. Undang-Undang No. 1 Tahun 2009 tentang penerbangan menegaskan perlunya untuk membentuk pengelola tunggal pelayanan navigasi penerbangan dan aturan-aturan khusus yang berkaitan dengan pelayanan navigasi. Harapannya, dengan adanya operator tunggal navigasi penerbangan, pelayanan navigasi akan lebih fokus sehingga dapat meningkatkan keselamatan penerbangan. Perum LPPNPI merupakan tonggak sejarah dalam dunia penerbangan nasional Bangsa Indonesia, karena Perum LPPNPI merupakan satu-satunya penyelenggara navigasi penerbangan di Indonesia yang sebelumnya ditangani oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero) serta Kementerian Perhubungan yang mengelola bandara-bandara UPT di seluruh Indonesia.

Ada 2 (dua) hal yang melahirkan ide untuk membentuk pengelola tunggal pelayanan navigasi:

1. Tugas rangkap yang diemban oleh PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero). Lembaga ini selain bertugas mengelola sektor darat dalam hal ini bandar udara dengan segala tugas turunannya, juga bertanggung jawab mengelola navigasi penerbangan.

2. Audit *International Civil Aviation Organization* (ICAO) terhadap penerbangan di Indonesia. Dari audit yang dilakukan ICAO yaitu ICAO USOAP (*Universal Safety Oversight Audit Program and Safety Performance*) pada Tahun 2005 dan Tahun 2007, ICAO menyimpulkan bahwa penerbangan di Indonesia tidak memenuhi syarat minimum *requirement* dari *International Safety Standard* sesuai regulasi ICAO. Kemudian direkomendasikan agar Indonesia membentuk badan atau lembaga yang khusus menangani pelayanan navigasi penerbangan.

B. Berdirinya AirNav Indonesia (Perum LPPNPI) Cabang Pontianak

Dengan perkembangan arus global, pengguna jasa penerbangan menghendaki adanya penerbangan internasional. Dengan demikian sejak Tanggal 10 Agustus 2004 dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan nomor: 64 Tahun 2004 yang mengatur pelayanan angkutan udara ke atau dari luar negeri melalui Bandar Udara Supadio. Seiring dengan berjalannya waktu dan dikeluarkannya amanah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009, Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 77 Tahun 2012 dan Pengangkatan Dewan Pengawas dan Direksi Perum Lembaga Penyelenggara Navigasi Penerbangan (LPPNPI) di Kantor Kementerian Negara BUMN Nomor. SK-107/MBU/07/2015 Tanggal 03 Juli 2015 dan sampai saat ini Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan (LPPNPI) di Bandar Udara Supadio Pontianak dikenal dengan nama Airnav Indonesia (Perum LPPNPI) Cabang Pontianak di Bandar Udara Internasional Supadio Pontianak. Data umum Perum LPPNPI Cabang Pontianak, sebagai berikut:

Pengelola	: BUMN
Lokasi	: Kubu Raya - Pontianak
Provinsi	: Kalimantan Barat
ARP	: 0°8'43.79"S dan 109°24'12.88"E
Ruang Udara Yang Dilayani	: ADC/APP/FSS
Jam Operasi	: 18 Jam
Telepon / Faks	: 0561-6729210 / 0561-6727320
AFTB Address	: WIOO
E –Mail	: adm.airnavpontianak@gmail.com
NPWP	: 03.276.302.1 -701.001

C. Visi, Misi dan Nilai

1. Visi

Visi Airnav Indonesia adalah “Menjadi Penyedia Layanan Navigasi Penerbangan Terbaik di Asia Tenggara”. Menjadi *Partner* yang Terpercaya
Visi Airnav Indonesia menggambarkan betapa Airnav Indonesia akan selalu berusaha sekuat tenaga dengan seluruh daya dan upaya untuk menciptakan pelayanan yang terbaik bagi seluruh *stakeholder* sehingga mampu menciptakan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap seluruh jasa yang diberikan oleh Airnav Indonesia/LPPNPI.

2. Misi

Adapun misi Airnav Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Menyediakan layanan lalu lintas penerbangan yang aman, nyaman, dan ramah lingkungan.

Hal ini dilakukan dengan menyediakan seluruh fasilitas pelayanan dengan teknologi terkini, baik fasilitas telekomunikasi, navigasi maupun penginderaan jauh dengan didukung oleh teknologi yang menjamin keakuratan data dan kecepatan proses sehingga mampu meningkatkan kinerja pelayanan.

b. Memenuhi ekspektasi pemilik modal dan regulator.

Dengan usaha yang keras, pemenuhan terhadap pemilik modal dan regulator dilakukan untuk menjaga tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kinerja organisasi yang telah dibentuk. Pemenuhan terhadap regulasi akan selalu dilaksanakan dan ditingkatkan guna menjamin keselamatan dan integritas perusahaan.

c. Meningkatkan mutu, kinerja dan karier personil.

Selain fasilitas dan kepatuhan terhadap regulasi, satu hal yang tidak kalah penting adalah dukungan personil yang berkualitas. Dukungan ini akan didapatkan dengan menciptakan pola karier yang adil bagi seluruh karyawan LPPNPI. Dalam hal peningkatan mutu dan kinerja, LPPNPI berkomitmen untuk selalu memberikan motivasi, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan pada lembaga *training* yang berkualitas, serta memberikan sosialisasi terhadap regulasi-regulasi yang harus dipenuhi.

3. Nilai

Airnav Indonesia memiliki nilai-nilai atau budaya perusahaan yang akan terus ditumbuhkembangkan. Nilai atau budaya perusahaan di Airnav Indonesia adalah:

- a. *Integrity* : Menjunjung kebenaran dan etika tinggi
- b. *Solidity* : Mengutamakan kebenaran dan etika tinggi
- c. *Accountability* : Berani, jujur dan bertanggung jawab
- d. *Focus and Safety* : Mengutamakan keselamatan
- e. *Excellent Service* : Selalu memberikan pelayanan terbaik

D. Logo LPPNPI

Berikut ini adalah logo AirNav Indonesia sebagai *branding name* perum LPPNPI berdasarkan Surat Keputusan Kementerian BUMN Nomor. S-218/MBU/2013 Tanggal 9 April 2013 tentang penetapan logo AirNav Indonesia:

Gambar 3.1
AirNav Indonesia
Logo Perusahaan



Sumber: Airnav Indonesia, 2018

Logo AirNav Indonesia memiliki pita berwarna merah putih (bukan hanya merah) yang dengan cerdas melintas menyiratkan sambungan huruf “A” dan “N”. Lintasan pita ini kemudian dipotong oleh jalur pesawat origami berwarna putih sehingga kesan huruf A menjadi sempurna. Makna atau filosofi lambang AirNav Indonesia (Perum LPPNPI) adalah:

