

**PENGARUH PROGRAM LIVELIFE INDONESIA TERHADAP
TINGKAT STRES KARYAWAN PADA
PT NOKIA SIEMENS NETWORKS
DI JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen – Strata 1**

**N a m a : Sri Muliati
N I M : 4310711 – 0017**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Muliati
NIM : 4310711-0017
Program Studi : Manajemen – S 1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumber sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 25 Agustus 2009

Sri Muliati

NIM : 4310711-0017

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Sri Muliati
NIM : 4310711-0017
Program Studi : Manajemen – S1
Judul Skripsi : Pengaruh Program Livelife Indonesia Terhadap Tingkat
Stres Karyawan Pada PT Nokia Siemens Networks di
Jakarta
Tanggal lulus Ujian : 04 September 2009-09-10

Disahkan Oleh :
Pembimbing Skripsi

(Ir. Sahibul Munir, SE., M.Si)
UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen – S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga Kasmu, SE., MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Program Livelife Indonesia terhadap Tingkat Stres
(Studi Kasus PT Nokia Siemens Network – Jakarta, Indonesia)

Dipersiapkan dan Disusun oleh:

Sri Muliati

4310711 – 0017

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 4 September 2009

Susunan Dewan Penguji
Ketua Penguji/Pebimbing Skripsi

Ir. Sahibul Munir, SE., M.Si

Anggota Dewan Penguji

MERCU BUANA

Tafiprios, SE., MM

Anggota Dewan Penguji

Tri Wahyono, SE., MM

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah S.W.T, atas berkat, rahmat dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Maksud dari tujuan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu dari berbagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih memiliki banyak kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan, waktu dan data yang diperoleh. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca guna penyempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Hadri Mulya, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
2. Bapak Arief Bowo, PK,SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.
3. Ir. Sahibul Munir SE. M.Si, selaku dosen pembimbing atas saran dan masukannya.
4. Mbak Dewi Satriani dan Mbak Ellin, selaku perwakilan Program Livelife Indonesia yang dengan setia membantu memberikan informasi, saran dan kritik.

5. Seluruh rekan-rekan di PT Nokia Siemens Networks di Jakarta, atas kerelaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Angkatan 11 PKK UMB atas segala bantuan dan sarannya.
7. Untuk kedua orang tuaku dan keluarga besar di Puncak, terutama mama dan Latifah selalu siap memberikan bala bantuan.
8. Untuk Dewan Bahaswan, teman setiaku yang selalu membantu dalam suka dan duka. Semoga kita bisa terus bersama hingga akhir hayat.
9. Seluruh sahabat almamater SMP 3, SMU 70 dan AMIK BSI, atas dukungan kalian selama ini.
10. Serta semua pihak yang yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah berperan serta dalam penyelesaian skripsi ini.

Pada akhirnya penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat dan membantu para pembaca untuk menjadi lebih baik.

Jakarta, Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

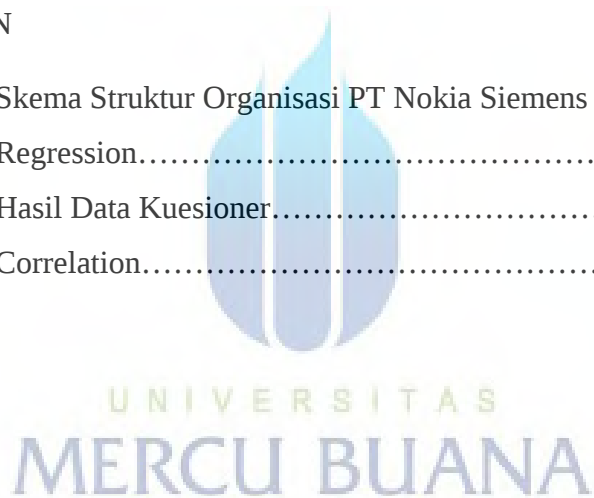
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
 BAB I – PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	2
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	3
 BAB II – LANDASAN TEORI.....	 5
2.1 Pengertian Manajemen.....	5
2.2 Pengertian Manajemen SDM.....	7
2.3 Fungsi Manajemen SDM.....	7
2.3.1 Fungsi-fungsi Manajerial.....	8
2.3.2 Fungsi-fungsi Operasional.....	9

2.4 Komponen Manajemen SDM.....	11
2.4.1 Pengusaha.....	11
2.4.2 Karyawan.....	12
2.4.3 Pemimpin atau Manager.....	13
2.5 Pengertian Stres.....	13
2.6 Gejala Stres.....	15
2.7 Sumber-sumber Penyebab Stres.....	18
2.8 Tingkatan Stress.....	23
2.9 Stres Pada Eksekutif.....	24
2.10 Upaya Meningkatkan Kekebalan Stres.....	30
 BAB III – METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Gambaran Umum Livelife Indonesia PT NSN.....	38
3.1.1 Obyek Penelitian.....	38
3.1.2 Sejarah Singkat Livelife Indonesia PT NSN.....	38
3.1.3 Tujuan Program Livelife.....	40
3.1.4 Jenis Program Livelife.....	41
3.2 Metode Penelitian.....	44
3.3 Hipotesis.....	45
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
3.5 Variabel Penelitian dan Pengukurannya.....	49
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	52
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	53
3.8 Metode Analisi Instrumen.....	54
3.9 Metode Analisa Data.....	55

BAB IV – ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN.....	60
4.1 Data Responden.....	60
4.2 Hasil Analisi Data.....	63
BAB V – KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skema Struktur Organisasi PT Nokia Siemens Networks...	73
Lampiran 2 Regression.....	74
Lampiran 3 Hasil Data Kuesioner.....	78
Lampiran 4 Correlation.....	81



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Jadwal Kegiatan.....	41
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia.....	62
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.4 Descriptive Statistics.....	63
Tabel 4.5 Correlation.....	64
Tabel 4.6 Variables Entered/Removed(b).....	65
Tabel 4.7 Model Summary Table.....	65
Tabel 4.8 Coefficients.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Uji Dua Pihak.....	68



ABSTRAK

Skripsi ini membahas pengaruh Program Livelife Indonsia, salah satu alat *Human Resource Division*, terhadap tingkat stress karyawan PT Nokia Siemens Networks (PT NSN). Data diperoleh melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan PT NSN di Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana.

Hasil pengujian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara Program Livelife Indonesia terhadap tingkat stress karyawan. Setiap terjadi peningkatan Program Livelife Infonesia dapat menurunkan tingkat stress karyawan PT NSN dengan persamaan $Y = 49,245 - 0,295X$. Untuk penelitian selajutnya disarankan untuk melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat stress seperti produktivitas dan motivasi.

Kata kunci : Program Livelife Indonesia dan tingkat Stres.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tanggal 19 Juni 2006 didirikanlah sebuah perusahaan dengan nama Nokia Siemens Networks (NSN). NSN adalah sebuah perusahaan penyedia jasa telekomunikasi yang tercipta sebagai gabungan dari 2 divisi yaitu Division Comm dari Siemens AG (tidak termasuk unit bisnis Enterprise) dan kelompok usaha Network dari Nokia dengan perbandingan awal modal gabungan sebesar 50 : 50.

NSN diciptakan oleh perusahaan *branding* Moving Brands yang berkantor di London dan Tokyo dalam waktu 2 bulan dan diluncurkan pertama kali pada 3GSM World Congress di Barcelona pada bulan Februari 2007.

NSN telah beroperasi secara normal sejak 1 April 2007 dan berkantor pusat di Espoo, Finlandia. Sementara itu kantor pusat Eropa Barat dan 3 dari 5 divisi usahanya berada di Munich, Jerman, sedangkan divisi *Services* berlokasi di India. NSN beroperasi di sekitar 150 negara dan salah satunya berada di Indonesia dengan nama PT Nokia Siemens Networks (PT NSN) yang berkantor pusat di Menara Mulia, Jalan Gatot Subroto Kav. 9-11, Jakarta 12930.

PT Nokia Siemens Networks yang berawal dari penggabungan dua bisnis unit dari dua perusahaan internasional yang berbeda tersebut membawa banyak

dampak perubahan dalam hal kebijakan, termasuk salah satunya adalah program yang diadakan oleh *Human Resource Departement* atau Divisi Sumber Daya Manusia, yaitu dibentuknya suatu program yang bernama LiveLife Indonesia.

Livelif Indonesia merupakan salah satu program dari perwujudan harapan PT NSN yakni *a great place to work* atau sebuah tempat yang luar biasa untuk bekerja. *Human Resource Departement* PT Nokia Siemens Networks peduli dan menghargai karyawan sebagai bagian dari aset yang harus dikembangkan dan dijaga kualitas hidupnya.

Tujuan umum dari Livelif Indonesia adalah sebagai sarana pembentukan pengalaman bagi karyawan untuk terus bisa mengembangkan kegiatan positif baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan dan sebagai salah satu sarana atau fasilitas rekreasi yang diberikan PT NSN kepada para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kegiatan diluar pekerjaan sehingga dapat meminimalisir dampak stres karyawan yang bersifat negatif. Karyawan yang mengikuti program ini diharapkan dapat menyalurkan ide dan kegiatan yang bermanfaat baik secara fisik maupun psikologis.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis ingin mengetahui “Bagaimanakah pengaruh Program Livelif Indonesia terhadap tingkat stress karyawan PT Nokia Siemens Networks?”.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh Program Livelife Indonesia terhadap tingkat stres karyawan PT Nokia Siemens Networks.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi pihak PT Nokia Siemens Networks:

- 1) Memberikan kontribusi kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam usaha mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh internal perusahaan.
- 2) Menambah wawasan pengetahuan dalam usaha mengelola dan mengontrol tingkat stres karyawan.

b. Bagi Penulis :

- 1) Sebagai sarana pendidikan yang bermuatan akademis dalam usaha dan proses pengembangan diri ke arah yang lebih baik.
- 2) Sebagai wujud kepedulian penulis yang merupakan bagian dari karyawan PT Nokia Siemens Networks

c. Bagi Masyarakat

Salah satu langkah partisipasi dan turut berperan serta sebagai pendukung program-program pemerintah dalam usaha pengembangan sumber daya manusia.



BAB II

LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijabarkan teori-teori yang menjadi kerangka berfikir penelitian ini. Landasan teori berisi uraian tentang pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia, komponen sumber daya manusia, pengertian stres, gejala-gejala stres, sumber-sumber penyebab stres, tingkatan stres, stres pada eksekutif, dan upaya-upaya meningkatkan kekebalan terhadap stres.

2.1 Pengertian Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2004:6) manajemen adalah *“Proses mengkoordinasi kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.”* Kemudian Robbins dan Coulter (2004: 6-7) menjelaskan lebih lanjut pengertian tentang efisien dan efektif, yaitu :

Efisien – memperoleh output terbesar dengan input yang terkecil; digambarkan sebagai melakukan sesuatu secara benar. Efisien berhubungan dengan penggunaan (sarana).

Efisien – menyelesaikan kegiatan-kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai; digambarkan sebagai melakukan segala sesuatu yang benar. Efektif ini berhubungan dengan penerapan (hasil akhir).

Sekelompok orang dapat disebut sebagai organisasi formal jika memiliki beberapa syarat. Syarat ini harus terpenuhi dan dikatakan merupakan dasar-dasar dari manajemen, yaitu :

- a. Adanya kerja sama di antara sekelompok orang dalam ikatan formal.
- b. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai.
- c. Adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab yang teratur.
- d. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.
- e. Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dicapai.
- f. Adanya *human organization*.

Ada banyak penjelasan tentang fungsi-fungsi manajemen yang telah dikemukakan oleh para ahli, beberapa hal berbeda tergantung pada sudut pendekatan dan pandangan mereka. Salah satunya adalah menurut Robbins dan Coulter (2004:8):

- a. **Merencanakan;** Fungsi manajemen yang mencakup proses mendefinisikan sasaran, menetapkan strategik untuk mencapai sasaran itu, dan menyusun rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sejumlah kegiatan.
- b. **Mengorgansasi;** Fungsi manajemen yang mencakup proses menentukan tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang harus melakukan, bagaimana cara mengelompokkan tugas-tugas itu, siapa yang harus melapor ke siapa, dan di mana keputusan harus dibuat.
- c. **Memimpin;** Fungsi manajemen yang mencakup memotivasi bawahan, mempengaruhi individu atau tim sewaktu mereka bekerja, memiliki aluran komunikasi paling efektif, dan memecahkan dengan berbagai cara masalah perilaku karyawan.
- d. **Mengendalikan;** Fungsi manajemen dapat yang mencakup memantau kinerja actual, membandingkan actual dengan standar, dan membuat koreksi jika perlu.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Untuk memperoleh gambaran lebih jelas penyusun akan mengemukakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yaitu:

Menurut Dessler (2004:2) “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan”.