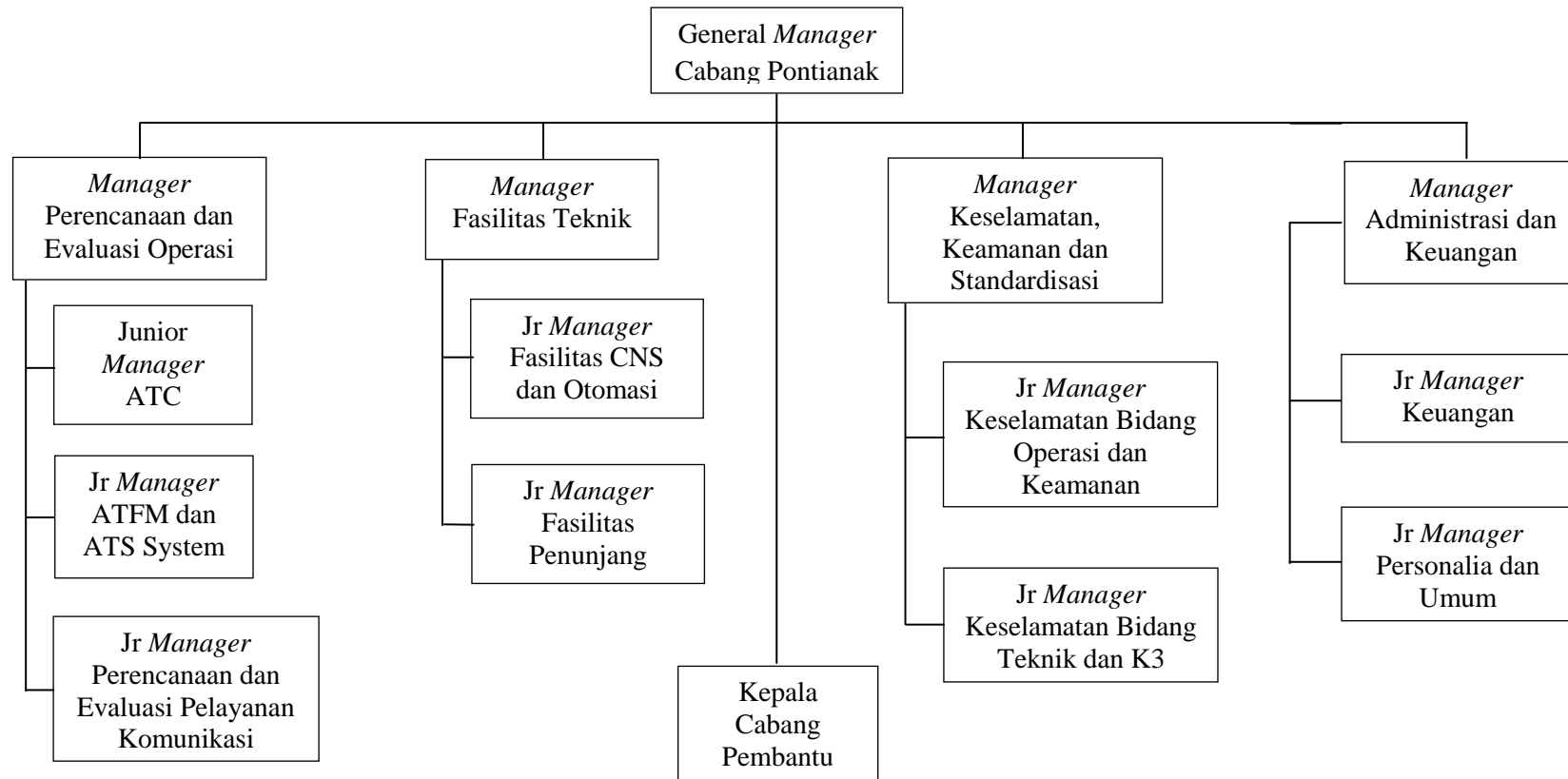
1. Latar belakang berbentuk lingkaran solid ibarat bola dunia yang bermakna bahwa perusahaan ini berkelas dunia dan berwarna biru melambangkan keluasan cara berpikir dan bertindak.
2. Garis lengkung berwarna putih yang melintang ibarat garis lintang yang mengelilingi bumi, melambangkan perusahaan ini siap bekerjasama dengan semua *stakeholder* yang terkait.
3. Tulisan “AirNav” adalah kependekan dari *Air Navigation* atau Navigasi Penerbangan yang menunjukkan identitas perusahaan yang menyelenggarakan pelayanan navigasi penerbangan. Terletak di tengah yang berarti harmoni.
4. Pita berwarna merah putih berbentuk huruf “A” dan “N” melambangkan bahwa perusahaan ini didirikan atas dasar persatuan dan kesatuan serta didedikasikan untuk Negara Kesatuan Republik Indonesia.
5. Bentuk pesawat kertas berwarna merah putih yang mengudara melambangkan bahwa perusahaan ini siap membawa Indonesia menuju bangsa yang maju dan disegani oleh dunia internasional.

E. Struktur Organisasi Airnav Indonesia Distrik Pontianak

Berdasarkan Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: SK-42/MBU/3/2017 Tanggal 02 Maret 2017 tentang Pengangkatan Anggota-Anggota Direksi Perum LPPNPI, maka sesuai peraturan Direksi Perum LPPNPI Nomor: PER.015/LPPNPI/X/2017 tentang organisasi dan tata laksana Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Pontianak dipimpin oleh *General*

Manager yang bertanggung jawab kepada Direksi LPPNPI. Berikut ini struktur organisasi Perum LPPNPI Cabang Pontianak Tahun 2018:

Gambar 3.2
AirNav Indonesia Cabang Pontianak
Struktur Organisasi
Tahun 2018



Sumber: Airnav Indonesia Cabang Pontianak, 2018

Adapun uraian tugas dari jabatan-jabatan yang ada di struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1. *General Manager*

General Manager Cabang Pontianak mempunyai tanggung jawab atas terselenggaranya pelayanan navigasi penerbangan yang meliputi pelayanan lalu lintas penerbangan, pelayanan komunikasi penerbangan, keselamatan dan keamanan, kesiapan fasilitas *communication, navigation, surveillance, automation* (CNSA) dan penunjang administrasi kepegawaian, keuangan kehumasan dan pengadaan barang/jasa di seluruh wilayah kerja Cabang Pontianak.

2. *Manager Perencanaan dan Evaluasi Operasi*

Manager Perencanaan dan Evaluasi Operasi Mempunyai tugas pokok dan fungsi menyusun, melaksanakan dan evaluasi program di bidang:

- a. Operasi pelayanan lalu lintas penerbangan dan komunikasi penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- b. Pengelolaan dokumen operasi yang meliputi: Standar Operasional Prosedur (SOP), *Letter of Coordination Agreement* (LOCA), *Letter of Agreement* (LOA) dan manual operasi di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- c. Air Traffic Flow Management (ATFM) dan Air Traffic Service (ATS) *System*.
- d. Pengelolaan sertifikasi dan rating personel pada fungsi operasi di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- e. Sebagai koordinator pada *Manager Operasi*.

- f. Pengelolaan administrasi fungsi operasi di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- g. Penyusunan kebutuhan dan fasilitas personel pada fungsi operasi di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- h. Pencatatan dan pelaporan pada fungsi operasi di wilayah kerja Cabang Pontianak.

Manager perencanaan dan Evaluasi Operasi dibantu oleh 3 (tiga) *Junior Manager* yakni:

- a. *Junior Manager* Perencanaan dan Evaluasi Pelayanan Lalu Lintas Penerbangan (ATC), bertugas membantu:
 - 1) Perencanaan dan evaluasi operasi pada fungsi pelayanan lalu lintas penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
 - 2) Pengelolaan dokumen operasi yang meliputi: Standar Operasional Prosedur (SOP), *Letter of Coordination Agreement* (LOCA), *Letter of Agreement* (LOA) dan manual pada fungsi pelayanan lalu lintas penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
 - 3) Pengelolaan sertifikasi dan rating personel fungsi pelayanan lalu lintas penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
 - 4) Pengelolaan administrasi pada fungsi pelayanan lalu lintas penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
 - 5) Pengusulan kebutuhan dan fasilitas personel pada fungsi pelayanan lalu lintas penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
 - 6) Pencatatan dan pelaporan pada fungsi pelayanan lalu lintas penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.

b. *Junior Manager* ATFM dan ATS System, bertugas membantu:

- 1) Pengoperasian ATS System.
- 2) Pelaporan data penerbangan.
- 3) Pelaksanaan dan koordinasi dengan pihak terkait dalam kegiatan arus lalu lintas penerbangan.

c. *Junior Manager* Perencanaan dan Evaluasi Pelayanan Komunikasi Penerbangan, bertugas membantu:

- 1) Perencanaan dan evaluasi operasi pada fungsi pelayanan komunikasi penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- 2) Pengelolaan dokumen operasi yang meliputi: Standar Operasional Prosedur (SOP), *Letter of Coordination Agreement* (LOCA), *Letter of Agreement* (LOA) dan manual pada fungsi pelayanan komunikasi penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- 3) Pengelolaan sertifikasi dan rating personel fungsi pelayanan komunikasi penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- 4) Pengusulan kebutuhan dan fasilitas personel pada fungsi pelayanan komunikasi penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- 5) Pengolaan administrasi pada fungsi pelayanan komunikasi penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- 6) Pencatatan dan pelaporan pada fungsi pelayanan komunikasi penerbangan di wilayah kerja Cabang Pontianak.

3. *Manager Fasilitas Teknik*

Manager Fasilitas Teknik Mempunyai tugas pokok dan fungsi menyusun, melaksanakan dan evaluasi program di bidang:

- a. Pengelolaan pemeliharaan fasilitas *Communication Navigation Surveillance* (CNS) dan otomasi serta penunjang di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- b. Pengelolaan ketersediaan suku cadang dan peralatan pemeliharaan fasilitas CNS dan otomasi serta penunjang di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- c. Pengadaan barang dan jasa yang terkait dengan fasilitas CNS dan otomasi serta penunjang di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- d. Pencatatan dan pelaporan fasilitas CNS dan otomasi serta penunjang di wilayah kerja Cabang Pontianak.

- e. Sebagai koordinator para *Manager* Teknik

Manager Fasilitas Teknik dibantu oleh 2 (dua) *Junior Manger* yakni:

- a. *Junior* Mananger Fasilitas CNS dan Otomasi, bertugas membantu:
 - 1) Pengelolaan pemeliharaan fasilitas CNS dan otomasi.
 - 2) Pengelolaan ketersediaan suku cadang dan peralatan pemeliharaan fasilitas CNS dan otomasi.
 - 3) Pengadaan barang dan jasa yang terkait dengan fasilitas CNS dan otomasi.
 - 4) Pengelolaan administrasi di bidang CNS dan otomasi.
 - 5) Pencatatan dan pelaporan fasilitas CNS dan otomasi.
- b. *Junior Manager* Fasilitas Penunjang, bertugas membantu:
 - 1) Pengelolaan pemeliharaan fasilitas penunjang.
 - 2) Pengelolaan ketersediaan suku cadang dan peralatan pemeliharaan fasilitas penunjang.

- 3) Pengadaan barang dan jasa yang terkait dengan fasilitas penunjang.
- 4) Pengelolaan administrasi di bidang fasilitas penunjang.
- 5) Pencatatan dan pelaporan fasilitas penunjang.

4. *Manager Keselamatan, Keamanan dan Standardisasi*

Manager Keselamatan, Keamanan dan Standardisasi, mempunyai tugas pokok dan fungsi:

- a. Menyusun, melaksanakan dan evaluasi pelaksanaan supervisi.
- b. Inspeksi serta evaluasi kualitas pelayanan meliputi pelayanan lalu lintas penerbangan, komunikasi penerbangan, fasilitas navigasi penerbangan.
- c. Menjamin mutu keselamatan, keamanan dan kesehatan lingkungan kerja.
- d. Kegiatan standardisasi dan sertifikasi pelayanan navigasi penerbangan yang menjadi tanggung jawab di wilayah kerjanya sesuai dengan regulasi di bidang keselamatan dan keamanan penerbangan.

Manager Keselamatan, Keamanan dan Standardisasi dibantu oleh 2 (dua) *Junior Manager*, yakni:

- a. *Junior Manager Keselamatan Bidang Operasi dan Keamanan*, bertugas membantu:
 - 1) Melaksanakan supervisi, inspeksi dan evaluasi atas kualitas pelayanan lalu lintas penerbangan, telekomunikasi penerbangan dan keamanan.
 - 2) Melaksanakan kegiatan standardisasi dan sertifikasi pelayanan navigasi penerbangan bidang operasi dan keamanan.
- b. *Junior Manager Keselamatan Bidang Teknik dan K3*, bertugas membantu:

- 1) Melaksanakan supervisi, inspeksi dan evaluasi atas kualitas fasilitas telekomunikasi penerbangan dan fasilitas penunjang serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- 2) Melaksanakan kegiatan standardisasi dan sertifikasi pelayanan navigasi penerbangan bidang teknik dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

5. *Manager Administrasi dan Keuangan*

Manager Administrasi dan Keuangan, mempunyai tugas pokok dan fungsi menyusun, melaksanakan dan evaluasi program di bidang:

- a. Pelaksanaan pengelolaan di bidang sumber daya manusia, administrasi umum, tata usaha dan kearsipan, fasilitas kantor dan karyawan, perawatan bangunan perkantoran beserta kebersihan lingkungan dan keindahan kantor dan perjalanan dinas, kehumasan, pengadaan barang dan jasa di wilayah kerja Cabang Pontianak.
- b. Pelaksanaan penyusunan rencana kerja, anggaran cabang, menyelenggarakan tata laksana perbendaharaan, mengelola kepemilikan aset termasuk tanah dan bangunan di wilayah kerja Cabang Pontianak.

Manager Administrasi dan Keuangan dibantu oleh 2 (dua) *Junior Manager*, yakni:

- a. *Junior Manager Keuangan*, bertugas membantu penyusunan rencana kerja dan anggaran cabang, menyelenggarakan tata laksana perbendaharaan, mengelola kepemilikan aset termasuk tanah dan bangunan yang menjadi wilayah kerjanya.
- b. *Junior Manager Personalia dan Umum*, bertugas membantu kegiatan

yang berhubungan dengan masalah personalia, umum dan kehumasan, pengelolaan administrasi pengadaan barang dan jasa yang menjadi kewenangan dan melaksanakan tugas sebagai ketua panitia pelelangan.

6. Kepala Cabang Pembantu/Kepala Unit Pelayanan Navigasi Penerbangan

Kepala Cabang Pembantu/Kepala Unit Pelayanan Navigasi Penerbangan mempunyai tanggung jawab atas terselenggaranya pelayanan lalu lintas penerbangan, pelayanan komunikasi penerbangan dan kesiapan fasilitas *Communication Navigation Surveillance* (CNS) dan penunjang yang menjadi kewenangannya.

F. Peran *Air Traffic Controller* (ATC) Dalam Pelaksanaan Lalu Lintas Udara

Air Traffic Controller (ATC) merupakan pengatur lalu lintas udara sejak sebelum pesawat *take off* sampai dengan pesawat tersebut sampai ke tujuan. Sebelum pesawat *take off*, ATC sudah memberikan pelayanan kepada pilot yang berupa pengecekan terhadap *flight plan* yang diserahkan pilot kepada ATC. *Flight plan* berisi tentang rencana pilot dalam menerbangkan pesawat meliputi kondisi mesin pesawat, bahan bakar yang dibawa, alternatif pendaratan darurat serta ketinggian dalam penerbangan. Apabila hal-hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang ada maka ATC tidak boleh mengizinkan pesawat itu untuk terbang, karena dapat mengancam keselamatan dalam penerbangan.

Berdasarkan pasal 3 Bab II Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1992 tentang penerbangan, menyebutkan bahwa: “Tujuan penerbangan adalah untuk mewujudkan penyelenggaraan penerbangan yang selamat, aman, cepat, lancar,

tertib dan teratur, nyaman dan berdaya guna, dengan biaya yang terjangkau oleh daya beli masyarakat, dengan mengutamakan dan melindungi penerbangan nasional, menunjang pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas, sebagai pendorong, penggerak, dan penunjang pembangunan nasional serta mempererat hubungan antar bangsa. Tujuan penerbangan inilah yang menjadikan alasan mengapa dibentuk suatu lembaga pengatur lalu lintas udara yaitu *Air Traffic Controller* (ATC) dalam dunia penerbangan.

Peran *Air Traffic Control* (ATC) dalam hal memberikan informasi terhadap kecelakaan pesawat yang telah terjadi diatur dalam Pasal 33 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1992 Tentang Penerbangan yang menyebutkan bahwa:

1. Setiap orang atau badan hukum yang mengoperasikan pesawat udara wajib membantu usaha pencarian dan pertolongan terhadap kecelakaan pesawat.
2. Pengaturan mengenai pencarian dan pertolongan terhadap pesawat udara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Dalam hal ini petugas ATC yang memandu pesawat tersebut memiliki peranan yang sangat penting dalam memberikan keterangan untuk mengetahui penyebab-penyebab kecelakaan pesawat, karena selama penerbangan pilot hanya berkomunikasi dan berkoordinasi dengan petugas ATC dan proses komunikasi ini terekam dalam kotak hitam.

Air Traffic Controller (ATC) memiliki peran yang sangat luas, dalam hal ini pemberian pelayanan navigasi telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1992 Tentang Penerbangan dalam Pasal 22 yang menyebutkan bahwa:

1. Dalam rangka keselamatan penerbangan, pesawat udara yang terbang di wilayah Republik Indonesia diberikan pelayanan navigasi.
2. Pemberian pelayanan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikenakan biaya.
3. Persyaratan dan tata cara pemberian pelayanan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Dalam hal pemberian pelayanan navigasi penerbangan (*air navigation*) terdiri dari pelayanan lalu lintas udara, meteorologi, komunikasi penerbangan, dan fasilitas bantu navigasi penerbangan.

Air Traffic Controller (ATC) mempunyai peran yang penting baik di udara maupun di darat, yakni:

1. Peranan *Air Traffic Controller* (ATC) di Darat

Peran *Air Traffic Controller* (ATC) yaitu pelayanan, artinya dalam memberikan pelayanan, ATC akan menyesuaikan dengan jam operasinya. Di Bandara Supadio Pontianak, jam beroperasinya ATC adalah mulai Pukul 06.00 WIB sampai dengan Pukul 24.00 WIB. Selama waktu itu, segala sesuatunya harus sudah siap misalnya: kondisi di landasannya, alat navigasinya, lampu-lampu yang membantu pendaratan secara visual, radio komunikasinya serta petugas-petugasnya. Peranan ATC di darat yakni:

- a. Peran *Air Traffic Controller* (ATC) dalam memberikan informasi dan instruksi (*clearance*) kepada pesawat. Dalam hal ini kepada pilot/penerbang dan awak pesawat dalam arti pesawat tersebut sebelum melakukan penerbangan dan masih berada di bandar udara harus sudah memperoleh informasi yang benar, jelas dan lengkap sepanjang daerah

Run-way yaitu suatu daerah empat persegi panjang di atas lapangan udara darat yang dipersiapkan untuk tinggal landas/mendarat, sampai dengan *Taxi-way* yaitu suatu jalan tertentu di atas lapangan terbang darat yang dipilih dan dipersiapkan untuk pesawat terbang.