Mangkunegara (2004:2) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan (2001:10) “Manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga manusia agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Jadi kesimpulannya adalah bahwa fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan. Sedangkan karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:21-22) dibedakan menjadi dua jenis fungsi, yaitu:

2.3.1 Fungsi-fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja seara efektif serta efisien dalam mebantu tercapainya

tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.3.2 Fungsi-fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah menyangkut kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan. Pengintegrasian dapat dikatakan

penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah merupakan suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas seorang karyawan yang baik agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

2.4 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

2.4.1 Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan itu.

2.4.2 Karyawan

Merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, maka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

Menurut TB. Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala (2007) karyawan sebagai individu dan sebagai anggota sistem sosial memiliki karakteristik umum yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki kebutuhan lahiriah dan jasmaniah dalam bentuk kebutuhan dasar atas pangan dan perumahan sampai kebutuhan aktualisasi diri, termasuk hak asasi dalam pengembangan karier dan otonomi.
- b. Memiliki permasalahan sendiri-sendiri dalam upaya untuk mencapai kebutuhannya para karyawan menghadapi masalah internal dan eksternal.

Masalah internal berupa keterbatasan sumber daya yang dimiliki seperti tingkat pendidikan, kesehatan, pengalaman kerja, keterampilan, pendapatan serta etos kerja.

Masalah eksternal berupa lingkungan kerja yang kurang nyaman, termasuk di dalamnya tentang manajemen kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, hubungan manusia, manajemen kompensasi dan pengembangan karir.

2.4.3 Pemimpin atau Manager

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenangnya dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil serta jujur.



2.5 Pengertian Stres

Pada jaman modern ini, manusia dituntut untuk bekerja lebih baik dan cepat. Tuntutan untuk dapat bekerja lebih baik lebih cepat menyebabkan manusia bekerja berlebihan. Akibat tuntutan-tuntutan pekerjaan dan berbagai tuntutan hidup, manusia cenderung mengalami stress dalam kehidupan mereka.

Menurut John R. Schermerhorn, JR. (1996 : 401) Pengertian Stres adalah *“stress is state of tension experience by individual facing extra ordinary demand, constraints, or opportunities”*.

Stres adalah sebuah pernyataan ketegangan yang dialami oleh individu-individu yang menghadapi tuntutan luar biasa, kendala-kendala atau peluang-peluang.

Menurut Stephen P. Robbins (2001 : 563) stres adalah *“Stress in dynamic condition in which an individual is confronted with opportunities, constraints or demand related to what he or she desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important”*

Stres adalah suatu kondisi dinamik di mana suatu individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Pengertian lain dari stres menurut Fred Luthans (1995 : 297) adalah *“Stress is an adaptive response to an external situation that results in physical, psychological and/or behavioral deviations for organizational participants”*

Stres adalah suatu tanggapan penyesuaian terhadap situasi eksternal yang mengakibatkan penyimpangan fisi, psikologis dan atau perilaku dalam peserta organisasi.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2001 : 200) “stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dari kondisi seseorang”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu tanggapan atau respons penyesuaian di tengah oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan atau keadaan. Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan atau di atas batas kemampuan dirinya. Bila ia sanggup mengatasinya artinya tidak ada

gangguan pada fungsi organ tubuh, maka dikatakan yang bersangkutan tidak mengalami stres. Tetapi sebaliknya bila ternyata ia mengalami gangguan pada satu atau lebih organ tubuh sehingga yang bersangkutan tidak dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, maka ia disebut mengalami distress.

2.6 Gejala-gejala stress

Kata “gejala” sering kali dihubungkan dengan istilah medis. Misalnya bersin merupakan suatu gejala masuk angin, alergi atau banyak lagi kemungkinan lainnya.

Menurut Carry Cooper dan Alison Straw (2001 : 1) dari British Institute of Management, gejala stress dapat dibedakan menjadi 3, yaitu :

a. Gejala Fisik

Gejala-gejala fisik akibat stress dapat mencakup:

- 1) Nafas menjadi cepat
- 2) Mulut dan kerongkongan menjadi kering
- 3) Kedua tangan menjadi basah oleh keringat
- 4) Tubuh merasa gerah atau panas
- 5) Otot-otot menjadi tegang

- 6) Tubuh mengalami gangguan pencernaan
- 7) Diare
- 8) Sembelit atau sulit buang air besar
- 9) Letih yang tidak beralasan
- 10) Kepala menjadi sakit dan tegang
- 11) Perasaan sangat gelisah

Gejala seperti ini dapat dialami dalam kehidupan normal sebagai akibat gerak fisik yang biasa. Penyebab lain termasuk suhu udara di luar tubuh, terlalu banyak makan dan minum. Semua itu menjadi gejala-gejala stress apabila tidak ada penyebabnya dan beberapa diantaranya muncul pada saat yang sama saat kita mengalaminya lebih sering dari pada yang kita harapkan.

b. Gejala Tingkah Laku (secara umum)

Perasaan :

- 1) Terganggu, khawatir, sedih
- 2) Jengkel terhadap orang lain
- 3) Tidak berdaya
- 4) Tidak mampu menghadapi persoalan yang dihadapi

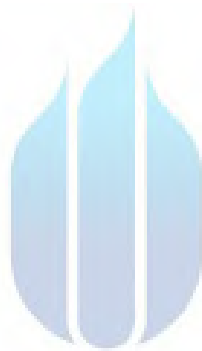
- 5) Gelisah
- 6) Merasa pegal
- 7) Kehilangan semangat

Kesulitan dalam:

- 1) Berkonsentrasi
- 2) Berpikir jernih
- 3) Membuat keputusan

Hilangnya :

- 1) Kreativitas
- 2) Gairah dalam penampilan
- 3) Minat terhadap orang lain



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

c. Gejala di Tempat Kerja

- 1) Menurunnya kepuasan kerja
- 2) Berkurangnya produktivitas kerja
- 3) Semangat dan energy menurun

- 4) Rusaknya komunikasi
- 5) Buruknya pengambilan keputusan
- 6) Terfokus perhatian ke tugas-tugas yang justru tidak produktif

Semua hal harus dilihat melalui kualitas interaksi dan kualitas kerja karyawan pada keadaan normal, jika terjadi hal di luar keadaan normal, maka ada kemungkinan karyawan sedang stress. Lazimnya stress akan mengurangi kepuasan kerja dan mengurangi produktivitas.

2.7 Sumber-sumber Penyebab Stres

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressor*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressor*. Menurut T. Hani Handoko (2001 : 201) ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on the job* dan *off the job*.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolaknya. Bagaimanapun juga ada sejumlah kondisi kerja yang menyebabkan stress bagi para karyawan. Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut (*on the job*) sebagai berikut :

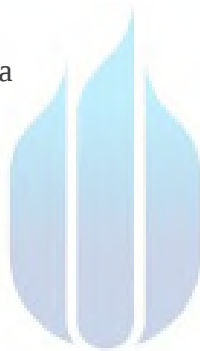
- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Iklim politis yang tidak aman
- d. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- e. Kemenduaan perananan (*role ambiguity*)
- f. Frustasi

Dilain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan oleh masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan, ini disebut dengan penyebab stress *off the job*, antara lain :

- a. Kekhawatiran financial
- b. Masalah-masalah yang berkaitan dengan anak
- c. Masalah-masalah yang berkaitan dengan fisik
- d. Masalah rumah tangga
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan tempat tinggal

Sedangkan menurut Cary Cooper dan Alison Straw (2002 : 11) ada beberapa penyebab lazim stress yang ditemukan di tempat kerja antara lain :

- a. Lingkungan kerja
- b. Perjalanan
- c. Teknologi
- d. Peranan dalam organisasi
- e. Hubungan di tempat kerja
- f. Pengembangan karir
- g. Perubahan organisasi



Menurut Stephen P. Robbins (2001 : 565-567) sumber-sumber penyebab stress adalah :

- a. Environment Factors, meliputi :
 - 1) Economic Uncertainties
 - 2) Political Uncertainties
 - 3) Technology Uncertainties

b. Organizational Factors, meliputi :

- 1) Role Demand
- 2) Interpersonal Demand
- 3) Organizational Structure
- 4) Organizational Leadership
- 5) Task Demand

c. Organizational Factors, meliputi :

- 1) Family Problem
- 2) Economic Problem
- 3) Personality Problem



Sentanoe Kertonegoro (1995 : 44) membahas empat sumber penyebab stress dari James L. Gibson, dkk, sebagai berikut :

- a. Stressor lingkungan fisik bisa menyebabkan cedera, sakit, cacat, stress, bahkan kematian, yaitu :
 - 1) Kecelakaan kerja yang meliputi mesin berbahaya, bahan kimia beracun, cahaya, kebisingan, temperature dan debu.
 - 2) Penyakit kerja

b. Stressor individu meliputi :

- 1) Konflik peranan (role conflict), yaitu stressor yang timbul bila individu menerima pesan-pesan yang tidak serasi mengenai perilaku yang benar.
- 2) Keraguan peranan, yaitu kurangnya pemahaman seseorang akan hak dan kewajibannya dalam suatu pekerjaan sehingga menjadi bingung dan tidak yakin.
- 3) Beban kerja. Terlalu banyak beban kerja atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan (kuantitatif) dan kurangnya kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau standar prestasi terlalu tinggi (kuantitatif).
- 4) Tanggung jawab. Tanggung jawab untuk manusia merupakan stressor lebih berat dari pada tanggung jawab untuk barang.

c. Stressor kelompok, meliputi :

- 1) Hubungan kelompok yang tidak baik, meliputi kurang kepercayaan, kurang dukungan, dan kurang perhatian antar kelompok.
- 2) Ketidakpercayaan sesama rekan karyawan dan keraguan peranan. Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi antar kelompok dan rendahnya kepuasan kerja.

d. Stressor Organisasional, meliputi:

- 1) Partisipasi. Derajat dimana pengetahuan, pendapat, dan pemikiran seseorang dimasukkan dalam proses keputusan.
- 2) Stuktur Organisasi, yaitu derajat ketinggian struktur (tinggi, menengah, rendah) berpengaruh atas kepuasan kerja, stress dan produktivitas.
- 3) Komponen Pekerjaan, yaitu derajat penggunaan intelektual dan emosional dalam pekerjaan.

2.8 Tingkatan Stres

Gejala-gejala stress pada diri seseorang sering kali tidak disadari karena perjalanan awal tahapan stres timbul secara lambat. Dan baru dirasakan bilamana tahapan gejala sudah lanjut dan mengganggu fungsi kehidupannya sehari-hari baik di rumah, di tempat kerja atau pun di lingkungan tempat pergaulan.

Menurut Amberg (1979) dalam penelitiannya membagi tingkatan stress ke dalam empat tahap, yaitu :

a. Stress Tahap II

Tahapan ini merupakan tahapan stress yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut :

- 1) Semangat bekerja besar disertai dengan perasaan yang berlebihan (*over acting*).

- 2) Penglihatan tajam dan tidak sebagaimana biasanya.
- 3) Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya, namun tanpa disadari cadangan energi dihabiskan (*all out*) disertai dengan rasa gugup yang berlebihan pula.
- 4) Merasa senang dengan pekerjaannya itu sendiri dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.

b. Stres Tahap II

Dalam tahapan ini dampak stres yang semula menyenangkan sebagaimana telah diuraikan pada tahap I di atas mulai menghilang, dan timbul keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan energi tidak lagi cukup untuk sepanjang hari karena tidak cukupnya waktu untuk beristirahat.

Istirahat antara lain dengan tidur yang cukup, ini penting karena tidur adalah cara untuk memulihkan dan mengisi kembali cadangan energi yang habis. Analoginya dengan hal ini adalah *handphone (HP)* yang sudah lemah harus kembali diisi ulang (*di-charge*) agar dapat dipergunakan lagi dengan baik.

Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stress tahap II adalah sebagai berikut:

- 1) Merasa letih sewaktu bangun pagi, idealnya bangun tidur seharusnya tubuh merasa segar.

- 2) Merasa mudah lelah sesudah makan siang.
- 3) Lemas merasa lelah setelah menjelang sore hari.
- 4) Sering mengeluh lambung atau muncul perasaan perut tidak nyaman (*bowel discomfort*).
- 5) Detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar).
- 6) Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang.
- 7) Tidak bisa santai.

c. **Stres Tahap III**

Bila seseorang yang sudah merasakan stres pada tahap II kemudian memaksakan diri dalam pekerjaannya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan pada tahap II seperti diuraikan di atas, maka yang bersangkutan akan menunjukkan keluhan-keluhan yang semakin nyata dan mengganggu yaitu:

- 1) Gangguan lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan maag dan buang air yang tidak teratur (diare).
- 2) Ketegangan otot-otot yang semakin terasa.
- 3) Perasaan tidak tenang dan ketegangan emosional semakin meningkat.

- 4) Gangguan pola tidur (*insomnia*), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (*early insomnia*), terbangun tengah malam dan sukar untuk tidur kembali (*middle insomnia*), dan sukar tidur hingga menjelang dini hari atau terbangun pada waktu dini hari kemudian sukar untuk tidur kembali (*late insomnia*).
- 5) Koordinasi tubuh terganggu (badan terasa oyong dan serasa mau pingsan).

Pada tahapan ini seseorang sudah harus berkonsultasi pada dokter untuk memperoleh terapi, atau bisa juga beban stres hendaknya dikurangi dan tubuh memperoleh kesempatan untuk beristirahat guna menambah suplai energi yang mengalami defisit.



d. Stres Tahap IV

Tahapan ini merupakan tahapan klimaks, seseorang mengalami serangan panik (*panic attack*) dan perasaan takut mati. Tidak jarang orang yang mengalami stres pada tahap IV ini berulang kali dibawa ke Unit Gawat Darurat (UGD) bahkan ICCU, meskipun pada akhirnya dipulangkan karena tidak ditemukan kelainan fisik organ tubuh. Gambaran stres tahap IV ini adalah sebagai berikut :

- 1) Debaran jantung teramat keras.
- 2) Susah bernafas (sesak dan megap-megap).
- 3) Sekujur badan terasa gemetar, dingin dan keringat bercucuran.

4) Ketiadaan tenaga untuk hal-hal yang ringan.

5) Pingsan atau kolaps (*collapse*).

Bila dikaji maka keluhan atau gejala-gejala sebagaimana digambarkan di atas lebih didominasi oleh keluhan-keluhan fisik yang disebabkan oleh gangguan faal (fungsional) organ tubuh sebagai akibat stresor psikososial yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya.

2.9 Stres Pada Eksekutif

Hawari (2008) mengemukakan bahwa stres yang dialami seseorang tidak saja yang bersangkutan mengeluh secara subyektif sebagaimana diuraikan pada tahapan stres di atas. Dan bila yang bersangkutan tidak mengemukakan keluhan-keluhan tadi maka orang lain sukar untuk mengetahui apakah seseorang itu sedang mengalami stress atau tidak. Namun, manifestasi seseorang itu sedang mengalami stres dapat dilihat dari perubahan-perubahan perilaku (*behavior changes*) terutama pada para eksekutif.

Pada umumnya para eksekutif menyangkal (*denial*) dan menutup-nutupi bahwa dirinya sedang mengalami stres. Tetapi dari perubahan-perubahan perilaku yang bersangkutan ia sedang mengalami stres dan perubahan-perubahan perilaku itu merupakan mekanisme kompensasi. Perubahan-perubahan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- 1) Meminum minuman keras dan merokok yang berlebihan dari biasanya.
- 2) Gangguan fungsi seksual, misalnya libido yang meningkat tajam atau justru menurun tidak seperti biasanya.
- 3) Kesulitan dalam mengambil keputusan yang semula mampu dan percaya diri menjadi ragu-ragu dan tidak percaya diri. Bila mengambil keputusan, seringkali keputusan yang diambil adalah yang paling aman buat dirinya dari pada yang paling baik (*safety player*) untuk perusahaan atau departemen yang dipimpinnya. Keputusan dan kebijakan yang diambil tidak konsisten (selalu berubah-ubah).
- 4) Gangguan dalam alam perasaan (*affective*) yaitu mudah tersinggung dan mudah marah serta reaktif dalam merespons permasalahan yang dihadapainya.
- 5) Terjadi perubahan secara mencolok dan tiba-tiba pada berat badan yaitu berat badan yang bertambah atau bahkan sebaliknya menurun.
- 6) Terjadi perubahan pola makan yaitu tiba-tiba menjalani diet atau gemar berolah raga padahal sebelumnya biasa-biasa saja, namun perubahan tersebut sifatnya sementara.
- 7) Terdapat perubahan dalam etika dan moral, dari yang semula jujur dan terbuka menjadi kurang jujur dan tertutup dan sering kali mengabaikan nilai-nilai etika dan moral yang berlaku umum di masyarakat (misalnya perselingkuhan).

- 8) Menghindar, mengelakkan diri dan melempar atau melakukan “ping-pong” dari tanggung jawab, yang semula penuh tanggung jawab.
- 9) Dalam menghadapi hal-hal yang kecil dan sepele sering kali bersikap berlebihan dan terlalu reaktif.
- 10) Suka mengemukakan khayalan mengenai hari-hari masa depan yang lebih baik padahal semula ia semula orang yang realistik, tidak menganggap enteng atau menyepelekan permasalahan yang menurutnya pandangan umum untuk sesuatu yang amat serius.
- 11) Lebih baik melakukan kekeliruan-kekeliruan dan melupakan berbagai hal, padahal semula ia adalah orang yang teliti dan dapat dipercaya.

Manakala perubahan-perubahan perilaku tersebut di atas tidak disadari oleh para eksekutif (karyawan perusahaan) yang bersangkutan dan tidak segera melakukan terapi perilaku (*behavior therapy*) yang pada gilirannya ia dapat jatuh dalam tahap-tahapan stres sebagaimana telah diuraikan di muka, maka kualitas hidup dan produktivitas kerja dengan sendirinya akan menurun sehingga akan berdampak pada kerugian terhadap dirinya, keluarga, rekan kerja, pekerjaan dan orang lain.

2.10 Upaya Meningkatkan Kekebalan Terhadap Stres

Menurut Hawari (2008) ada beberapa petunjuk yang dapat diamalkan oleh seseorang agar kekebalan dirinya terhadap stress dapat ditingkatkan sehingga yang bersangkutan tidak jatuh dalam keadaan distress.

a. Makanan

Makanan dan minuman hendaknya yang halal dan yang baik bagi tubuh serta tidak berlebihan. Berhentilah makan sebelum kenyang. Selain itu makanlah secara teratur pagi, siang dan malam serta diusahakan jangan sampai terhambat.

Menu makanan hendaknya bervariasi, berimbang dan hangat. Sebab makanan yang dingin dan monoton dapat menurunkan daya tahan atau kekebalan tubuh. Jumlah kalori makanan dan minuman hendaknya sedang-sedang saja, jangan berlebihan sehingga mengakibatkan kegemukkan dan sebaliknya jangan pula kekurangan sehingga menyebabkan kurus.

b. Tidur

Tidur adalah obat alamiah yang dapat memulihkan segala kelelahan fisik dan mental. Tidur adalah kebutuhan mutlak bagi kehidupan makhluk hidup, terutama manusia. Oleh karena itu jadwal tidur hendaknya teratur. Lamanya tidur yang baik adalah antara 7-8 jam dalam semalam. Atau paling tidak 4 malam

dalam seminggu seseorang itu tidur dalam jangka waktu tersebut. Sebab, bila ia rata-rata hanya tidur selama 3-4 jam bahkan kurang dalam semalam, maka kekebalan tubuhnya akan cepat menurun dan mudah mengalami stress. Tidur dengan nyenyak tanpa mimpi-mimpi yang menegangkan dan menyeramkan adalah tidur yang sehat.

c. Olah Raga

Untuk meningkatkan daya tahan dan kekebalan baik fisik maupun mental, olah raga adalah salah satu caranya. Olah raga tidak perlu yang mahal-mahal, bahkan tanpa biaya sekalipun setiap orang dapat melakukannya. Misalnya jalan pagi atau pun senam yang dilakukan setiap hari atau paling tidak dua kali seminggu. Olah raga tidak perlu berlama-lama, bila badan sudah berkeringat dapat dianggap cukup memadai dan kemudian mandilah dengan air hangat untuk memberikan rasa relax pada tubuh sehingga akan menjauhkan dari stress.

d. Tidak Merokok

Tidak merokok adalah kebiasaan hidup yang baik bagi kesehatan dan ketahanan serta kekebalan tubuh. Perlu diketahui bahwa berdasarkan penelitian (WHO, 1983, 1998; WFU, 1998; WHO/SEARO, 1998, *Sujudi A.*, 1999) rokok atau tembakau adalah:

- 1) Pintu pertama ke NAZA.
- 2) Pembunuh nomor 3 sesudah penyakit jantung koroner dan kanker.
- 3) Satu batang rokok memperpendek umur 12 menit.
- 4) Rokok atau tembakau termasuk zat adiktif.
- 5) Rokok adalah racun yang menular (perokok pasif).
- 6) Setiap hari 10.000 orang di dunia mati karena merokok.
- 7) Setiap tahun 57.000 orang di Indonesia mati karena merokok.

e. Tidak Mengonsumsi Minuman Keras

Tidak meminum minuman keras (minuman yang mengandung alkohol) adalah kebiasaan hidup yang baik bagi kesehatan dan ketahanan serta kekebalan tubuh. Dampak dari minuman keras dapat mengakibatkan gangguan mental dan perilaku serta akan menyebabkan peminumnya menjadi rentan terhadap penyakit lever (*cirrchosis hepatis*) yang bisa berlanjut pada kematian. Berbagai penelitian menyatakan bahwa penyalahgunaan dan ketergantungan minuman alkohol bisa mengakibatkan kecelakaan lalu lintas, melakukan pembunuhan maupun bunuh diri dalam keadaan mabuk, terjadi komplikasi medik yang awalnya disebabkan peyakit hati, tindakan kekerasan, perkosaan dan lain sebagainya.

f. Menjaga Berat Badan Ideal

Orang dengan badan berlebihan (kegemukan/obesitas) atau sebaliknya akan menurunkan daya tahan dan kekebalan tubuh terhadap stress. Oleh karena itu berat badan hendaknya seimbang dengan tinggi badan (tidak terlalu gemuk dan tidak terlalu kurus) yaitu tipe tubuh yang atletis. Perhitungan berikut ini dapat menjadi pegangan seseorang untuk menghitung berat badan yang ideal; yaitu tinggi badan (cm) dikurangi 100, dari angka yang diperoleh kemudian dikurangi lagi 10%. Sebagai contoh misalnya orang dengan tinggi badan 160 cm, berapakah berat badan yang ideal? Jawabannya adalah sebagai berikut $(160-100)-10\%(160-100) = 54 \text{ kg}$.

g. Pergaulan (Silaturahmi)

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri atau menyendiri. Untuk meningkatkan daya tahan dan kekebalan tubuh terhadap stress, maka orang hendaknya banyak bergaul, banyak relasi dan teman serta perluaslah pergaulan sosial. Atau dengan kata lain perbanyaklah tali silaturahmi antar sesama (hubungan horizontal) yang serasi, selaras dan seimbang. Dari sekian banyak sahabat dan kenalan, tentu ada yang lebih akrab kepada siapa yang bersangkutan mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi.

Dalam hidup ini seseorang memerlukan orang lain yang dapat dipercaya kepada siapa ia dapat mengeluarkan segala macam persoalan kehidupan yang menimbulkan ketegangan, kecemasan dan atau depresi.

Apabila seseorang itu tidak menemukan orang lain yang dimaksudkan, maka hendaknya jangan ragu-ragu dan bimbang berkonsultasi kepada orang yang profesional (dokter atau psikiater).

h. Waktu

Untuk meningkatkan daya tahan dan kekebalan fisik dan mental maka pengaturan waktu dalam kehidupan sehari-hari baik di rumah, di sekolah/kampus, di tempat kerja dan di dalam pergaulan sosial menjadi amat penting. Bagi orang Barat betapa pentingnya waktu sampai-sampai ada ungkan “*Times is money*” yang artinya waktu adalah uang.