- b. Peran *Air Traffic Controller* (ATC) dalam menanggulangi jam sibuk di bandar udara, yaitu dengan cara mengatur jadwal penerbangan. Jam sibuk bandar udara sangat erat kaitannya dengan arus penumpang baik domestik maupun internasional. Penerbangan berjadwal atau borongan, pesiar/turis/bisnis membayar perusahaan dengan tarif khusus, di samping arus barang dan kargo. Pada jam sibuk ini akan terasa tekanan beban tugas dari pengatur lalu lintas udara / ATC yang dengan kemampuannya diwajibkan menuntun suatu penerbangan dari sejak keberangkatannya hingga kedatangannya ke bandar udara dengan selamat. Jam sibuk memang biasanya tergantung jadwal penerbangan dengan menyesuaikan:
- 1) Waktu beroperasinya penerbangan. Penerbangan cenderung beroperasi pada waktu tertentu di siang hari karena sebagian besar penumpang bisnis cenderung memiliki waktu siang.
 - 2) Perbandingan antara penerbangan borongan dan jadwalnya. Penerbangan borongan diatur untuk memaksimalkan pemakaian pesawat udara dan tidak perlu dioperasikan pada waktu jam sibuk dan terjadi persaingan antara penerbang berjadwal.
 - 3) Penerbangan jarak dekat dan jauh. Penerbangan jarak pendek sering untuk memaksimalkan hari sebelum dan sesudah berangkat. Biasanya jam sibuk antara Pukul 06.00-09.00 pagi dan 16.00-18.00 sore,

sementara untuk penerbangan jarak jauh pada umumnya dijadwalkan untuk waktu tiba yang menyenangkan setelah suatu waktu istirahat cukup untuk penumpang dan awak pesawat udara pada malam hari.

- 4) Lokasi geografis. Jadwal diatur agar penumpang dapat tiba di tempat tujuan pada waktu di mana transportasi lokal dan hotel telah beroperasi.
- 5) Kondisi daerah. Kondisi daerah juga dapat mempengaruhi jam sibuk di suatu bandar udara.

c. Peranan *Air Traffic Controller* (ATC) dalam pengendalian kebisingan di bandar udara. Masalah pengendalian kebisingan ini merupakan masalah global dan internasional, di mana bandar udara sebagai tempat datang dan berangkatnya pesawat udara terhadap lingkungan adalah sumber kebisingan. Namun bila diperhatikan lebih jauh, maka sumber kebisingan yang menonjol di suatu bandar udara adalah karena mesin pesawat udara dan gerakan udara pada permukaan-permukaan pesawat udara ketika pesawat udara tinggal landas dan akan mendarat. Kebisingan merupakan masalah yang penting yang harus ditanggulangi, karena dapat berdampak langsung pada masyarakat yang tinggal di sekitar bandar udara. Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1992 tentang Penerbangan menyatakan bahwa:

- 1) Untuk mencegah terganggunya kelestarian lingkungan hidup, setiap pesawat udara wajib memenuhi persyaratan ambang batas tingkat kebisingan.
- 2) Setiap orang atau badan hukum yang mengoperasikan pesawat udara

wajib mencegah terganggunya kelestarian lingkungan hidup sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Selain Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1992 tentang Penerbangan yang menjadi dasar peran dari ATC di bandar udara dalam pengendalian kebisingan adalah ketentuan Konvensi Chicago 1944 yaitu dalam Annex 16, yang menjelaskan bahwa:

- 1) Untuk mencegah terganggunya kelestarian lingkungan hidup di bandar udara sebagai akibat dari pengoperasian pesawat udara, maka di setiap bandar udara disediakan fasilitas pengelolaan tingkat kebisingan.
- 2) fasilitas pengelolaan tingkat kebisingan disediakan oleh penyelenggara bandar udara atau pengelola bandar udara. Strategi dalam pengendalian kebisingan, di mana peran dari ATC diperlukan yaitu penggunaan landasan pacu tertentu, banyak jenis pesawat udara yang tidak begitu dipengaruhi oleh *cross wind/head wind* dan atau *tail wind* ketika tinggal landas atau akan mendarat.

2. Peran *Air Traffic Controller* (ATC) di Udara

Pesawat pada waktu di udara harus selalu dalam pengawasan ATC. Pilot yang menerbangkan pesawat harus selalu menuruti instruksi dari ATC. Karena ATC memantau semua pesawat yang akan terbang dari pesawat itu *take of* sampai pesawat *landing* dan sampai ke tempat tujuan. Informasi-informasi yang diberikan oleh *Air Traffic Control* (ATC) sangat membantu pilot dalam melakukan penerbangan, misalnya informasi mengenai cuaca maupun bencana alam yang sedang terjadi. Dengan begitu pilot dapat

mengambil inisiatif jalan keluarnya dalam penerbangannya. *Air Traffic Control* (ATC) dibentuk sebagai tindak lanjut dari persentase atau jumlah penerbangan yang semakin meningkat, baik nasional maupun internasional. Ada kecenderungan kepadatan lalu lintas udara didorong oleh adanya kemajuan teknologi dan juga adanya pengaruh penerbangan yang bersifat komersial. Meskipun kemajuan teknologi di bidang penerbangan telah berkembang dengan pesat, namun hal tersebut bukan berarti penerbangan berjalan dengan sempurna tanpa adanya pengatur lalu lintas udara di dalam merealisasi ataupun mewujudkan suatu kegiatannya. *Air Traffic Controller* (ATC) dalam melaksanakan tugas membutuhkan adanya komunikasi untuk mengadakan koordinasi, komunikasi yang dilakukan oleh petugas ATC adalah meliputi:

- a. Komunikasi dan koordinasi antar unit-unit ATC yaitu *Aerodrome Control Tower* (ADC), *Approach Control Office* (APP), dan *Area Control Centre* (ACC).
- b. Komunikasi dan koordinasi antar unit-unit ATC lainnya yang berada di bandar udara lainnya.
- c. Komunikasi dan koordinasi antar unit-unit ATC dengan unit-unit di luar ATC misalnya perusahaan penerbangan, SAR, TNI AU.
- d. Komunikasi dan koordinasi antar unit-unit ATC dengan unit-unit di luar ATC misalnya meteorologi dan geofisika.
- e. Komunikasi dan koordinasi antar unit-unit ATC yang berada di luar Indonesia misalnya negara lain.
- f. Komunikasi dan koordinasi antar petugas ATC.

Di samping komunikasi dan koordinasi yang digunakan *Air Traffic Controller* (ATC) dalam melaksanakan kontrol wilayah udara adalah membedakan atau memberikan batasan tentang wilayah udara yang diawasinya menjadi dua yaitu

a. *Controlled Air Space*

Yaitu wilayah udara yang diberi pelayanan atau pengontrolan secara penuh. Jadi penerbang maupun pilot harus patuh terhadap instruksi atau *clearance* dari ATC yang diberikan kepadanya. Ada tiga pelayanan dalam *Controlled Air Space* yaitu:

- 1) *Air Traffic Control Service*. Dalam *Air Traffic Control Service*, pesawat dikontrol dan harus izin kepada ATC. Apabila pilot menyimpang dari rute yang telah ada, pilot harus memberitahu kepada ATC.
- 2) *Flight Information Service*. Yaitu informasi yang berguna bagi penerbangan. Misalnya informasi tentang cuaca buruk, ada gunung meletus, ada kabut asap semua itu harus diberitahukan kepada pilot.
- 3) *Alerting Service* atau kesiapsiagaan. Selama penerbangan pesawat selalu terpantau, apabila pilot membutuhkan bantuan yang kaitannya dengan keselamatan penerbangan, ATC mempunyai tanggungjawab dan tugas untuk mencarikan pertolongan melalui tim SAR.

b. *Uncontrolled Air Space*

Yaitu wilayah yang tidak diawasi atau tidak diberi pelayanan secara penuh, tetapi hanya diberikan informasi-informasi. Sehingga pilot mau apapun tidak melalui instruksi dari ATC tetapi pilot harus memberitahu

posisi pesawatnya. Maksud dari ketentuan ini yaitu untuk memberikan kewenangan publik kepada kapten penerbang, yang dimaksud dengan selama terbang yaitu sejak saat semua pintu luar pesawat udara ditutup setelah naiknya penumpang (embarkasi) sampai pada saat pintu dibuka untuk menurunkan penumpang (debarkasi). Dalam kurun waktu tersebut apabila terjadi gangguan keamanan dan keselamatan penerbangan, kapten penerbang dapat mengambil tindakan tertentu dalam rangka mewujudkan situasi yang aman dan menjaga keselamatan penerbangan. Tugas dari personil ATC hanya sebatas dalam memberikan informasi, instruksi/*clearance* kepada pilot sebagai pemandu agar dapat sampai ke tujuan penerbangan dengan aman dan selamat, akan tetapi keputusan dalam penerbangan diserahkan sepenuhnya oleh pilot.

BAB IV
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) pada Airnav Indonesia Cabang Pontianak. Penelitian ini dilakukan pada karyawan dengan mengumpulkan berbagai data tentang keadaan responden. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti mengedarkan kuesioner kepada 54 karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) pada Airnav Indonesia Cabang Pontianak sebagai responden. Dalam penelitian ini, karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis Kelamin, usia, pendidikan, jabatan, penghasilan, masa kerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Data Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	64,81
2	Perempuan	19	35,19
Jumlah		54	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (68,81%) berjenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui pada

Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	26-30	48	88,89
2	31-35	2	3,70
3	36-40	1	1,85
4	41-45	2	3,70
5	46-50	1	1,85
	Jumlah	54	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel di atas maka sebagian besar (88,89%) responden berusia antara 26-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat diketahui pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	DII	3	5,56
2	DIII	50	92,59
3	DIV	1	1,85
	Jumlah	54	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel di atas maka sebagian besar (92,59%) responden berpendidikan Diploma III Pemandu Lalu Lintas Penerbangan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Rata-Rata

Penghasilan yang diterima karyawan merupakan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Untuk mengetahui rata-rata penghasilan responden per bulan dapat diketahui pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan

No	Tingkat Penghasilan (Rupiah)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	6.000.000 – 7.999.999	30	55,56
2	8.000.000 – 9.999.999	3	5,56
3	10.000.000 – 11.999.999	14	25,93
4	12.000.000 – 13.999.999	5	9,26
5	14.000.000 – 15.999.999	1	1,85
6	16.000.000 – 17.999.999	1	1,85
	Jumlah	54	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas dapat diketahui sebagian besar responden (55,56%) berpenghasilan antara Rp. 6.000.000,00 – Rp. 7.999.999,00.