Sementara itu dalam peribahasa Arab ada ungkapan yang menyatakan bahwa “waktu bagaikan pedang” yang artinya bila seseorang lengah karena tidak memperhitungkan soal waktu maka ia akan “terpenggal”. Dalam ajaran agama (Islam) ada ayat yang menyatakan bahwa “Demi waktu sesungguhnya manusia itu dalam keadaan merugi kecuali.....” (Q.S. 103:1-2). Sehubungan dengan hal tersebut di atas seseorang hendaknya dapat mengatur waktu kehidupannya secara efektif dan efisien. Jangan biarkan waktu berlalu begitu saja tanpa produktivitas. Sebaliknya jangan pula kekurangan waktu untuk mengerjakan

suatu pekerjaan. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan hendaknya segera dilakukan dan jangan ditunda-tunda sampai menumpuk dan terdesa (“kepepet”) waktu atau dikejar-kejar (*deadline*). Seseorang hendaknya pandai dan bijak dalam mengatur waktu untuk bekerja, keluarga, rekreasi, tidur, olah raga, makan dan minum, dan yang lebih penting serta tidak boleh dilupakan adalah waktu untuk menjalankan ibadah (misalnya bagi orang Islam menjalankan shalat, berdoa dan berdzikir).

i. Agama

Manusia adalah makhluk fitrah (berketuhanan) dan karenanya memerlukan pemenuhan kebutuhan dasar spiritual (basic spiritual needs). Seseorang yang beragama hendaknya jangan sekedar formalitas belaka, tetapi yang lebih utama mampu menghayati dan mengamalkan keyakinan agamanya itu, sehingga ia memperoleh kekuatan dan ketenangan dari padanya. Berbagai penelitian membuktikan bahwa tingkat keimanan seseorang erat hubungannya dengan imunitas atau kekebalan, baik fisik maupun mental.

j. Rekreasi

Guna membebaskan diri dari kejenuhan pekerjaan atau kehidupan yang monoton, maka meluangkan waktu untuk rekreasi atau mencari hiburan (hiburan yang sehat tentunya) amatlah baik guna memulihkan ketahanan dan kekebalan

fisik maupun mental. Bila mungkin seseorang itu dapat mengatur waktu untuk rekreasi sekeluarga (ayah, ibu dan anak) bersama-sama seminggu sekali. Dan, seminggu sekali punya hanya suami dan isteri (tanpa anak) meluangkan waktu untuk relaks. Namun dalam hal mencari hiburan atau rekreasi itu jangan hanya untuk diri sendiri dengan melupakan anak dan isteri atau suami. Hendaknya rekreasi hiburan bersama keluarga merupakan sarana komunikasi yang efektif dan efisien untuk menjalin dan mempererat tali silaturahmi (kasih sayang) antaranggota keluarga.

k. Sosial Ekonomi

Seseorang hendaknya dapat mengatur keseimbangan antara pemasukan (pendapatan) dan pengeluaran belanja, jangan sampai terjadi sebagaimana peribahasan “lebih besar pasak dari pada tiang”. Penggunaan uang sebaiknya bersifat produktif dan pengeluaran yang konsumtif sifatnya perlu dikendalikan dan dibatasi. Oleh karena itu nasihat orang bijak mengatakan “belilah yang dibutuhkan dan bukan yang diinginkan”. Dalam hal mengejar materi dan karier (status sosial), hendaknya ambisi itu terkendali dan terkontrol (*manageable and controllable*), yaitu harus diingat kemampuan dan keterbatasan yang bersangkutan, jangan sampai seperti kata pepatah yang menyatakan “nafsu besar, tenaga kurang”.

l. Kasih Sayang

Salah satu kebutuhan dasar manusia selain sandang, pangan dan papan adalah kebutuhan psikologis yaitu mencintai dan dicintai dengan penuh rasa kasih sayang. Suami dan isteri hendaknya dapat memberikan dan menerima, demikian pula antara orang tua dan anak, sehingga dengan demikian terciptalah suasana rumah tangga yang tenang dan tentram.

m. Lain-lain

Di kalangan masyarakat Barat yang tidak melakukan pendekatan psikoreligius dalam upaya seseorang untuk meningkatkan daya tahan dan kekebalan terhadap stress dilakukan aktivitas seperti relaksasi, meditasi, yoga dan lain sebagainya, yang pada hakekatnya hal-hal tersebut dapat dilakukan dalam ruang lingkup pengamalan ibadah agama. Misalnya, bagi pemeluk agama (Islam) hal tersebut di atas dapat dilakukan dengan menjalankan shalat wajib 5 waktu, ditambah dengan malam (tahajjud) disertai dengan do'a dan berdzikir.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian, yaitu obyek penelitian, desain penelitian, hipotesis, variabel dan skala pengukuran, jenis data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, dan metode analisis data.

3.1 Gambaran Umum Livelife Indonesia PT Nokia Siemens Networks

3.1.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah para karyawan yang pernah mengikuti kegiatan dan karyawan yang secara aktif mengikuti kegiatan yang diadakan oleh Livelife Indonesia meliputi Regular Activity, Event dan Tie Up.

3.1.2 Sejarah Singkat Livelife Indonesia PT Nokia Siemens Networks

Program Livelife Indonesia merupakan suatu program yang didirikan bulan Juli 2008 oleh Human Resource Division PT Nokia Siemens Networks di

Jakarta. Dalam proses pembentukannya, Program Livelife Indonesia berkomitmen untuk menciptakan “great place to work” atau tempat yang luar biasa untuk bekerja bagi para karyawannya.

Program Livelife Indonesia melakukan beberapa inovasi dengan mengadakan berbagai kegiatan maupun acara agar terjadi keseimbangan hidup bagi karyawannya antara pekerjaan dengan rekreasi dan sebagai salah satu sarana dan prasarana untuk mempercepat proses peleburan 2 (dua) budaya perusahaan yakni eks Comm Division (Siemens) dan eks Net Division (Nokia).

Ada tiga manfaat yang menjadi acuan bagi Livelife Indonesia dalam mengadakan suatu kegiatan atau acara, yaitu:

1) *Livelife Network :*

1) *Working together as a global team*

2) *Knowledge networks*

3) *Global job market*

2) *Livelife Care :*

1) *Welbeing and worklife balance*

2) *Corporate and social responsibility*

3) *Environmental activities*

3) *Liveline Discover:*

1) *Industry transformation*

2) *Personal and professional growth*

3) *Innovate and make a difference*

3.1.3 Tujuan Program Liveline

Berikut 4 tujuan diadakannya Program Liveline:

- a. Sebagai salah satu sarana dan prasarana bagi karyawan untuk menjalin hubungan maupun lebih mengenal relasi antarkaryawan yang berbeda divisi maupun yang berbeda projek.
- b. Karyawan yang berpartisipasi merasa lebih dihargai oleh perusahaan sehingga diharapkan akan berdampak pada hasil kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
- c. Sebagai salah satu sarana dan prasarana bagi karyawan untuk berekreasi, pencerahan dan merelekasasi badan (disesuaikan dengan kegiatan atau acara yang diikuti oleh partisipan).

- d. Mencapai masa depan yang lebih baik dengan menjaga keseimbangan antara kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dengan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti rekreasi, olah raga, dan religius.

3.1.4 Jenis Program Livelife

Program yang ditawarkan oleh Livelife dibedakan menjadi tiga program, yaitu :

a. Regular Acitivity

Regular Acitivity (aktivitas regular) adalah kegiatan rutin yang diadakan setelah jam kerja dengan tujuan untuk menyegarkan tubuh, pikiran dan jiwa.

Tabel 2.1

Jadwal Kegiatan

Kegiatan	Tempat	Hari	Waktu
Futsal	Planet Futsal	Selasa	20.00-22.00
	Kick Sport	Kamis	19.00-20.00
	Grand Futsal	Kamis	21.00-23.00
Tenis	Patra Kuningan	Selasa	19.00-22.00
Badminton	PLN Duren Tiga	Rabu	17.00-19.00
	Pasar Festival	Senin	18.00-22.00
Aerobik	Menara Mulia Lantai 28	Jum'at	17.30-18.30
Yoga	Menara Mulia Lantai 28	Jum'at	17.30-18.30
Aikido	Menara Mulia Lantai 28	Jum'at	19.00-21.00
Plas Station 3	Menara Mulia Lantai 8	Kamis	18.00-22.00
Tennis Meja	Menara Mulia Lantai 8	Senin & Jum'at	17.30-20.00
Basket	The Executive Club	Rabu	19.00-21.00

Selain itu diselenggarakan acara Birthday Party setiap bulan, yaitu perayaan *party* di kantor untuk karyawan yang berulang tahun di bulan yang bersangkutan dengan membagikan kue yang telah disediakan oleh PT NSN.

b. Event (Acara)

Event (acara) adalah kegiatan atau aktivitas yang diselenggarakan oleh Livelife Indonesia agar antar karyawan bisa saling mengenal rekannya dengan lebih baik.

Berikut acara yang pernah diadakan oleh Livelife Indonesia :

- 1) Spirit of Ramadhan
- 2) Charity
- 3) Halal Bihalal
- 4) Fishing Event
- 5) Golf Event
- 6) Jam Session at Jakarta
- 7) Paintball at Jakarta

8) Save Nature “Taman Nasional Gunung Pangrango”

c. Tie Up

Tie Up adalah program yang ditawarkan oleh Livelife bekerja sama dengan pihak ketiga untuk mengadakan promo harga, potongan harga, atau pun penawaran harga khusus kepada para karyawan PT NSN.

Berikut program yang pernah diadakan oleh Livelife yang dapat berlaku bagi karyawan dengan cara menunjukkan kartu tanda pengenal karyawan PT NSN:

- 1) Discount harga untuk pembelian produk kaca mata di Optik Seis.
- 2) Penawaran dengan harga khusus bagi karyawan PT NSN di Fitness First.
- 3) Diskon harga untuk perawatan gigi di Mulia Health and Dental Care.
- 4) Diskon harga bagi karyawan yang ingin menikmati fasilitas salon di The Styling Room.
- 5) Diskon harga untuk tiket masuk ke Sea World Ancol.
- 6) Diskon harga untuk tiket masuk ke Dufan.
- 7) Diskon harga untuk tiket masuk ke Atlantis.
- 8) Diskon harga untuk tiket masuk ke Gelanggang Samudera Jaya Ancol.

- 9) Diskon harga bagi karyawan yang ingin mengikuti program ESQ (Emotional Spiritual Quotient).

3.2 Metode Penelitian

Salah satu komponen riset adalah penggunaan metode ilmiah. Agar metode ilmiah ini dapat dilaksanakan dengan relatif mudah dan terarah, dibutuhkan suatu desain yang sesuai dengan metodenya sehingga tampak jelas bahwa pengelompokan metode penelitian sangat dipengaruhi oleh desain riset yang bersangkutan. Oleh karena itu dalam banyak buku teks, metode riset identik dengan desain riset.