5. Masa Kerja

Masa kerja responden dapat diketahui pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	2-5	42	77,78
2	6-9	9	16,68
3	10-13	3	5,56
	Jumlah	54	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat sebagian besar karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) Airnav Indonesia Cabang Pontianak (77,78%)

telah bekerja selama 2 sampai 5 tahun.

6. Status Perkawinan

Status perkawinan responden dapat diketahui pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Belum Menikah	31	57,41
2	Menikah	23	42,59
	Jumlah	54	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (57,41%) belum menikah.

7. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan responden dapat diketahui pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Data Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Tidak ada	31	57,41
2	1-2	18	33,33
3	3-4	5	9,26
	Jumlah	54	100,00

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden (57,41%) tidak memiliki tanggungan.

B. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur

benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$ dan sampel 54 responden, sehingga diketahui $df=n-2$ maka $df=54-2$ yaitu $df = 52$ sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,2681. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item dinyatakan valid. Untuk mengetahui validitas masing-masing variabel terlihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X.1	0,495	0,2681	Valid
X.2	0,640	0,2681	Valid
X.3	0,645	0,2681	Valid
X.4	0,437	0,2681	Valid
X.5	0,519	0,2681	Valid
X.6	0,706	0,2681	Valid
X.7	0,483	0,2681	Valid
X.8	0,611	0,2681	Valid
X.9	0,703	0,2681	Valid
X.10	0,756	0,2681	Valid
X.11	0,697	0,2681	Valid
X.12	0,699	0,2681	Valid
X.13	0,737	0,2681	Valid
X.14	0,679	0,2681	Valid
X.15	0,557	0,2681	Valid
X.16	0,559	0,2681	Valid
X.17	0,604	0,2681	Valid
X.18	0,533	0,2681	Valid
X.19	0,742	0,2681	Valid
X.20	0,672	0,2681	Valid
X.21	0,763	0,2681	Valid
X.22	0,774	0,2681	Valid
X.23	0,597	0,2681	Valid
X.24	0,760	0,2681	Valid
X.25	0,640	0,2681	Valid
X.26	0,786	0,2681	Valid
X.27	0,586	0,2681	Valid
X.28	0,686	0,2681	Valid
X.29	0,612	0,2681	Valid
X.30	0,673	0,2681	Valid
X.31	0,500	0,2681	Valid
X.32	0,610	0,2681	Valid
X.33	0,679	0,2681	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa dari 33 pertanyaan yang diajukan kepada responden, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel stres kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2681). Adapun pertanyaan/pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pertanyaan dari X22 dengan nilai r hitung sebesar 0,774. Sedangkan pertanyaan yang memiliki validitas terendah adalah pertanyaan dari X7 dengan nilai r hitung 0,483.

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,617	0,2681	Valid
Y.2	0,630	0,2681	Valid
Y.3	0,636	0,2681	Valid
Y.4	0,516	0,2681	Valid
Y.5	0,641	0,2681	Valid
Y.6	0,691	0,2681	Valid
Y.7	0,675	0,2681	Valid
Y.8	0,718	0,2681	Valid
Y.9	0,666	0,2681	Valid
Y.10	0,563	0,2681	Valid
Y.11	0,614	0,2681	Valid
Y.12	0,672	0,2681	Valid
Y.13	0,667	0,2681	Valid
Y.14	0,582	0,2681	Valid
Y.15	0,684	0,2681	Valid
Y.16	0,752	0,2681	Valid

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2681). Adapun pertanyaan/pernyataan yang memiliki

validitas tertinggi adalah pertanyaan dari Y16 dengan nilai r hitung sebesar 0,752. Sedangkan pertanyaan yang memiliki validitas terendah adalah pertanyaan dari Y4 dengan nilai r hitung 0,516.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Untuk mengetahui nilai reliabilitas dalam pertanyaan variabel stres kerja dan kepuasan kerja dapat diketahui pada Tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Nilai Reliabilitas Variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Stres Kerja (X)	0,954	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,903	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2018

Hasil analisis reliabilitas pada instrumen dengan item stres kerja (X) menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,954, dan item kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,903. Secara keseluruhan item pertanyaan memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ sehingga menunjukkan bahwa item pertanyaan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model korelasi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode

uji kolgomorov-Smirnov dan kriteria yang digunakan adalah melalui nilai *Asymp. Sig (2 - Tailed)*. Pengukuran dengan membandingkan nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* dengan nilai alpha yang ditentukan yaitu 5%, sehingga apabila nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* > 0,05 maka disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42343071
Most Extreme Differences	Absolute	.350
	Positive	.317
	Negative	-.350
Kolmogorov-Smirnov Z		2.573
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada Tabel 4.11 di atas uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,300 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Data dalam penelitian ini memiliki varians yang sama, maka data layak digunakan.

C. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis ini digunakan untuk

mengetahui arah hubungan antara variabel. Regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja, dengan memperhitungkan nilai variabel bebas yaitu stres kerja. Berikut hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.803	.386		2.083	.042
	STRES KERJA	-.770	.105	-.713	-7.327	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 4.12 tersebut maka model regresi linier sederhana pada variabel stres kerja (bebas) dan kepuasan kerja (terikat) dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut:

$$Y = 0,803 - 0,770 X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (α) = 0,803, nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja diasumsikan sama dengan nol (0), maka kepuasan kerja adalah sebesar 0,803.
2. Koefisien regresi linier $b = -0,770$, menunjukkan bahwa setiap penurunan variabel stres kerja sebesar 1 (satu) satuan akan diikuti kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,770 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang berlawanan (negatif) yaitu,

mengandung implikasi bahwa jika tingkat stres kerja karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) Airnav Indonesia Cabang Pontianak naik maka kepuasan kerja karyawan akan turun, dengan kata lain bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja.

D. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) bermanfaat untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dengan skala-skala tertentu. Dalam penelitian ini, hubungan yang dimaksud adalah hubungan antara stres kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil korelasi sebagai berikut:

Tabel. 4.13
Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.562	.42748

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Olahan, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,755. Nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang “kuat” karena berada pada interval korelasi antara “0,60-7,99”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) Airnav Indonesia Cabang Pontianak.

E. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variabel bebas memberikan peranan pada variabel terikatnya. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R^2). Dalam hal ini untuk mengetahui besarnya peranan yang diberikan oleh stres kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari kolom *R-Square*.

Berdasarkan Tabel 4.13 pada kolom *R-Square* menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,570 atau 57,00%, hal tersebut mengimplikasikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 57,00% dan sisanya sebesar 43,00% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

F. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah sesuai dan layak digunakan. Uji F pada penelitian ini dilakukan untuk memprediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja karyawan ATC AirNav Indonesia Cabang Pontianak. Kriteria keputusan pengujian ini adalah:

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, dan $sig > 0,05$ maka model ini tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka model ini dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres.

Adapun hasil uji F dapat diketahui pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji (F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.474	1	6.474	9.868	.003 ^a
	Residual	34.118	52	.656		
	Total	40.593	53			

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Olahan, 2018

Pada Tabel 4.14 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 9,868 > F Tabel sebesar 4,02 dengan signifikansi 0,003 < Sig 0,05, yang berarti model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Air Traffic Controller* (ATC) AirNav Indonesia Cabang Pontianak, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki, berusia 26 sampai 30 tahun berpendidikan DIII Pemandu Lalu Lintas Penerbangan, sebagian besar memiliki penghasilan per bulan Rp. 6.000.000,00 – Rp. 7.999.999,00 memiliki masa kerja 2 sampai 5 tahun, berstatus belum menikah dan belum memiliki tanggungan.
2. Persamaan regresi sederhana $Y = 0,803 - 0,770 X$, Hasil koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,755 yang artinya variabel stres kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan untuk hasil koefisien determinasi diperoleh nilai $R Square$ sebesar 0,570. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 57,00% oleh variabel stres kerja (X), sedangkan sisanya sebesar 43,00% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Berdasarkan dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung (9,868) > F Tabel (4,02) dengan signifikansi $0,003 < Sig$ 0,05. Hal ini menunjukkan model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh stres kerja.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka penulis akan menyajikan berbagai saran yang diharapkan dapat menjadi bahan AirNav Indonesia Cabang Pontianak untuk mengurangi stres kerja karyawan *Air Traffic Controller (ATC)* dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu:

1. Bagi perusahaan, diharapkan perlu memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan ATC sehingga tetap terkendali sehingga kepuasan kerja tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik. Adapun langkah yakni penentuan besar gaji yang diterima dan tunjangan oleh karyawan ATC agar sesuai dengan beban kerja yang dirasakan. Hubungan antara karyawan dengan rekan sekerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor kondisi kerja juga perlu dibenahi guna memberikan kenyamanan bagi karyawan saat melaksanakan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu stres kerja terhadap kepuasan kerja diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni variabel etos kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana Komang, Mujiarti Wayan dan Utama Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar Yohny dan Komariah Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Elfianto. 2017. *Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Polisi Polrestas Padang (Studi Kasus Polisi Berpangkat Bintara)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**. Vol. 8, (03). 1-13. Universitas Tamansiswa Padang.
- Gani, Irwan dan, Siti Amalia. 2015. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi Delapan)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, Imam. 2017. **Pengantar Statistika Inferensial**. Rajawali Pers, Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi 2*. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2011. *Metode Kuantitatif*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama*. Kencana, Jakarta.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sormin, Toman Romanco, Anisah Hastin Umi, Dewi Maya Sari. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan di PT Panin Bank Banjarmasin*. **Jurnal Wawasan Manajemen**. Vol. 5, (01), 63-71. Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Wibowo. 2012. **Manajemen Perubahan, Edisi Ketiga**. Rajawali Pres, Jakarta.
- Umar, Husein. 1997. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

LAMPIRAN

*Lampiran 1***KUESIONER****“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Air Traffic Controller AirNav Indonesia Cabang Pontianak*”**

Dengan hormat,

Dalam kesempatan ini kami mohon bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sedikit guna mengisi angket yang kami sertakan berikut ini. Angket ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka menyusun skripsi untuk program strata-1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Pontianak. Mengingat betapa pentingnya data ini, maka kami sangat mengharapkan agar angket ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi yang sebenarnya.

A. IDENTITAS PENELITI

Nama : Fajar Ismail
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 NIM : 141310384
 Program Studi : Manajemen (S1)
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak
 No Hp : 082187884478

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis (√) atau silang (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.
2. Mohon anda isi sesuai dengan yang anda alami karena hal ini akan sangat membantu penulisan dalam memperoleh data yang akurat.
3. Untuk penelitian dari item soal menggunakan bobot nilai dengan ketentuan sebagai berikut:

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

C. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

Jabatan :

Penghasilan Rata-rata :

Masa Kerja :

Status Perkawinan :

Jumlah Tanggungan :

No. Hp :

D. KUESIONER STRES KERJA (X)

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Beban kerja						
1	Lalu lintas pesawat yang padat membuat beban kerja saya lebih tinggi					
2	Saya dituntut untuk berkonsentrasi penuh dalam memantau pergerakan pesawat					
3	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
Tekanan atau desakan waktu						
4	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya					
5	Jam kerja saya sering ditambahkan karena adanya pergantian shift yang tidak tepat waktu					
6	Saya diberikan waktu istirahat yang kurang dari yang saya butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan saya					
Kualitas supervisi yang jelek						
7	Atasan saya tidak memberikan instruksi yang cukup jelas					
8	Atasan jarang memberikan pengarahan kepada saya dalam setiap pekerjaan					
9	Saya tidak diawasi dengan baik sehingga sering melakukan kesalahan					
Iklim kerja / Kondisi kerja						
10	Ruang kerja saya terlalu bising sehingga mengganggu konsentrasi					
11	Saya tidak mengetahui dengan jelas peraturan serta prosedur kerja yang berlaku di kantor ini sehingga saya merasa bingung					
12	Peralatan-peralatan yang saya butuhkan untuk bekerja sering tidak dapat berfungsi dengan baik					
Umpan balik						
13	Saya merasa penilaian yang dilakukan atas pekerjaan saya tidak adil					
14	Atasan saya jarang memberikan evaluasi atas hasil kerja saya					
15	Saya kurang diinformasikan mengenai prestasi kerja saat ini					
Wewenang yang tidak mencukupi						
16	Saya tidak diperbolehkan menentukan metode kerja yang saya gunakan dalam melakukan pekerjaan					
17	Saya tidak diberi wewenang yang cukup untuk					

	melaksanakan pekerjaan saya					
18	Saya tidak diberi wewenang penuh untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas					
Kemenduaan perananan						
19	Saya merasa mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih dari satu orang tetapi saya kerjakan sendiri					
20	Saya sering diberi pekerjaan yang seharusnya bukan merupakan tugas saya					
21	Pekerjaan saya menuntut untuk melakukan kegiatan yang saling bertentangan					
Frustrasi						
22	Saya kesulitan memenuhi standar kinerja					
23	Saya merasa tidak dapat melakukan tugas-tugas saya dengan baik					
24	Saya merasa tidak siap memikul tanggung jawab yang lebih tinggi					
Konflik antar pribadi						
25	Saya harus menyelesaikan berbagai tuntutan yang tidak cocok dari berbagai orang					
26	Tidak ada cukup banyak interaksi antara pekerjaan saya dengan pekerjaan orang lain					
27	Saya terkadang bersitegang dalam berinteraksi dengan rekan kerja					
Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan						
28	Saya merasa ada pertentangan antara nilai-nilai (keyakinan) saya dengan apa yang saya lakukan dalam pekerjaan saya					
29	Saya harus melakukan sesuatu dalam pekerjaan yang bertentangan dengan hati nurani saya					
30	Saya sering merasa harus melakukan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang bertentangan dengan pertimbangan saya yang sebenarnya lebih baik					
Berbagai bentuk perubahan						
31	Perubahan kebijakan pada setiap pergantian pejabat membuat saya merasa tertekan					
32	Pengurangan tunjangan kesejahteraan karyawan mengganggu kinerja saya					
33	Adanya perubahan peraturan perusahaan yang tidak disosialisasikan membuat saya tidak memahami aturan yang baru					

E. KUESIONER KEPUASAN KERJA (Y)

No.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
Upah						
1	Gaji / upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas					
2	Selain gaji / upah, saya menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
Pekerjaan						
3	Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
4	Saya diberi kepercayaan atas pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya diberi tanggung jawab terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
Kesempatan Promosi						
6	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
7	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
Penyelia						
8	Atasan menunjukkan perhatian kepada saya					
9	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					
10	Atasan selalu memberikan nasihat kepada saya					
11	Atasan selalu mengontrol kedisiplinan saya					
12	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
Rekan kerja						
13	Rekan kerja saya sangat membantu dalam bekerja					
14	Rekan kerja saya selalu memberi dukungan apabila saya menghadapi kesulitan dalam bekerja					
15	Rekan kerja saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya					
16	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

Lampiran 2

Data Responden

NO.	NAMA	L/P	USIA	PENDIDIKAN	JURUSAN PENDIDIKAN	MASA KERJA	PENGHASILAN	STATUS	TANGGUNGAN	NO HP
1	ATMA RISTANTI	P	41	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	11	12 - 12,9 jt	K	4	082149649755
2	YULI FITRIANI	P	35	D.IV	PENILIK LALU LINTAS UDARA (PLLU)	8	14 jt - 15 jt	K	3	08176798803
3	MUHAMMAD RAHMAD SYAHPUTRA	L	32	D.II	PENILIK LALU LINTAS UDARA (PLLU)	7	8 - 9,9 jt	K	2	08993232305
4	WAHYU PUTRI UTAMI	L	29	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	8	10 - 10,9 jt	K	2	082171329598
5	DIO RESNU ADITYA	L	28	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	5	10 - 10,5 jt	K	2	082144451818
6	NONI	P	28	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	5	10 - 10,5 jt	TK	0	082352052495
7	I MADE RAI SANJAYA	L	27	D.III	PEMANDUAN LALU	5	12 - 12,9 jt	TK	0	0857549073313

					LINTAS UDARA					
8	HERMAWAN SIGIT WIDODO	L	27	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	10 - 10,5 jt	TK	0	081933853577
9	ANGGRAENI	P	27	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	10 - 10,5 jt	TK	0	08114105491
10	AGUS ARRO'UF	L	27	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	10 - 10,5 jt	TK	0	081234443044
11	NUR FAUZIYAH AJIMAH	L	27	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	12 - 12,9 jt	K	2	081316147845
12	TOMY ANDREAS	P	27	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	12 - 12,9 jt	TK	0	081282320533
13	LUH MADE RAHMAWATI	L	27	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	12 - 12,9 jt	TK	0	08563863048
14	SHARA ESTETIKA MARPAUNG	P	27	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	5	10 - 10,9 jt	TK	0	085246341744
15	FREEZER CASE SIMBOLON	L	27	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	10 - 10,5 jt	K	1	085262249200

16	EMIRALDY ADRIAN FATHIMINA	L	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	10 - 10,5 jt	TK	0	081293944863
17	LILI NAWAN SARI	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	10 - 10,5 jt	TK	0	081375292762
18	SITI RACHMI KULSUM	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	10 - 10,5 jt	TK	0	08568851864
19	NOVIA RAHMANINGTYAS	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	10 - 10,5 jt	TK	0	085784173034
20	DEVY ITA ULUMIYAH	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	10 - 10,5 jt	K	1	085707521552
21	HERDIANTA SURBAKTI	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	TK	0	-
22	HENNY SHARA LUBIS	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	6 - 7,9 jt	TK	0	-
23	SAMSIR ALAM	L	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	TK	0	-
24	KUKUH ARIF NUGROHO	L	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS	3	6 - 7,9 jt	K	1	085643999667