Desain penelitian menguraikan bagaimana permasalahan penelitian akan diselesaikan. Desain penelitian yang digunakan adalah kausal (sebab akibat) yang berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

Penelitian kausal adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel (independent variables) terhadap variabel tertentu (dependent variables). Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

3.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menyatakan hubungan korelasional atau kausal antara dua variabel atau lebih yang dirumuskan secara jelas, logis, ringkas, dan harus dapat diuji berdasarkan ilmu terkait.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga Program Livelife Indonesia berpengaruh dan signifikan terhadap tingkat stress kerja karyawan pada PT Nokia Siemens Networks di Jakarta”

Sedangkan prosedur pengujian hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 : \rho = 0$ (Tidak ada pengaruh Program Livelife Indonesia terhadap tingkat stres karyawan PT NSN)

$H_a : \rho \neq 0$ (Ada pengaruh Program Livelife Indonesia terhadap tingkat stres karyawan PT NSN)

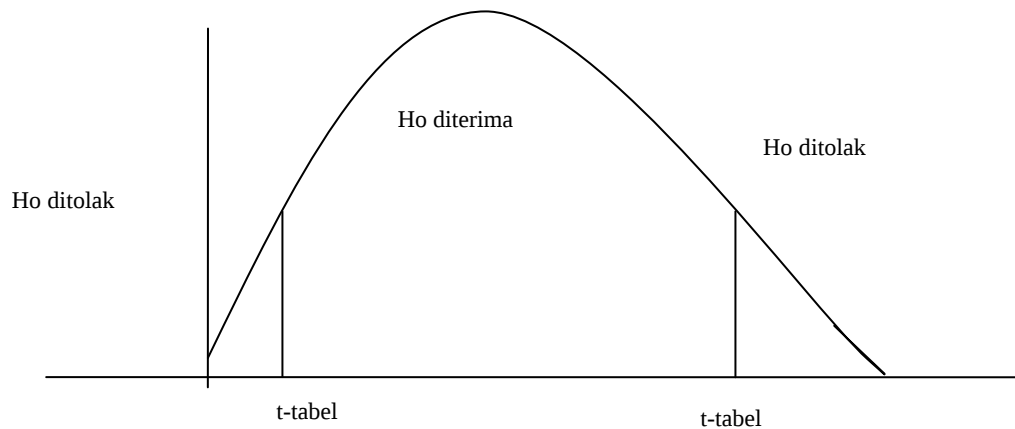
- 2) Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$
- 3) Penentuan titik kritis (penolakan H_0)

Penolakan atau penerimaan H_0 dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel.

Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Sebaliknya, jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Seperti gambar berikut ini:



Sedangkan rumus t hitung adalah:

Pengujian signifikansi koefisien korelasi yang digunakan adalah dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-rs^2)}}$$

t = Nilai uji t.

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

n = Banyaknya sample

- 4) Keputusannya jika terima H_a , berarti ada pengaruh Program Livelife Indonesia terhadap tingkat stres karyawan PT NSN, sebaliknya jika tolak

Ha, tidak ada pengaruh Program Livelife Indonesia terhadap tingkat stres karyawan PT NSN.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang pernah mengikuti Program Livelife Indonesia di PT Nokia Siemens Networks. Jumlah karyawan yang menjadi objek sebesar 140 orang. Peneliti tidak membedakan karyawan yang aktif dalam program Livelife Indonesia atau karyawan yang hanya sekali saja mengikuti program.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya, makin kecil tingkat kesalahan, maka akan semakin besar jumlah sampel yang diperlukan sebagai sumber data. Menurut Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2008:124) untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

S = Jumlah sampel

λ^2 dengan dk =1, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

N = jumlah populasi

P = Q = 0.5

d = 0.05

Kemudian berdasarkan table penentuan jumlah sampel dari populasi yang dikembangkan oleh Issac dan Michael (Sugiyono 2008 : 126), maka jumlah untuk populasi 140 dengan tingkat kesalahan 5% adalah 100.

Teknik sampling yang digunakan adalah non *probability sampling*, yaitu suatu teknik sampling yang tidak memberikan peluang/kesempatan bagi unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono 2008 : 120). Atau lebih tepatnya teknik sampling insedental dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja partisipan Livelife yang

secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sampel.

Teknik ini dipilih karena mempertimbangkan masalah biaya dan waktu penelitian yang terbatas.

3.5 Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Sugiyono (2008 : 59) menyatakan bahwa *variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.*

Kemudian Husein Umar (1998 : 101) menambahkan

Jika dalam suatu fenomena ada data yang dikelompokkan dalam variabel yang saling berhubungan dengan data yang berada pada variabel lain, maka variabel yang tergantung pada variabel lain tersebut variabel terikat atau tidak bebas atau dependen. Sedangkan variabel yang tidak tergantung pada variabel lain maka dikatakan sebagai variabel bebas atau independen.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Variabel bebas atau independent: Program Livelife Indonesia (X)

Sesuai dengan tujuan Program Livelife, instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Livelife *Network*
- 2) Livelife *Care*

3) *Livelif* *Discover*

b. Variabel terikat atau dependen: tingkat stress (Y)

Menurut Carry Cooper dan Alison Straw (2001 : 1) dari British Institute of Management, gejala stres ditandai dengan 3 jenis gejala, sehingga instrument dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gejala fisik
- 2) Gejala tingkah laku
- 3) Gejala di tempat kerja

Sugiyono (2008 : 131) menyebutkan bahwa 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.

Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Skala nominal digunakan untuk data-data diri responden. Skala nominal merupakan skala yang paling sederhana di mana angka yang diberikan pada suatu kategori tidak menggambarkan kedudukan kategori tersebut terhadap kategori lainnya, tetapi hanya sekedar kode atau label.

Sedangkan untuk data-data tentang pengaruh Livelife Indonesia terhadap tingkat stress digunakan skala interval. Skala interval ini mengurutkan obyek berdasarkan suatu atribut yang memberikan informasi tentang interval antara suatu obyek dengan obyek lainnya.

Teknik skala yang dipilih adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2008 : 132), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dalam Skala Likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata. Penelitian ini menggunakan klasifikasi jawaban sebagai berikut :

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Ragu-ragu = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk membatasi ruang lingkup variabel yang diteliti, maka diberikan pengertian terhadap kedua variabel penelitian sebagai berikut:

- a. Stres adalah suatu tanggapan atau respons penyesuaian di tengah oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan atau keadaan. Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan atau di atas batas kemampuan dirinya. Bila ia sanggup mengatasinya artinya tidak ada gangguan pada fungsi organ tubuh, maka dikatakan yang bersangkutan tidak mengalami stres. Tetapi sebaliknya bila ternyata ia mengalami gangguan pada satu atau lebih organ tubuh sehingga yang bersangkutan tidak dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, maka ia disebut mengalami distress.
- b. Livelife Indonesia adalah suatu program yang dibentuk oleh *Human Resource Division* PT Nokia Siemens Networks (NSN) sebagai sarana pembentukan pengalaman bagi karyawan untuk terus bisa mengembangkan kegiatan positif baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun di luar pekerjaan dan sebagai salah satu sarana atau fasilitas rekreasi yang diberikan PT. NSN kepada para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kegiatan diluar pekerjaan sehingga dapat meminimalisir dampak stres karyawan yang

bersifat negatif. Karyawan yang mengikuti program ini diharapkan dapat menyalurkan ide dan kegiatan yang bermanfaat baik secara fisik maupun psikologis.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang dilaksanakan sejak pertengahan Agustus 2009 dan berakhir pada akhir Agustus 2009. Atas pertimbangan waktu kerja, pengisian kuesioner dilakukan pada saat jam istirahat atau setelah partisipan mengikuti kegiatan yang diadakan Livelife Indonesia atau pada saat partisipan tidak sibuk.

Pada periode minggu awal dilakukan penyebaran terbatas pada karyawan yang secara aktif ikut dalam kegiatan *Regular Activity* untuk mendapatkan umpan balik berupa respon langsung atas isi daripada kuesioner. Kemudian berdasarkan beberapa masukan atau saran dilakukan perbaikan atas beberapa pertanyaan yang diajukan dan dilakukan penyerderhanaan butir kuesioner. Selanjutnya dilakukan penyebaran kuesioner kembali terhadap sampel.

Beberapa hal yang menjadi pertimbangan dalam pembuatan kuesioner ini adalah masalah keringkasan pertanyaan dan jumlah yang tidak terlalu banyak. Hal ini untuk menghindari waktu pengisian kuesioner yang terlalu lama.

3.8 Metode Analisis Instrumen

Suatu penelitian agar dapat dikatakan ilmiah harus menggunakan alat ukur yang valid dan reliable. Hal ini untuk menghindari kekeliruan dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya.

Selanjutnya dari data yang diperoleh, dilakukan uji validitas yang terdiri dari uji validitas tiap pertanyaan dan uji korelasi antar faktor. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengujian validitas ini berguna untuk menghilangkan pertanyaan yang tidak memiliki validitas tinggi. Sedangkan tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Menurut Purbaya dan Ashari (2005:248) untuk melakukan uji validitas, metode yang kita lakukan adalah *dengan mengukur antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan*. Pengujian dilakukan dengan

menggunakan formula Product Moment Pearson pada aplikasi *Statistical Package for Service Softition (SPSS) version 16.0 for Windows*.

3.9 Metode Analisa Data

Metode analisa data dalam penelitian kuantitatif menggunakan stistik. Penelitian ini menggunakan statistk inferensial, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Statistik inferensial disebut statistic probabilitas karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*).

Kemudian statistik parametris digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistic, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Dalam statistic, pengjian parameter melalui statistic (data sampel) tersebut dinamakan uji hipotesis statistik. Oleh karena itu penelitian yang berhipotesis statistic adalah penelitian yang menggunakan sampel.

Bentuk hipotesis yang akan diuji adalah hipotesis asosiatif, yaitu dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih.

Untuk menguji hipotesis, langkah pertama yang harus dilakukan adalah merumuskan hipotesis. Rumusan hipotesis tersebut biasanya dinyatakan dalam

bentuk hipotesis nol dan hipoteses alternatif. Hipotesis nol adalah hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian. Sedangkan hipotesis alternatif adalah hipotesis yang akan diterima apabila hipotesis nol ditolak.

Pada uji hipotesis, menggunakan perbandingan hasil perhitungan dengan tabel yang merupakan titik kritis pengambilan keputusan.

Uji dua pihak (*Two Tail Test*)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, yaitu jawaban yang sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ (berarti tidak ada pengaruh)

$H_a : \rho \neq 0$ (berarti ada pengaruh)

Untuk pengujian ini digunakan statistik t dengan rumus:

$$t_o = \frac{b - B_0}{S_b}$$

$$\text{Kalau } B_0 = 0 \Rightarrow t_o = \frac{b}{S_b}$$

t_0 = nilai observasi

t_0 mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan $(n - 2)$

$$S_b = \frac{S_e}{\sqrt{\sum x_i^2}} \quad \Rightarrow \quad t_0 = \frac{(b - B_0) \sqrt{\sum x_i^2}}{S_e}$$

$$S_e^2 = \frac{\sum e_i^2}{n-2} = \frac{\sum y_i^2 - b^2 \sum x_i^2}{n-2}$$

Paradigma dalam penelitian ini mempunyai bentuk sebagai berikut :



X = Program Livelife Indonesia

Y = Tingkat stress

Analisa ini digunakan untuk memperkirakan suatu keadaan yang timbul karena faktor-faktor tertentu. Dalam penelitian adalah pengaruh Livelife Indonesia terhadap tingkat stres.

Untuk menjawab penelitian di atas tentang apakah ada pengaruh Livelife Indonesia terhadap tingkat stres karyawan yang mengikuti program tersebut, maka digunakanlah persamaan regresi.

Rochaety, Tresnati dan Latif menyebutkan (2007 : 131) “Sebuah

persamaan regresi adalah sebuah formula yang menggambarkan sebuah hubungan dengan peubah (atau lebih) tersebut.”.

Jika terdapat data dari dua variabel di atas, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), lalu akan dihitung atau dicari nilai-nilai Y yang lain berdasarkan nilai X yang diketahui, maka langkah-langkahnya sebagai berikut (Sugiyono 2008 : 270):

Rumus :

$$Y = a + b X$$

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

a = harga Y bila X = 0 (harga konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Dimana a = hasil penghitungan dari tingkat stress

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum X \cdot Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana b = Hasil Penghitungan dari Program Livelife

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) - (\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

BAB IV

ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai pemaparan atas hasil penelitian, meliputi penjelasan informasi tentang responden dan uraian tentang hasil analisis pembahasan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

4.1 Data Responden

Data didapat melalui penyebaran kepada sejumlah karyawan di PT Nokia Siemens Networks. Proses ini memakan waktu sekitar 1 (satu) bulan. Tahapan-tahapannya meliputi masa percobaan kuesioner awal terhadap karyawan yang pernah mengikuti salah satu kegiatan Program Livelife Indonesia, banyaknya 15 orang. Pada tahap ini dilakukan tes terhadap pemahaman responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dan juga untuk mendapatkan kritik atau saran terhadap pelaksanaan penelitian.

Kemudian pada tahap berikutnya dilakukan perbaikan dan penyempurnaan atas kuesioner berdasarkan kritik dan saran dari para karyawan.

Aktivitas selanjutnya adalah penyebaran kuesioner dengan target responden yang lebih banyak. Waktu penyebaran kuesioner dilakukan saat-saat jam kerja,

tentunya dengan persetujuan calon responden. Sebagian besar teknik yang digunakan adalah dengan bertemu langsung (tatap muka) dan meminta mereka mengisi kuesioner. Kemudian berdasarkan rumus penghitungan sampel Issac dan Michael, dengan tingkat kepercayaan 5% didapatlah hasil sebanyak 100 orang.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			Total
		Diploma (D1 - D3)	S - 1	S - 2	
		Count	Count	Count	Count
Jenis Kelamin	Pria	7	27	0	34
	Wanita	21	42	3	66
Total		28	69	3	100

Pada tabel ringkasan kasus (*Case Processing Summary*) terdapat 100 responden yang terdiri dari 34 pria dan 66 wanita. Dari 34 responden berjenis kelamin pria dapat diuraikan 7 pria berpendidikan Diploma (D1 – D3), 27 pria berpendidikan S-1 dan tidak ada yang berpendidikan S-2. Sedangkan dari 66 responden berjenis kelamin wanita diuraikan 21 berpendidikan Diploma (D1 – D3), 42 wanita berpendidikan wanita dan 3 wanita yang berpendidikan S-2.

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

		Usia			Total
		20 - 25 tahun	26 - 35 tahun	36 - 45 tahun	
		Count	Count	Count	Count
Jenis Kelamin	Pria	3	30	1	34
	Wanita	10	55	1	66
Total		13	85	2	100

Hanya ada 2 responden yang berusia antara 36 sampai 45 tahun yang terdiri dari 1 wanita dan 1 pria.

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Lama Bekerja

		Lama Bekerja					Total
		< 1 tahun	1 - 2 tahun	2,1 - 3 tahun	3,1 - 5 taun	> 5 tahun	
Tingkat Pendidikan	Diploma (D1 - D3)	1	1	9	11	6	28
	S - 1	2	4	11	46	6	69
	S - 2	0	0	1	1	1	3
Total		3	5	21	58	13	100

Seluruh responden yang berpendidikan S-2 telah bekerja di atas 2 tahun. Responden yang berpendidikan S-1 adalah yang terbanyak dibandingkan dengan responden yang berpendidikan Diploma (D1-D3) atau pun S-2, yakni 69. Dari 69 responden tersebut, 2 responden telah bekerja kurang dari 1 tahun, 4 responden telah bekerja antara 1 sampai 2 tahun, 11 responden telah bekerja

antara 2 sampai 3 tahun, 46 responden telah bekerja antara 3 sampai 5 tahun, dan 6 responden telah bekerja di atas 5 tahun.

4.2 Hasil Analisis Data

Analisa data penelitian dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh Program Livelife Indonesia terhadap karyawan PT Nokia Siemens Networks.

Dengan menggunakan teknik analisa regresi sederhana dan dibantu dengan program SPSS versi 15.0 *for Windows*.

Tabel 4.4
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Program Livelife	52.60	5.590	100
Tingkat stres	33.91	5.609	100

Hasil deskriptif variabel Program Livelife Indonesia (X) dalam tabel *Descriptive Statistics* dijelaskan bahwa terdapat jumlah kasus (N) = 100 responden yang mengisi kuesioner dengan rata-rata (*mean*) sebesar 52,60 dan simpangan baku (*standar deviation*) = 5,590 dan variabel tingkat stress dijelaskan jumlah kasus (N) = 100 dengan rata-rata (*mean*) sebesar 33,91 dengan

simpangan baku (*standar deviation*) = 5,609.

Tabel 4.5

Correlations

		Program Livelife	Tingkat stres
Program Livelife	Pearson Correlation	1	-0.294
	Sig. (2-tailed)		0.003
	N	100	100
Tingkat stres	Pearson Correlation	-0.294	1
	Sig. (2-tailed)	0.003	
	N	100	100

Koefisien korelasi antara Program Livelife Indonesia dengan stres adalah sebesar -0,294. Hal ini menunjukkan hubungan atau korelasi negatif yang cukup lemah. Untuk melihat signifikansi koefisien korelasi dapat melihat nilai Sig, dimana nilai Sig lebih kecil dari alpha (0,05) maka artinya signifikan, dan jika nilai Sig lebih besar dari alpha (0,05) artinya tidak signifikan. Dari tabel 4.5 terlihat bahwa nilai Sig adalah sebesar 0,003 sehingga lebih kecil dari alpha (0,05), artinya koefisien korelasi adalah signifikan secara statistik.

Tabel 4.6
Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Program Livelife(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Tingkat stres

Analisis Variabel Entered (variabel yang dikeluarkan) menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*).

Tabel 4.7

Model Summary Table
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F change
1	0.294(a)	0.086	0.077	5.388	0.086	9.272	1	98	0.003

a Predictors: (Constant), Program Livelife

b Dependent Variable: Tingkat stres

Angka R square adalah 0,086 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,294 \times 0,294 = 0,086$). R square dapat disebut koefisien determinasi, jadi dapat disimpulkan varians yang terjadi pada variabel tingkat stress dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel Program Livelife Indonesia. Atau dapat dinyatakan bahwa pengaruh Program Livelife terhadap tingkat stress sama dengan 8,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 8,6$) atau 91,4 %

dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar Program Livelife Indonesia.

Korelasi negatif antara Program Livelife Indonesia dengan tingkat stress karyawan sebesar -0,29 artinya semakin banyak atau sering diberikan Program Livelife akan menurunkan tingkat stres karyawan .

Dari tabel model summary juga terlihat bahwa korelasi sebesar 0,294 dan koefisien determinasi sebesar 0,086. Untuk melihat signifikansi koefisien determinasi dapat membandingkan nilai F hitung sebesar 1 dengan nilai F tabel, dan membandingkan antara nilai Sig dengan alpha (5%). Nilai F tabel diperoleh dengan mencari pada tabel F dengan $df_1=1$ dan $df_2=98$, diperoleh nilai F tabel sebesar 1,70. Dengan nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel dan nilai Sig yang lebih kecil daripada alpha (5%), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah menolak H_0 yang berarti koefisien determinasi adalah signifikan secara statistic.

Tabel 4.8
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1 (Constant)	49.425	5.124		9.647		.000
Program Livelife	-.295	.097	-.294	-3.045		.003

a. Dependent Variable: Tingkat stres

Koefisien slope Program Livelife adalah -0,295 dengan nilai t hitung sebesar -3,045 dan nilai Sig sebesar 0,003. Nilai t tabel untuk uji ini adalah 1,98 yang diperoleh dengan alpha 5% dan df sebesar 98. Jika dibandingkan nilai t

hitung koefisien konstanta dengan t tabel, terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, dan nilai Sig lebih kecil daripada alpha (5%), maka kesimpulan yang bisa diambil adalah menolak H_0 yang berarti koefisien konstanta adalah signifikan secara statistik. Sedangkan untuk koefisien slope Program Livelife terlihat bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel dan nilai Sig lebih kecil daripada alpha, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah menerima H_0 yang berarti koefisien Program Livelife adalah signifikan secara statistik.

Atau dapat dilakukan dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel:

Jika statistik t hitung < statistik t tabel, maka H_0 diterima

Jika statistik t hitung > statistik t tabel, maka H_0 ditolak

Dimana melalui penelitian didapat penghitungan sebagai berikut:

Statistik hitung = 3,045

Statistik tabel =

Tingkat signifikansi (α) = 5%

df = jumlah data – 2 atau $100 - 2 = 98$

Uji dilakukan 2 sisi

Untuk tabel 2 sisi didapat angka 1,98

Oleh karena statistik hitung < statistik tabel

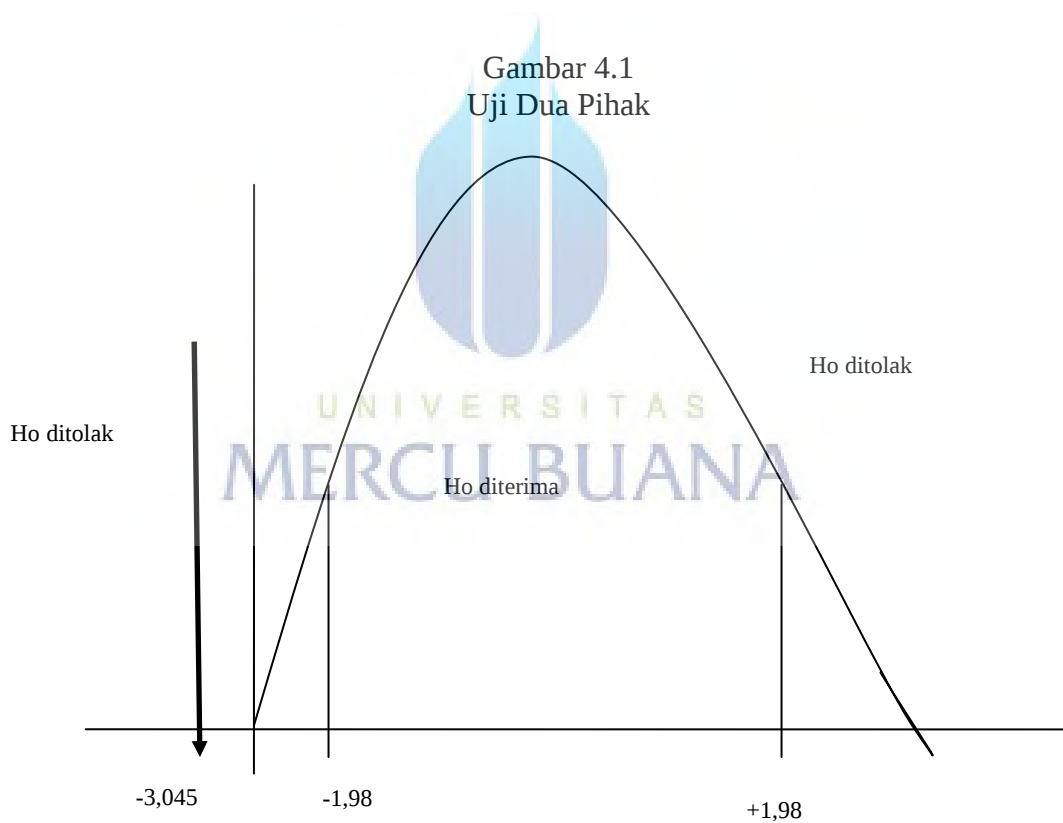
(3,045 > 1,98), maka H_0 ditolak.

Kemudian jika berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Terlihat bahwa pada kolom Sig/Significance adalah 0,003 atau probabilitas jauh dibawah 0,05, maka H_0 ditolak. Atau koefisien regresi signifikan, atau Program Livelife mempengaruhi secara signifikan terhadap stres.



Kemudian dengan menggunakan rumus analisa regresi sederhana, yaitu:

$$\text{RUMUS} = Y = a + b.X$$

Maka didapat Persamaan regresinya adalah:

$$Y = 49,245 - 0,295X$$

Koefisien regresi sebesar $- 0,295$ menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda $+$) 1 Program Livelife akan menurunkan tingkat stres sebesar 0,297. Jadi, jika Program Livelife naik maka tingkat stress akan menurun.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan terhadap hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Program Livelife terhadap tingkat stress karyawan pada PT Nokia Siemens Networks di Jakarta.

Kemudian melalui perhitungan tersebut juga diperoleh persamaan regresinya, yaitu $Y = 49,245 - 0,295X$. Koefisien regresi (negatif) yaitu $-0,295$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan partisipasi karyawan PT Nokia Siemens Networks dalam mengikuti Program Livelife akan berpengaruh pada tingkat stress yang menurun.

Secara nilai angka dapat dilihat pada angka R square, yaitu sebesar 0,086. Dengan kata lain sebesar 8,6% tingkat stres dapat dijelaskan oleh variabel Program Livelife. Sedangkan sisanya 91,4% dijelaskan oleh faktor-daktor lain yang tidak diteliti.

Oleh karena itu melalui penelitian ini juga dapat disimpulkan, jika faktor-faktor dari variabel Program Livelife ditingkatkan maka akan berpengaruh pada penurunan tingkat stress karyawan PT Nokia Siemens Networks di Jakarta.

5.1 Saran

Hasil dari penelitian ini memberi suatu pengertian bahwa melalui pengungkapan Program Livelife yang mempengaruhi tingkat stres dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak penyelenggara Program Livelife yaitu Human Resource Divission untuk terus meningkatkan program yang lebih baik dan berguna untuk karyawan PT Nokia Siemens Networks sehingga tingkat stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dikelola oleh para karyawan. Selain itu Program Livelife Indonesia diharapkan menginformasikan setiap kegiatan, acara maupaun tawaran menarik kepada karyawan sehingga jumlah karyawan yang mengikuti program dapat meningkat.

Penelitian ini juga dapat menjadi suatu model pendekatan Human Resource Divission dalam rangka menjaga dan mengontrol tingkat stress karyawan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary (2006). *Human Resource Management* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Hawari, Dadang, H.Prof . (2008) *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*, FKUI. Jakarta.

Nawawi, Hadari (2003). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

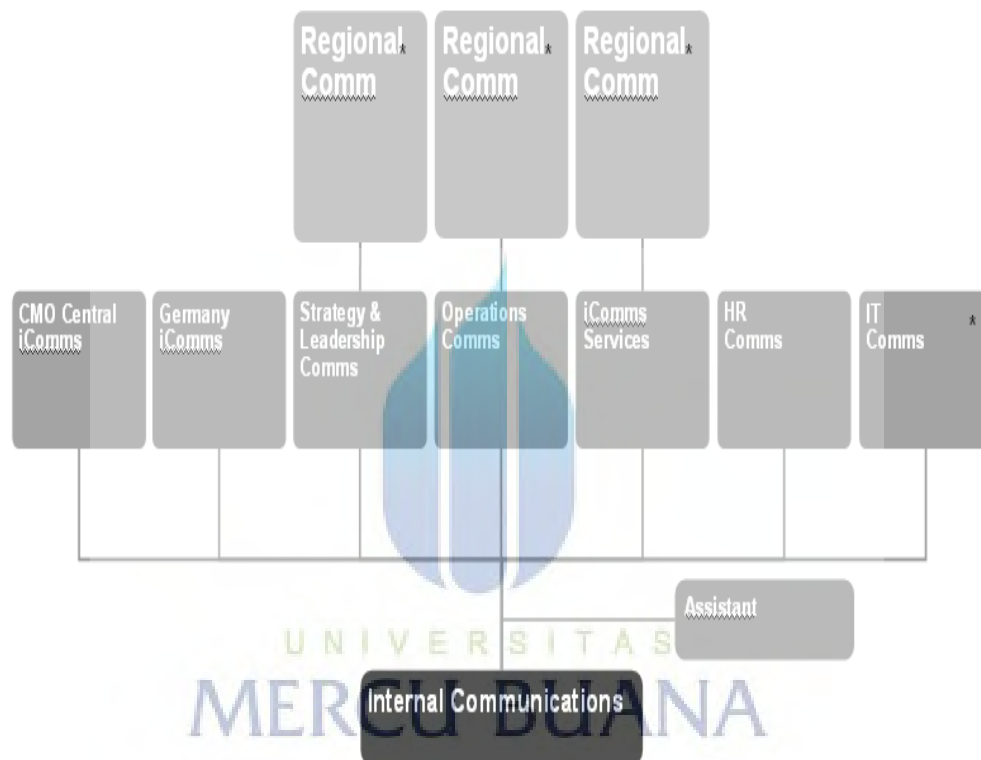
Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary (2007). *Management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Sugiyono, Prof.Dr. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan. CV Alfabeta. Bandung.

W.S., Indrawan. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Lintas Media. Jombang

LAMPIRAN 1

Skema Struktur Organisasi PT Nokia Siemens Networks



LAMPIRAN 2

REGRESSION

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tingkat stres	33.91	5.609	100
Program Livelife	52.60	5.590	100

Correlations

		Tingkat stres	Program Livelife
Pearson Correlation	Tingkat stres	1.000	-.294
	Program Livelife	-.294	1.000
Sig. (1-tailed)	Tingkat stres	.	.001
	Program Livelife	.001	.
N	Tingkat stres	100	100
	Program Livelife	100	100

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Program Livelife(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Tingkat stress

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F change
1	0.294(a)	0.086	0.077	5.388	0.086	9.272	1	98	0.003

a Predictors: (Constant), Program Livelife

b Dependent Variable: Tingkat stres

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.179	1	269.179	9.272	.003(a)
	Residual	2845.011	98	29.031		
	Total	3114.190	99			

a Predictors: (Constant), Program Livelife

b Dependent Variable: Tingkat stres

Coefficients(a)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	49.425	5.124		9.647	.000
	Program Livelife	-.295	.097	-.294	-3.045	.003

a Dependent Variable: Tingkat stres

LAMPIRAN 3

FREQUENCY TABLE

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	34	34.0	34.0	34.0
	Wanita	66	66.0	66.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 tahun	13	13.0	13.0	13.0
	26 - 35 tahun	85	85.0	85.0	98.0
	36 - 45 tahun	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma (D1 - D3)	28	28.0	28.0	28.0
	S - 1	69	69.0	69.0	97.0
	S - 2	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	3	3.0	3.0	3.0
	1 - 2 tahun	5	5.0	5.0	8.0
	2,1 - 3 tahun	21	21.0	21.0	29.0
	3,1 - 5 taun	58	58.0	58.0	87.0
	> 5 tahun	13	13.0	13.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Regular Activity

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	90	90.0	90.0	90.0
	Tidak Pernah	10	10.0	10.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Event (Kegiatan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	93	93.0	93.0	93.0
	Tidak Pernah	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Tie Up

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pernah	54	54.0	54.0	54.0
	Tidak Pernah	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LAMPIRAN 3

HASIL DATA KUESIONER

Nomor	X	Y	X . Y	X ²	Y ²
1	55	39	2145	3025	1521
2	56	34	1904	3136	1156
3	54	36	1944	2916	1296
4	50	25	1250	2500	625
5	51	33	1683	2601	1089
6	50	42	2100	2500	1764
7	49	38	1862	2401	1444
8	43	47	2021	1849	2209
9	59	32	1888	3481	1024
10	55	28	1540	3025	784
11	51	35	1785	2601	1225
12	54	31	1674	2916	961
13	56	28	1568	3136	784
14	56	34	1904	3136	1156
15	52	40	2080	2704	1600
16	53	32	1696	2809	1024
17	54	33	1782	2916	1089
18	54	28	1512	2916	784
19	60	28	1680	3600	784
20	57	38	2166	3249	1444
21	50	32	1600	2500	1024
22	50	32	1600	2500	1024
23	51	34	1734	2601	1156
24	54	40	2160	2916	1600
25	62	37	2294	3844	1369
26	59	27	1593	3481	729
27	41	38	1558	1681	1444
28	51	36	1836	2601	1296
29	55	30	1650	3025	900
30	56	29	1624	3136	841
31	46	42	1932	2116	1764
32	50	30	1500	2500	900
33	43	43	1849	1849	1849

34	59	32	1888	3481	1024
35	55	32	1760	3025	1024
36	55	30	1650	3025	900
37	54	37	1998	2916	1369
38	50	51	2550	2500	2601
39	52	31	1612	2704	961
40	54	44	2376	2916	1936
41	53	31	1643	2809	961
42	56	29	1624	3136	841
43	51	31	1581	2601	961
44	50	28	1400	2500	784
45	48	27	1296	2304	729
46	55	25	1375	3025	625
47	50	33	1650	2500	1089
48	57	31	1767	3249	961
49	52	32	1664	2704	1024
50	53	25	1325	2809	625
51	50	42	2100	2500	1764
52	63	22	1386	3969	484
53	54	35	1890	2916	1225
54	54	43	2322	2916	1849
55	56	35	1960	3136	1225
56	67	36	2412	4489	1296
57	50	44	2200	2500	1936
58	51	40	2040	2601	1600
59	47	33	1551	2209	1089
60	49	29	1421	2401	841
61	56	33	1848	3136	1089
62	53	31	1643	2809	961
63	53	31	1643	2809	961
64	52	43	2236	2704	1849
65	50	34	1700	2500	1156
66	56	36	2016	3136	1296
67	51	25	1275	2601	625
68	39	29	1131	1521	841
69	39	34	1326	1521	1156
70	52	32	1664	2704	1024
71	60	30	1800	3600	900
72	66	36	2376	4356	1296
73	61	31	1891	3721	961
74	36	46	1656	1296	2116

75	54	36	1944	2916	1296
76	48	37	1776	2304	1369
77	51	32	1632	2601	1024
78	48	36	1728	2304	1296
79	65	30	1950	4225	900
80	61	24	1464	3721	576
81	57	33	1881	3249	1089
82	50	41	2050	2500	1681
83	51	32	1632	2601	1024
84	54	37	1998	2916	1369
85	54	25	1350	2916	625
86	50	39	1950	2500	1521
87	59	34	2006	3481	1156
88	55	28	1540	3025	784
89	46	30	1380	2116	900
90	38	34	1292	1444	1156
91	55	30	1650	3025	900
92	51	36	1836	2601	1296
93	50	36	1800	2500	1296
94	56	28	1568	3136	784
95	56	37	2072	3136	1369
96	55	37	2035	3025	1369
97	53	48	2544	2809	2304
98	46	32	1472	2116	1024
99	41	34	1394	1681	1156
100	50	35	1750	2500	1225
TOTAL	5260	3391	177454	279770	118103

LAMPIRAN 4

CORRELATION

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Program Livelife	52.60	5.590	100
Tingkat stres	33.91	5.609	100

Correlations

		Program Livelife	Tingkat stres
Program Livelife	Pearson Correlation	1	-.294(**)
	Sig. (2-tailed)		.003
	Sum of Squares and Cross-products	3094.000	-912.600
	Covariance	31.253	-9.218
	N	100	100
Tingkat stres	Pearson Correlation	-.294(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	Sum of Squares and Cross-products	-912.600	3114.190
	Covariance	-9.218	31.456
	N	100	100

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

Jakarta, Juli 2009

Para Bapak/Ibu Karyawan PT Nokia Siemens Networks

Dengan hormat,

Kuesioner ini adalah bagian dari pembuatan suatu penulisan akhir yang merupakan syarat kelulusan pada program pendidikan strata 1 di Universitas Mercu Buana.

Disarankan untuk memahami *Petunjuk Pengisian Kuesiner* dengan sebaik-baiknya.

Atas peran serta dan partisipasinya untuk mengisi secara benar dan tepat, saya sampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya

Wassalam,

Sri Muliati

NIM: 43107110017

Data diri Anda

Jenis kelamin ☐ Pria ☐ Wanita

Usia saat ini ☐ 20 - 25 tahun
☐ 26 - 35 tahun
☐ 36 - 45 tahun
☐ 46 - 55 tahun
☐ > 55 tahun

Tingkat pendidikan terakhir yang berhasil anda selesaikan

☐ Diploma (D1 - D3)
☐ S1
☐ S2
☐ S3

Lama bekerja di PT Nokia Siemens Networks

☐ < 1 tahun
☐ 1 - 2 tahun
☐ 2,1 - 3 tahun
☐ 3,1 - 5 tahun
☐ > 5 tahun

Program Livelife yang pernah ada diikuti (boleh memilih lebih dari 1)

1. Regular Activity

- ☐ Futsal
- ☐ Tennis
- ☐ Badminton
- ☐ Aerobik
- ☐ Yoga
- ☐ Play Station3
- ☐ Tennis Meja
- ☐ Basket
- ☐ Aikido
- ☐ Birth Day Party NSN's Employee
- ☐ Lainnya :

2. Event (kegiatan)

- ☐ Spirit Ramadhan
- ☐ Charity
- ☐ Halal Bihalal
- ☐ Fishing Event
- ☐ Golf Event
- ☐ Jam Session at Jakarta
- ☐ Paint Ball at Jakarta
- ☐ Save Nature at Taman Nasional Gunung Pangrango
- ☐ Lainnya :

3. Tie Up

- ☐ Discount at Optik Seis
- ☐ Special Price at Fitness First
- ☐ Discount at Mulia Health Centre
- ☐ Discount at The Styling Room
- ☐ Discount at Sea World Ancol
- ☐ Discount at Dufan
- ☐ Discount at Atlantis
- ☐ Discount at Gelanggang Samudera Jaya Ancol
- ☐ Discount at ESQ
- ☐ Lainnya :

Petunjuk Pengisian Kuesioner Pertama

Kuesioner ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak kosong

Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Anda hanya harus jujur dan yakin bahwa salah satu pilihan yang sesuai dengan diri Anda.

Beberapa pernyataan tampak memiliki arti yang hampir sama, hal itu tidak perlu Anda hiraukan. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda pada tahap awal pengisian, Anda juga diminta untuk mengisi sedikit data diri.

Mohon kerjakan seluruh pernyataan yang ada, jangan sampai ada yang terlewat.

Selamat mengisi kuesioner berikut!

Berilah tanda silang pada jawaban yang menurut Anda paling cocok dengan pandangan Anda

Pedoman jawaban yang tersedia adalah :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

R = Ragu-ragu

Contoh		STS	TS	R	S	SS
Saya merasa puas dengan fasilitas kantor						
Jawaban Anda : Tidak Setuju			X			

I. Questioner Mengenai Pelaksanaan Program Livelife Indonesia

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Program Livelife membantu saya untuk lebih mengenal rekan-rekan yang berasal dari divisi berbeda dengan saya					
2	Jumlah relasi dan kolega saya di PT NSN telah bertambah melalui berbagai kegiatan dan program Livelife Indonesia yang saya ikuti					
3	Program Livelife telah membantu rasa integritas antar karyawan PT NSN					
4	Program Livelife membantu saya untuk bersosialisasi dengan para kolega di PT NSN					
5	Program yang ditawarkan oleh Livelife cukup efektif untuk menurunkan rasa jenuh saya terhadap rutinitas kantor					
6	Livelife Indonesia memberikan informasi yang cukup jelas mengenai program yang diselenggarakannya					
7	Saya puas dengan tawaran program Livelife Indonesia mengenai potongan harga (<i>discount</i>) dan harga khusus (<i>special price</i>)					
8	Saya berusaha menjaga keseimbangan hidup dengan mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh Livelife Indonesia					
9	Kondisi mental saya menjadi lebih rileks setelah mengikuti program yang diselenggarakan oleh Livelife Indonesia					
10	Program Livelife sebagai sarana dan prasarana untuk menyalurkan hobi dan minat					
11	Kegiatan yang diadakan oleh Livelife dimulai dan diakhiri sesuai dengan jadwal					
12	Livelife Indonesia menawarkan berbagai program, kegiatan dan acara yang menarik dan bermanfaat bagi saya					
13	Program Livelife Indonesia menawarkan kegiatan/acara yang unik dan inovatif					
14	Livelife Indonesia menyediakan instruktur/pelatih dan tim penyelenggara kegiatan yang cukup berkompeten di bidangnya					

Berilah tanda silang pada jawaban yang menurut Anda paling cocok dengan pandangan Anda

Pedoman jawaban yang tersedia adalah :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

R = Ragu-ragu

Contoh																
Saya merasa puas dengan fasilitas kantor Jawaban Anda : Tidak Setuju																
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>STS</td> <td>TS</td> <td>R</td> <td>S</td> <td>SS</td> </tr> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>							STS	TS	R	S	SS		X			
STS	TS	R	S	SS												
	X															
II. Quesioner Mengenai Tingkat Stres																
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS										
15	Saya tidak merasakan sakit kepala berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan															
16	Tidak ada keluhan dengan masalah fisik seperti maag, urat tegang pada leher dan bahu, mata berkunang-kunang, dan mulut kering															
17	Saya tidak merasakan kedua tangan basah oleh keringat ketika mengerjakan tugas di kantor															
18	Saya tidak merasakan perasaan yang gelisah karena masalah pekerjaan															
19	Nafas saya selalu dalam keadaan normal dan teratur															
20	Saya tidak merasakan perasaan jengkel kepada rekan kerja berkaitan dengan masalah pekerjaan															
21	Saya bisa tetap bekerja dengan penuh konsentrasi dalam kondisi apa pun															
22	Saya semangat bekerja selama waktu kerja kantor															
23	Saya bisa menyalurkan ide-ide kreatif berkaitan dengan pekerjaan															
24	Saya tetap berfikir jernih ketika muncul masalah berkaitan dengan pekerjaan di kantor															
25	Saya puas dengan hasil kerja yang saya dapatkan di kantor															
26	Produktivitas kerja saya terjaga															
27	Saya berkomunikasi dengan baik terhadap rekan-rekan di kantor															
28	Saya fokus untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang produktif dan mendukung performa tim agar hasil yang dicapai optimal															

I. Quesioner Mengenai Pelaksanaan Program Livelife Indonesia

No	Pernyataan	STS	TS	R
1	Program Livelife membantu saya untuk lebih mengenal rekan-rekan yang berasal dari divisi berbeda dengan saya			
2	Jumlah relasi dan kolega saya di PT NSN telah bertambah melalui berbagai kegiatan dan program Livelife Indonesia yang saya ikuti			
3	Program Livelife telah membantu rasa integritas antar karyawan PT NSN			
4	Program Livelife membantu saya untuk bersosialisasi dengan para kolega di PT NSN			
5	Program yang ditawarkan oleh Livelife cukup efektif untuk menurunkan rasa jenuh saya terhadap rutinitas kantor			
6	Livelife Indonesia memberikan informasi yang cukup jelas mengenai program yang diselenggarakannya			
7	Saya puas dengan tawaran program Livelife Indonesia mengenai potongan harga (<i>discount</i>) dan harga khusus (<i>special price</i>)			
8	Saya berusaha menjaga keseimbangan hidup dengan mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh Livelife Indonesia			
9	Kondisi mental saya menjadi lebih rileks setelah mengikuti program yang diselenggarakan oleh Livelife Indonesia			
10	Program Livelife sebagai sarana dan prasarana untuk menyalurkan hobi dan minat			
11	Kegiatan yang diadakan oleh Livelife dimulai dan diakhiri sesuai dengan jadwal			
12	Livelife Indonesia menawarkan berbagai program, kegiatan dan acara yang menarik dan bermanfaat bagi saya			
13	Program Livelife Indonesia unik dan inovatif			
14	Livelife Indonesia menyediakan instruktur/pelatih dan tim penyelenggara kegiatan yang cukup berkompeten di bidangnya			

II. Quesioner Mengenai Tingkat Stres

No	Pernyataan	STS	TS	R
15	Saya tidak merasakan sakit kepala berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan			
16	Tidak ada keluhan dengan masalah fisik seperti maag, urat tegang pada leher dan bahu, mata berkunang-kunang, dan mulut kering			
17	Saya tidak merasakan kedua tangan basah oleh keringat ketika mengerjakan tugas di kantor			
18	Saya tidak merasakan perasaan yang gelisah karena masalah pekerjaan			
19	Nafas saya selalu dalam keadaan normal dan teratur			
20	Saya tidak merasakan perasaan jengkel kepada rekan kerja berkaitan dengan masalah pekerjaan			
21	Saya bisa tetap bekerja dengan penuh konsentrasi dalam kondisi apa pun			
22	Saya semangat bekerja selama waktu kerja kantor			
23	Saya bisa menyalurkan ide-ide kreatif berkaitan dengan pekerjaan			
24	Saya tetap berfikir jernih ketika muncul masalah berkaitan dengan pekerjaan di kantor			
25	Saya puas dengan hasil kerja yang saya dapatkan di kantor			
26	Produktivitas kerja saya terjaga			
27	Saya berkomunikasi dengan baik terhadap rekan-rekan di kantor			
28	Saya fokus untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang produktif dan mendukung performa tim agar hasil yang dicapai optimal			

[illegible]

Network

Liveline
Care

Network

3)
Livelife
Discover

Network

Network

care

care

care

care

care

care

care

Discover

Discover

Discover



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

S	SS	
		Fisik
		Fisik
		Fisik
		Fisik
		Fisik
		Tingkah Laku
		Tingkah Laku
		Tingkah Laku
		Tingkah Laku
		Tingkah Laku
		Gejala di tempat kerja
		Gejala di tempat kerja
		Gejala di tempat kerja
		Gejala di tempat kerja

Fisik

Tingkah Laku

tempat kerja

MERCU BUANA

Petunjuk Pengisian Kuesioner Pertama

Kuesioner ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan/ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberikan tanda silang (X) pada kotak kosong

Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Anda hanya harus jujur dan yakin bahwa salah satu pilihan yang sesuai dengan diri Anda.

Beberapa pernyataan tampak memiliki arti yang hampir sama, hal itu tidak perlu Anda hiraukan. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda pada tahap awal pengisian, Anda juga diminta untuk mengisi sedikit data diri.

Mohon kerjakan seluruh pernyataan yang ada, jangan sampai ada yang terlewat.

Selamat mengisi kuesioner berikut!

Berilah tanda silang pada jawaban yang menurut Anda paling cocok dengan pandangan Anda

Pedoman jawaban yang tersedia adalah :

STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

R = Ragu-ragu

Contoh		STS	TS	R	S	SS
Saya merasa puas dengan fasilitas kantor						
Jawaban Anda : Tidak Setuju			X			

I. Questioner Mengenai Pelaksanaan Program Livelife Indonesia

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Livelife Indonesia memberikan informasi yang cukup jelas mengenai program yang diselenggarakannya					
2	Livelife menyediakan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam setiap program yang diselenggarakannya					
3	Jumlah relasi dan kolega saya di PT NSN telah bertambah melalui berbagai kegiatan dan program Livelife Indonesia yang saya ikuti					
4	Saya merasa aman dan nyaman dalam mengikuti kegiatan atau acara yang diselenggarakan oleh Livelife Indonesia					
5	Livelife Indonesia menyediakan instruktur/pelatih dan tim penyelenggara kegiatan yang cukup berkompeten di bidangnya					
6	Jumlah peserta telah seimbang sesuai dengan kapasitas sarana dan prasarana yang disediakan					
7	Kegiatan dimulai dan diakhiri sesuai dengan jadwal					
8	Tempat kegiatan berlangsung kegiatan/acara terjaga kebersihannya dengan baik					
9	Kondisi fisik saya menjadi lebih fit setelah mengikuti kegiatan olah raga yang diselenggarakan oleh Livelife Indonesia					
10	Program yang ditawarkan oleh Livelife cukup efektif untuk menurunkan rasa jenuh saya terhadap rutinitas kantor					
11	Setelah mengikuti Program Livelife Indonesia, saya menjadi lebih mengenal rekan-rekan yang saya temui di kegiatan atau acara tersebut					
12	Saya puas dengan tawaran program Livelife Indonesia mengenai potongan harga (<i>discount</i>) dan harga khusus (<i>special price</i>)					
13	Saya berusaha menjaga keseimbangan hidup dengan mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh Livelife Indonesia					
14	Kondisi mental saya menjadi lebih rileks setelah mengikuti program yang diselenggarakan oleh Livelife Indonesia					

Berilah tanda silang pada jawaban yang menurut Anda paling cocok dengan pandangan Anda

Pedoman jawaban yang tersedia adalah :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Contoh						
Saya merasa puas dengan fasilitas kantor Jawaban Anda : Tidak Setuju						
		STS	TS	R	S	SS
			X			
II. Quesioner Mengenai Tingkat Stres						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
15	Saya jarang merasakan sakit kepala berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan					
16	Saya tidur dengan teratur hampir setiap malam					
17	Tidak ada keluhan dengan masalah fisik seperti maag, urat tegang pada leher dan bahu, mata berkunang-kunang, dan mulut kering					
18	Saya tidak merasa tertekan dan tegang walaupun harus mengerjakan banyak pekerjaan di kantor					
19	Saya tidak pernah menangis karena masalah pekerjaan					
20	Saya selalu berkonsentrasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan					
21	Saya tidak merasakan fikiran kacau walau pun tugas yang saya kerjakan membutuhkan ketelitian					
22	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan					
23	Saya tidak pernah melakukan tindakan pengrusakan terhadap fasilitas kantor					
24	Saya puas dengan hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan					
25	Saya tidak pernah pernah membanting barang di kantor tanpa alasan					
26	Saya tidak pernah meminum alkohol dengan alasan yang berkaitan dengan pekerjaan					
27	Saya tidak merokok berlebihan dengan alasan yang berkaitan dengan pekerjaan					
28	Saya menjaga hubungan baik dengan atasan, bawahan maupun rekan kerja					