					UDARA					
25	MUHAMMAD IRSYAD AL FAROUQI	L	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	TK	0	085849900160
26	RIDWAN ANDI PRASETIYO	L	27	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	5	6 - 7,9 jt	TK	0	085711430868
27	FATWA ARIF TELAUMBANUA	L	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	6 - 7,9 jt	K	2	-
28	I MADE RIANA SUHARI	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	TK	0	081260811442
29	AMAR MUSTAKIM	L	27	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	6 - 7,9 jt	TK	0	081355562705
30	ANDI INFA FATHANA	L	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	TK	0	082293374472
31	DESINTA RAHMAWATI	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	TK	0	082213652929
32	DEWI KUMALA NOVARENDRA	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	TK	0	082141001810

33	ELFA FEBRITASARI	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	TK	0	082336611299
34	ELVANI AVI WIRAWAN	P	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	4	6 - 7,9 jt	K	1	085743445570
35	FAJAR BUDI HARJO	L	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	K	1	-
36	GIAS DARMAWAN SUDRAJAT	L	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	TK	0	-
37	RIZKY GUNAWAN	L	26	D.III	PEMANDUAN LALU LINTAS UDARA	3	6 - 7,9 jt	TK	0	082141000995
38	ERI SUMADI	L	46	D.II	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	12	6 - 7,9 jt	K	4	-
39	HERIS TRI LAKSONO	L	41	D.III	PENILIK LALU LINTAS UDARA (PLLU)	11	16 jt - 17,9 jt	K	4	082252262821
40	ERLYA AGUSTINA	P	40	D.III	PENILIK LALU LINTAS UDARA (PLLU)	9	6 - 7,9 jt	K	4	-

41	BLEMER PERANGIN ANGIN	L	28	D.II	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	7	6 - 7,9 jt	K	2	08566219596
42	ARDHY PRAWIRA	L	27	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	5	6 - 7,9 jt	TK	0	-
43	TRI SAPTO ADI NUGROHO	L	26	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	4	6 - 7,9 jt	K	1	-
44	GENTRY KEGAWA	L	28	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	6	6 - 7,9 jt	TK	0	-
45	TIVANO S. TAMBUNAN	L	27	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	5	10 - 10,9 jt	K	2	-
46	WAHYU R. RUKMANA	L	28	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	7	6 - 7,9 jt	K	1	085249083331
47	SEICCA ARIENTINES	P	27	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	4	6 - 7,9 jt	TK	0	-

48	KHARISMA IKA PRAHASTI	L	26	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	3	6 - 7,9 jt	TK	0	-
49	HEDWIG CATUR P. KITA	L	27	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	4	6 - 7,9 jt	TK	0	-
50	I PUTU EDI JULIANA	L	26	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	2	6 - 7,9 jt	K	1	-
51	BRIAN SASTRAWANDI S	L	28	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	6	8 - 9,9 jt	K	2	-
52	WIDYA RIIZQI UTAMI	P	27	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	4	8 - 9,9 jt	K	2	-
53	KHAKHA MARCELINE W.	L	26	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	3	6 - 7,9 jt	TK	0	-
54	MOHAMMAD IFRAN MALIK	L	28	D.III	PENGATUR LALU LINTAS UDARA (RLLU)	6	6 - 7,9 jt	K	2	085714226156

Lampiran 3

Tabulasi Kuesioner

No	X-1	X-2	X-3	X-4	X-5	X-6	X-7	X-8	X-9	X-10	X-11	X-12	X-13	X-14	X-15	X-16	X-17	X-18	X-19	X-20	X-21	X-22	X-23	X-24	X-25	X-26	X-27	X-28	X-29	X-30	X-31	X-32	X-33	X Total	X rata-rata	
1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	1	3	125	3.788	
2	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	5	2	1	3	124	3.758	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	1	2	2	2	109	3.303	
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	106	3.212	
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	139	4.212
6	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	119	3.606
7	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	3	123	3.727
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	100	3.030
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	124	3.758
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	1	1	3	111	3.364	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	5.000
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	124	3.758	
13	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	120	3.636
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	129	3.909
15	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	112	3.394
16	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	3	3	3	138	4.182
17	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	98	2.970
18	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	112	3.394
19	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	105	3.182	
20	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	4.848

21	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	2	3	3	2	1	2	4	128	3.879	
22	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	128	3.879	
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	122	3.697	
24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	129	3.909	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	126	3.818	
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	131	3.970	
27	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	1	1	4	145	4.394
28	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	121	3.667	
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	119	3.606	
30	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123	3.727	
31	2	2	2	3	1	2	2	4	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	81	2.455	
32	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	1	2	1	1	2	109	3.303	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	147	4.455	
34	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	120	3.636	
35	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	1	2	1	108	3.273	
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	121	3.667	
37	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	1	1	2	119	3.606	
38	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	2	1	1	1	1	1	105	3.182	
39	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	118	3.576	
40	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	3.424	
41	4	3	4	3	2	5	5	3	4	2	3	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	2	2	112	3.394		
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	5.000	
43	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	2	2	1	1	136	4.121
44	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	1	1	1	114	3.455	
45	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	96	2.909	

46	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	137	4.152	
47	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	116	3.515	
48	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	101	3.061		
49	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	101	3.061		
50	3	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	107	3.242	
51	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	118	3.576
52	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	114	3.455
53	4	2	1	5	1	2	5	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	4	1	2	2	2	4	1	1	2	3	3	4	1	3	2	3	76	2.303	
54	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	121	3.667	

Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

No	Y-1	Y-2	Y-3	Y-4	Y-5	Y-6	Y-7	Y-8	Y-9	Y-10	Y-11	Y-12	Y-13	Y-14	Y-15	Y-16	Y Total	Y Rata2
1	1	4	1	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	59	3.688
2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	57	3.563
3	2	3	2	4	5	5	4	3	2	3	2	4	5	5	5	4	58	3.625
4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	46	2.875
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4.000
6	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	62	3.875
7	3	3	2	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	3	58	3.625
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49	3.063
9	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	50	3.125
10	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49	3.063
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5.000
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	59	3.688
13	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	52	3.250
14	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3.875
15	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	53	3.313
16	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	70	4.375
17	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	36	2.250
18	3	2	2	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	60	3.750
19	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	52	3.250
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5.000
21	4	5	4	5	2	5	5	2	4	4	4	2	4	2	4	4	60	3.750
22	2	1	2	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	61	3.813

23	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3.813
24	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	56	3.500
25	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3.625
26	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3.625
27	3	3	3	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	3	3	4	60	3.750
28	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3.625
29	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	57	3.563
30	2	2	2	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	52	3.250
31	2	2	2	5	2	4	4	4	1	4	2	4	5	5	4	4	54	3.375
32	1	1	2	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	2	43	2.688
33	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	51	3.188
34	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	66	4.125
35	1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	56	3.500
36	3	3	3	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	61	3.813
37	2	5	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	60	3.750
38	1	1	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	48	3.000
39	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3.625
40	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49	3.063
41	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	69	4.313
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5.000
43	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	64	4.000
44	2	4	2	5	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	2	4	53	3.313
45	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	2.313
46	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	75	4.688
47	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	47	2.938

Lampiran 4

Uji Validitas Stres Kerja (X)

Correlations

	X.23	X.24	X.25	X.26	X.27	X.28	X.29	X.30	X.31	X.32	X.33	X Total	
X.1	Pearson Correlation	,363**	,380**	0,226	,371**	0,063	0,19	0,255	0,113	0,122	0,168	0,225	,495**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,005	0,1	0,006	0,649	0,169	0,063	0,416	0,38	0,225	0,102	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.2	Pearson Correlation	0,219	,586**	,348**	,366**	0,107	0,213	0,134	,373**	0,09	0,19	,312*	,640**
	Sig. (2-tailed)	0,112	0	0,01	0,007	0,441	0,123	0,333	0,005	0,515	0,169	0,022	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.3	Pearson Correlation	,302*	,520**	,429**	,507**	0,178	0,205	0,148	0,24	0,075	0,202	,360**	,645**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0	0,001	0	0,197	0,138	0,287	0,081	0,589	0,143	0,007	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.4	Pearson Correlation	0,196	0,18	0,212	0,199	0,263	,316*	,389**	,350**	,357**	,301*	,336*	,437**
	Sig. (2-tailed)	0,156	0,193	0,124	0,149	0,055	0,02	0,004	0,009	0,008	0,027	0,013	0,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.5	Pearson Correlation	0,179	,509**	,314*	,415**	0,022	0,088	0,202	0,259	0,047	0,102	0,255	,519**

X.11	Pearson Correlation	,363**	,376**	,419**	,464**	,340*	,406**	,303*	,437**	,302*	,368**	,433**	,697**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,005	0,002	0	0,012	0,002	0,026	0,001	0,027	0,006	0,001	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.12	Pearson Correlation	0,21	,582**	,505**	,414**	,344*	,487**	,335*	,602**	,311*	,326*	,493**	,699**
	Sig. (2-tailed)	0,127	0	0	0,002	0,011	0	0,013	0	0,022	0,016	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.13	Pearson Correlation	0,105	,627**	,426**	,430**	,276*	,379**	0,209	,609**	,347*	,418**	,460**	,737**
	Sig. (2-tailed)	0,448	0	0,001	0,001	0,043	0,005	0,13	0	0,01	0,002	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.14	Pearson Correlation	,379**	,349**	,368**	,452**	,525**	,527**	,459**	,470**	,468**	,504**	,568**	,679**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,01	0,006	0,001	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.15	Pearson Correlation	,346*	,577**	,373**	,451**	0,174	0,189	0,11	0,247	-0,017	0,166	0,101	,557**
	Sig. (2-tailed)	0,01	0	0,005	0,001	0,208	0,171	0,43	0,072	0,905	0,229	0,467	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.16	Pearson Correlation	,336*	,495**	,390**	,465**	0,178	,268*	0,2	,338*	0,019	0,111	0,163	,559**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0	0,004	0	0,197	0,05	0,147	0,012	0,893	0,425	0,239	0

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.17	Pearson Correlation	,516**	,589**	0,242	,532**	,315*	,353**	,272*	,269*	0,129	0,248	,285*	,604**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,078	0	0,02	0,009	0,046	0,049	0,354	0,07	0,037	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.18	Pearson Correlation	,371**	,274*	,471**	,453**	,297*	,345*	,472**	0,261	,380**	,438**	,288*	,533**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,045	0	0,001	0,029	0,011	0	0,057	0,005	0,001	0,035	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.19	Pearson Correlation	,450**	,627**	,480**	,710**	,352**	,379**	,343*	,423**	0,192	,289*	,322*	,742**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0	0	0	0,009	0,005	0,011	0,001	0,164	0,034	0,018	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.20	Pearson Correlation	,455**	,566**	0,208	,598**	,296*	,390**	,317*	,384**	0,148	0,166	0,219	,672**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0	0,132	0	0,03	0,004	0,02	0,004	0,284	0,23	0,111	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.21	Pearson Correlation	,738**	,622**	,400**	,684**	,607**	,580**	,485**	,475**	,276*	,398**	,450**	,763**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,003	0	0	0	0	0	0,044	0,003	0,001	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.22	Pearson Correlation	,624**	,706**	,404**	,800**	,456**	,569**	,472**	,439**	,274*	,293*	,404**	,774**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0,002	0	0,001	0	0	0,001	0,045	0,031	0,002	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.23	Pearson Correlation	1	,436**	,302*	,611**	,378**	,388**	,452**	0,224	0,189	,301*	,418**	,597**

X.30	Pearson Correlation	0,224	,490**	,392**	,373**	,563**	,716**	,592**	1	,631**	,648**	,656**	,673**
	Sig. (2-tailed)	0,104	0	0,003	0,005	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.31	Pearson Correlation	0,189	0,149	,271*	0,247	,490**	,577**	,540**	,631**	1	,800**	,575**	,500**
	Sig. (2-tailed)	0,172	0,284	0,047	0,072	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.32	Pearson Correlation	,301*	,312*	,424**	,344*	,562**	,560**	,505**	,648**	,800**	1	,730**	,610**
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,022	0,001	0,011	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X.33	Pearson Correlation	,418**	,415**	,528**	,409**	,528**	,597**	,621**	,656**	,575**	,730**	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,002	0	0,002	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X Total	Pearson Correlation	,597**	,760**	,640**	,786**	,586**	,686**	,612**	,673**	,500**	,610**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y Total
Y.1																	
Pearson Correlation	1	.622**	.779**	.278*	.258	.327*	.356**	.365**	.428**	.259	.257	.269*	.227	.080	.306*	.255	.617**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.042	.060	.016	.008	.007	.001	.058	.061	.049	.098	.568	.025	.063	.000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.2																	
Pearson Correlation	.622**	1	.775**	.352**	.239	.376**	.443**	.378**	.427**	.239	.171	.148	.280*	.076	.226	.438**	.630**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.009	.082	.005	.001	.005	.001	.081	.217	.287	.040	.587	.101	.001	.000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.3																	
Pearson Correlation	.779**	.775**	1	.308*	.222	.310*	.459**	.366**	.385**	.279*	.234	.238	.308*	.024	.277*	.307*	.636**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.023	.106	.023	.000	.006	.004	.041	.088	.083	.023	.866	.043	.024	.000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.4																	
Pearson Correlation	.278*	.352**	.308*	1	.417**	.465**	.318*	.088	.237	.197	.225	.322*	.404**	.290*	.217	.323*	.516**
Sig. (2-tailed)	.042	.009	.023		.002	.000	.019	.528	.084	.154	.103	.017	.002	.033	.116	.017	.000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.5																	
Pearson Correlation	.258	.239	.222	.417**	1	.712**	.465**	.408**	.340*	.063	.414**	.537**	.392**	.404**	.372**	.349**	.641**
Sig. (2-tailed)	.060	.082	.106	.002		.000	.000	.002	.012	.649	.002	.000	.003	.002	.006	.010	.000
N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.6																	
Pearson Correlation	.327*	.376**	.310*	.465**	.712**	1	.614**	.343*	.455**	.117	.307*	.419**	.433**	.402**	.434**	.417**	.691**
Sig. (2-tailed)	.016	.005	.023	.000	.000		.000	.011	.001	.400	.024	.002	.001	.003	.001	.002	.000

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.7	Pearson Correlation	.356**	.443**	.459**	.318*	.465**	.614**	1	.582**	.420**	.267	.365**	.242	.352**	.137	.381**	.578**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.000	.019	.000	.000		.000	.002	.051	.007	.078	.009	.324	.004	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.8	Pearson Correlation	.365**	.378**	.366**	.088	.408**	.343*	.582**	1	.425**	.555**	.464**	.452**	.429**	.406**	.493**	.702**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.007	.005	.006	.528	.002	.011	.000		.001	.000	.000	.001	.001	.002	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.9	Pearson Correlation	.428**	.427**	.385**	.237	.340*	.455**	.420**	.425**	1	.393**	.455**	.375**	.263	.275*	.386**	.466**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.084	.012	.001	.002	.001		.003	.001	.005	.055	.044	.004	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.10	Pearson Correlation	.259	.239	.279*	.197	.063	.117	.267	.555**	.393**	1	.476**	.401**	.399**	.334*	.390**	.619**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.058	.081	.041	.154	.649	.400	.051	.000	.003		.000	.003	.003	.014	.004	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.11	Pearson Correlation	.257	.171	.234	.225	.414**	.307*	.365**	.464**	.455**	.476**	1	.487**	.419**	.386**	.333*	.462**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.061	.217	.088	.103	.002	.024	.007	.000	.001	.000		.000	.002	.004	.014	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.12	Pearson Correlation	.269*	.148	.238	.322*	.537**	.419**	.242	.452**	.375**	.401**	.487**	1	.555**	.687**	.599**	.375**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.049	.287	.083	.017	.000	.002	.078	.001	.005	.003	.000		.000	.000	.000	.005	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.13	Pearson Correlation	.227	.280*	.308*	.404**	.392**	.433**	.352**	.429**	.263	.399**	.419**	.555**	1	.559**	.571**	.546**	.667**

	Sig. (2-tailed)	.098	.040	.023	.002	.003	.001	.009	.001	.055	.003	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.14	Pearson Correlation	.080	.076	.024	.290*	.404**	.402**	.137	.406**	.275*	.334*	.386**	.687**	.559**	1	.668**	.516**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.568	.587	.866	.033	.002	.003	.324	.002	.044	.014	.004	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.15	Pearson Correlation	.306*	.226	.277*	.217	.372**	.434**	.381**	.493**	.386**	.390**	.333*	.599**	.571**	.668**	1	.557**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.025	.101	.043	.116	.006	.001	.004	.000	.004	.004	.014	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y.16	Pearson Correlation	.255	.438**	.307*	.323*	.349**	.417**	.578**	.702**	.466**	.619**	.462**	.375**	.546**	.516**	.557**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.063	.001	.024	.017	.010	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y Total	Pearson Correlation	.617**	.630**	.636**	.516**	.641**	.691**	.675**	.718**	.666**	.563**	.614**	.672**	.667**	.582**	.684**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

Uji Reliabilitas

Stres Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	33

Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	16

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42343071
Most Extreme Differences	Absolute	.350
	Positive	.317
	Negative	-.350
Kolmogorov-Smirnov Z		2.573
Asymp. Sig. (2-tailed)		.300
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 6

Regresi Linier Sederhana**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.803	.386		2.083	.042
	STRES KERJA	-.770	.105	-.713	-7.327	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.562	.42748

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Uji Kelayakan Model (Uji F)**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.474	1	6.474	9.868	.003 ^a
	Residual	34.118	52	.656		
	Total	40.593	53			

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA