



ITS
Institut
Teknologi
Sepuluh Nopember



RSI
608.814 22
Agi
9-1
2009

TUGAS AKHIR - RI 1592

**ANALISIS STRESSOR PEKERJA WANITA DENGAN
PENDEKATAN STRUCTURAL EQUATION MODELLING
(Studi Kasus PT.Telkom Divre 5-PT. Infomedia
Nusantara Surabaya dan PTPN X Kertosari Jember)**

**AGITHA SUCI R.
NRP 2505 100 128**

**Pembimbing I
Arief Rahman, ST., M.Sc.
Pembimbing II
Ratna Sari Dewi, ST., MT.**

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
Fakultas Teknologi Industri
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya 2009**

PERPUSTAKAAN ITS	
Tgl. Terima	20-8-2009
Terima Dari	H
No. Agenda Prp.	1709



ITS
Institut
Teknologi
Sepuluh Nopember

FINAL PROJECT - RI 1592

ANALYSIS OF WOMEN WORKER STRESSOR WITH STRUCTURAL EQUATION MODELLING

**(Study Case PT. Telkom Divre 5-PT. Infomedia
Nusantara Surabaya and PTPN X Kertosari Jember)**

**AGITHA SUCI R.
NRP 2505 100 128**

**Supervisor I
Arief Rahman, ST., M.Sc.
Supervisor II
Ratna Sari Dewi, ST., MT.**

**DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ENGINEERING
Faculty of Industrial Technology
Sepuluh Nopember Institute of Technology
Surabaya 2009**

**ANALISIS STRESSOR PEKERJA WANITA DENGAN
PENDEKATAN STRUCTURAL EQUATION MODELLING**
(Studi Kasus PT.Telkom Divre 5-PT. Infomedia
Nusantara Surabaya dan PTPN X Kertosari Jember)

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Teknik
Pada
Program Studi S-1 Jurusan Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh :

**AGITHA SUCI R.
NRP 2505 100 128**

Disetujui oleh Pembimbing Tugas Akhir :

Arief Rahman, ST., M.Sc. (Pembimbing I)

Ratna Sari Dewi, ST., MT. (Pembimbing II)

SURABAYA, JUNI 2009

ANALISIS *STRESSOR* PEKERJA WANITA DENGAN
PENDEKATAN *STRUCTURAL EQUATION MODELLING*
(Studi Kasus di PT Telkom-PT Infomedia Surabaya dan PTPN X
Kertosari Jember)

Nama Mahasiswa : Agitha Suci R.
NRP : 2505100128
Jurusan : Teknik Industri ITS
Pembimbing I : Arief Rahman, ST, M.Sc.
Pembimbing II : Ratna Sari Dewi, ST, MT

Abstrak

Stres didefinisikan sebagai gangguan tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh beberapa faktor. Di beberapa penelitian, konsekuensi dampak stres yang potensial, diantaranya yaitu dampak organisasi yang berupa keabsenan, pergantian karyawan, menurunnya loyalitas terhadap organisasi, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya produktivitas. Banyak penelitian yang mengkaji faktor-faktor penyebab stres pekerja. Faktor-faktor tersebut adalah keluarga, pekerjaan, dan lain-lain. Hanya saja, model-model stressor tersebut dikaji secara terpisah dan tidak dianalisis secara menyeluruh.

Penelitian ini dilakukan untuk mengakomodasi hal di atas, di mana penelitian mengenai stres kerja dilakukan dengan mengkaji dan mengkonfirmasi berdasarkan faktor-faktor yang telah dikaji sebelumnya. Faktor-faktor yang dikaji adalah mengenai kondisi keluarga, psikososial, pekerjaan, dan *emotional intelligence*. Obyek penelitian berfokus pada pekerja wanita dengan pembagian pekerja wanita di lingkungan kantor dan pabrik. Pertimbangan ini diambil mengingat jumlah pekerja wanita di Indonesia yang relatif besar

Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat beberapa perbedaan antara model hasil penelitian dengan model penelitian terdahulu. Pada lingkungan kantor, kondisi keluarga tidak mempengaruhi secara signifikan kondisi stres kerja. Sedangkan

pada lingkungan pabrik, diketahui bahwa hanya kondisi *emotional intelligence* yang mempengaruhi secara signifikan kondisi stres kerja.

Kata Kunci : *Structural Equation Modelling*, Kondisi Keluarga, Kondisi Psikososial, Kondisi Pekerjaan, Kondisi *Emotional Intelligence*, dan Kondisi Stres Kerja.

*ANALYSIS OF WOMEN WORKER STRESSOR WITH
STRUCTURAL EQUATION MODELLING*
(*Study Case PT. Telkom Divre 5-PT. Infomedia Nusantara
Surabaya and PTPN X Kertosari Jember*)

Name : Agitha Suci R.
ID : 2505100128
Department : Industrial Engineering
Supervisor I : Arief Rahman, ST, M.Sc.
Supervisor II : Ratna Sari Dewi, ST, MT

Abstrac

The usage of human resource in achieving productivity is conducted by balancing some factors. Those factors are workers, types of work, organization, and work environment. A problem will be occurred when these factors are unbalanced. Stress is not only women problem, but also men problem. Women, as workers, can experience stress from inside or outside their working environment. This research is conducted to identify women stress level based on their family background, psychological factor, working condition, and also emotional intelligence. The main object of this research is women who work in. The office and factory. Interaction between variables is processed with structural equation modeling. The result of this research is that women in the office do not get affected by their family bacgkround. Meanwhile, in the factory, women get affected by their emotional intelligence.

Key Words : *Structural Equation Modelling, family background, psychological factor, working condition, and also emotional intelligence*

"Halaman Ini Sengaja Dikosongkan"

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan nikmat-Nya sehingga Tugas Akhir berjudul **Analisa Stressor Pekerja Wanita dengan Pendekatan *Structural Equation Modelling*** ini dapat berjalan dengan lancar.

Tugas Akhir ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Program Studi S-1 Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

Selama pengerjaan Tugas Akhir ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan dari banyak pihak, karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga tercinta, Ayahanda Edy Rachmadjaja, S.E., Ibunda Elly Suciatin, S.E., adik-adik tercinta, Anindya Rachmahayuningtyas dan Rizky Edyatna Putra, sekaligus keluarga besar atas semua dukungan dan kasih sayang yang telah dilimpahkan. Serta om Bambang sekeluarga dan Mbak Retno atas bantuannya dalam menyebarkan kuesioner.
2. Arief Rahman, S.T., M.Sc., selaku dosen pembimbing atas segala bimbingan, arahan, dan waktu yang telah diberikan.
3. Ratna Sari Dewi, S.T., M.T., selaku dosen ko-pembimbing atas perhatian, arahan, dan semangat yang diberikan.
4. Nugroho Priyo Negoro, S.T., S.E. selaku dosen wali atas kesempatan yang diberikan kepada saya (yang sedikit memaksa) untuk bisa menyelesaikan masa studi selama 3,5 tahun.
5. Sahabat-sahabat tercinta, Ayunda (beserta "abang" Rizky), Mita "Atim", Yaniz, Alen Nalendra (yang telah bersedia menerima todongan kuesioner), Wirawan dan Putu (maafkan saya tidak bisa berbarengan wisudanya....hehehe...ayo semangat.....)

6. Teman-teman Asisten Laboratorium Ergonomi dan Perancangan Sistem Kerja (Bob, Taq, Tex, Ufi, Ndo, Jie, Mer, De2, Bex, Eny, Yuan, Dew, Sing) dan adik-adik asisten (Riz, Lia, Mad, Oe2, Ndra, Dit, Dew2) serta , mbak-mas asisten senior yang telah memberikan dorongan semangat sekaligus kisah-kisah gila-manis-narsis yang tak terlupakan.
7. Teman-teman Himasa Jember, “Makcik” Putrek, “Fiski” Marta, Ocik “TW”, Setz (terima kasih sudah jadi “tour guide” di Sipil), Fajar “Ndutz”, Ayos “Panyun”, Irsyad “Lemoy”, Rina “Rinul”, Leny & Indah (matur nuwun sudah menemani saya berkeliaran di perpustakaan Unair), dan Dipta yang telah bersama-sama menjalani kehidupan “anak rantau Jember” di Surabaya.
8. Sahabat lama yang tidak pernah dilupakan, Qkyonk, Deci-Decul , Nia “Oyek”, Ndrew yang selalu ada untuk berbagi ketawa dan cerita.....
9. Penghuni Gebang Kidul 24, Vira (sembah nuwun sudah bersedia mengantar saya kemana-mana....hehehe...), Lilik, Novi, dan teman kos lainnya (termasuk penghuni lama) untuk semua perasaan senasib sepenanggungan di “negeri perantauan”
10. Ananda Lintang Kawuryan, mbak....thanks a lot dech....
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu sehingga terselesaikannya penelitian ini.

Penulis akan sangat berterima kasih atas segala saran dan masukan yang membangun dari berbagai pihak.

Surabaya, 31 Juli 2009

Penulis7

DAFTAR ISI

Judul.....	i
Judul dalam Bahasa Inggris.....	iii
Lembar Pengesahan.....	v
Abstrak.....	vii
<i>Abstract</i>	ix
Kata Pengantar.....	xi
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Gambar.....	xvii
Daftar Tabel.....	xxi

BAB I Pendahuluan

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Batasan masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6

BAB II Tinjauan Pustaka

2.1 Stres Kerja.....	9
2.1.1 Definisi Stres Kerja.....	9
2.1.2 Asumsi dalam Model Persamaan.....	11
2.1.3 Akibat Stres Kerja.....	12
2.1.4 Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas.....	14
2.2 <i>Structural Equation Modelling</i>	14
2.2.1 Konsep Dasar SEM.....	14

2.2.2 Variabel Laten & variable observasi....	15
2.2.3 CFA.....	15
2.2.4 Langkah-langkah dalam SEM.....	19
2.3 Model-model <i>Stressor</i> Pekerja.....	
BAB III Metodologi Penelitian	
3.1 Sumber Literatur.....	27
3.2 Penentuan Hipotesis.....	27
3.3 Pengumpulan Data.....	28
3.4 Pengolahan Data.....	28
3.5 Analisis & Interpretasi Hasil.....	32
3.6 Simpulan dan Saran.....	32
BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data	
4.1 Pengumpulan Data.....	35
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian....	35
4.1.2 Survey Penelitian.....	37
4.2 Pengolahan Data.....	37
4.2.1 Uji Normalitas.....	41
4.2.2 Uji Multikolinieritas.....	42
4.2.3 Spesifikasi Model.....	43
4.2.4 CFA.....	43
4.3 Model SEM.....	75
4.3.1 Lingkungan kantor.....	76
4.3.2 Lingkungan pabrik.....	78
BAB V Analisis dan Interpretasi Hasil	
5.1 <i>Stressor</i> Pekerja Wanita.....	81
5.1.1 CFA Kondisi Keluarga.....	81
5.1.2 CFA Kondisi Pekerjaan.....	85
5.1.3 CFA Kondisi Psikososial.....	89
5.1.4 CFA Kondisi <i>Emotional Intelligence</i>	92

5.15 Stres Kerja.....	94
5.2 Analisis SEM.....	96
5.2.1 Analisis SEM Lingkungan Kantor.....	96
5.2.2 Analisis SEM Lingkungan Pabrik.....	
BAB VI Simpulan dan Saran	
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	102

Daftar Pustaka

Lampiran

"Halaman Ini Sengaja Dikosongkan"

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
1.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Tarwaka, dkk, 2004)	2
2.1	Model Hubungan Stres dan Prestasi Kerja(T. Hani Handoko, 2001).....	13
2.2	Enam Tahap dalam Structural Equation Modelling (Hair dkk 2006).....	21
2.3	Konsep Model Stressor Kondisi Pekerjaan.....	22
2.4	Konsep Model Stressor Kondisi Psikososial dan Stres Kerja.....	23
2.5	Konsep Model Stressor Kondisi Emotional Intelligence.....	23
2.6	Konsep Model Stressor Kondisi Keluarga	24
3.1	Path Diagram Model Overall.....	31
3.2	<i>Flowchart</i> Metodologi Penelitian.....	33
4.1	Diagram Jalur Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor untuk <i>t-values</i>	44
4.2	Diagram Jalur Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor untuk <i>t-values</i> Setelah Modifikasi Lingkungan Kantor.....	45
4.3	Diagram Jalur Kondisi Keluarga untuk <i>Standardized Estimate</i> Setelah Modifikasi	45
4.4	Diagram Jalur Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik untuk <i>t-values</i>	47

4.5	Gambar 4.5 Diagram Jalur Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik untuk <i>t-values</i> Setelah Modifikasi	48
4.6	Diagram Jalur Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik untuk <i>Standardized Estimate</i> Setelah Modifikasi.....	48
4.7	Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor untuk <i>t-values</i>	51
4.8	Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor untuk <i>t-values</i> Setelah Modifikasi.....	51
4.9	Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor untuk <i>Standardized Estimate</i> Setelah Modifikasi	52
4.10	Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik untuk <i>t-values</i>	54
4.11	Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik untuk <i>t-values</i> Setelah Modifikasi 1.....	55
4.12	Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik untuk <i>t-values</i> Setelah Modifikasi 2.....	55
4.13	Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik untuk <i>Standardized Estimate</i> Setelah Modifikasi 2	56
4.14	Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor untuk <i>t-values</i>	58
4.15	Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor untuk <i>t-values</i> Setelah Modifikasi.....	59
4.16	Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor untuk <i>Standardized Estimate</i> Setelah Modifikasi.....	59
4.17	Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik untuk <i>t-value</i>	61

4.18	Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik untuk <i>t-values</i> Setelah Modifikasi.....	62
4.19	Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik untuk <i>standardized estimate</i> Setelah Modifikasi	62
4.20	10 Diagram Jalur Kondisi <i>Emotional Intelligence</i> Lingkungan Kantor untuk <i>t-value</i>	65
4.21	Diagram Jalur Kondisi <i>Emotional Intelligence</i> Lingkungan Kantor untuk <i>Standardized Estimate</i>	65
4.22	Diagram Jalur Kondisi <i>Emotional Intelligence</i> Lingkungan Pabrik untuk <i>t-value</i>	67
4.23	Diagram Jalur Kondisi <i>Emotional Intelligence</i> Lingkungan Pabrik untuk <i>Standardized Estimate</i>	68
4.24	Diagram Jalur Stres Kerja Lingkungan Kantor untuk <i>t-values</i>	70
4.25	Diagram Jalur Stres Kerja Lingkungan Kantor untuk <i>Standardized Estimate</i>	71
4.26	Diagram Jalur Stres Kerja Lingkungan Pabrik untuk <i>t-value</i>	73
4.27	Diagram Jalur Stres Kerja Lingkungan Pabrik untuk <i>Standardized Estimate</i>	73
4.28	<i>Full Structural Equation Modelling</i> untuk Lingkungan Kantor dengan estimasi <i>t-values</i>	76
4.29	<i>Full Structural Equation Modelling</i> untuk Lingkungan Kantor dengan <i>standardized estimates</i>	77
4.30	<i>Full Structural Equation Modelling</i> untuk Lingkungan Pabrik dengan estimasi <i>t-values</i>	78
4.31	<i>Full Structural Equation Modelling</i> untuk Lingkungan Pabrik dengan <i>standardized e.</i>	79

"Halaman Ini Sengaja Dikosongkan"

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Rata-rata Skor Psikososial antara Ibu Rumah Tangga, Pekerja Wanita, dan Pekerja Pria (SG Haynes dan M. Feinleib, 1980).....	4
2.1	Tipe Kepribadian Individu (Robbind, 1996)....	11
2.2	Pembagian Gejala Stres (Terry Beehr dan John Newman, 1978)	11
2.3	<i>Goodness of Fit Index</i> (Ghozali, 2005 dan Fuad)	17
2.4	Korelasi Penelitian yang Relevan.....	25
3.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
4.1	Uji Normalitas Lingkungan Kantor.....	41
4.2	Uji Normalitas Lingkungan Pabrik.....	42
4.3	Uji Kesesuaian Model Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor.....	46
4.4	Uji Kesesuaian Model Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik.....	49
4.5	Uji Kesesuaian Model Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor.....	53
4.6	Uji Kesesuaian Model Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik.....	57

4.7	Uji Kesesuaian Model Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor.....	60
4.8	Uji Kesesuaian Model Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik.....	63
4.9	Uji Kesesuaian Model Kondisi <i>Emotional Intelligence</i> Lingkungan Kantor.....	66
4.10	Uji Kesesuaian Model Kondisi <i>Emotional Intelligence</i> Lingkungan Pabrik.....	69
4.11	Uji Kesesuaian Model Stres Kerja Lingkungan Kantor.....	72
4.12	Uji Kesesuaian Model Stres Kerja Lingkungan Pabrik.....	74
4.13	Estimasi Parameter dan <i>t-values</i> Model Struktural Lingkungan Kantor.....	77
4.14	Uji Kesesuaian Model <i>Full Structural Equation Modelling</i> Lingkungan Kantor.....	78
4.15	Estimasi Parameter dan <i>t-values</i> Model Struktural Lingkungan Pabrik.....	79
4.16	Uji Kesesuaian Model <i>Full Structural Equation Modelling</i> Lingkungan Pabrik.....	80
5.1	Nilai <i>t-values</i> Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor.....	81
5.2	<i>Loading Factor, Error, dan t-values</i> Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor.....	82
5.3	Nilai <i>t-value</i> Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik.....	83
5.4	<i>Loading Factor, Error, dan t-values</i> Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik.....	84
5.5	Nilai <i>t-values</i> Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor dan Pabrik Sebelum Modifikasi.....	85
5.6	Nilai <i>t-values</i> Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor dan Pabrik Setelah Modifikasi 1.....	86

5.7	Nilai <i>t-values</i> Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik Setelah Modifikasi 2.....	87
5.8	<i>Loading Factor</i> dan <i>Error</i> Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor.....	87
5.9	<i>Loading Factor</i> dan <i>Error</i> Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik.....	88
5.10	Nilai <i>t-values</i> Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor.....	89
5.11	<i>Loading Factor</i> , <i>Error</i> , dan <i>t-values</i> Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor.....	90
5.12	Nilai Lingkungan Pabrik Setelah <i>t-values</i> Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik...	91
5.13	<i>Loading Factor</i> , <i>Error</i> , dan <i>t-values</i> Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik.....	91
5.14	<i>Loading Factor</i> , <i>Error</i> , dan <i>t-values</i> Kondisi <i>Emotional Intelligence</i> Lingkungan Kantor.....	93
5.15	<i>Loading Factor</i> , <i>Error</i> , dan <i>t-values</i> Kondisi <i>Emotional Intelligence</i> Lingkungan Pabrik.....	93
5.16	<i>Loading Factor</i> , <i>Error</i> , dan <i>t-values</i> Stres Kerja Lingkungan Kantor.....	95
5.17	<i>Loading Factor</i> , <i>Error</i> , dan <i>t-values</i> Stres Kerja Lingkungan Pabrik.....	95

70	"Halaman Ini Sengaja Dikosongkan"	
71		
72		
73		
74		
75		
76		
77		
78		
79		
80		
81		
82		
83		
84		
85		
86		
87		
88		
89		
90		
91		
92		
93		
94		
95		
96		
97		
98		
99		
100		

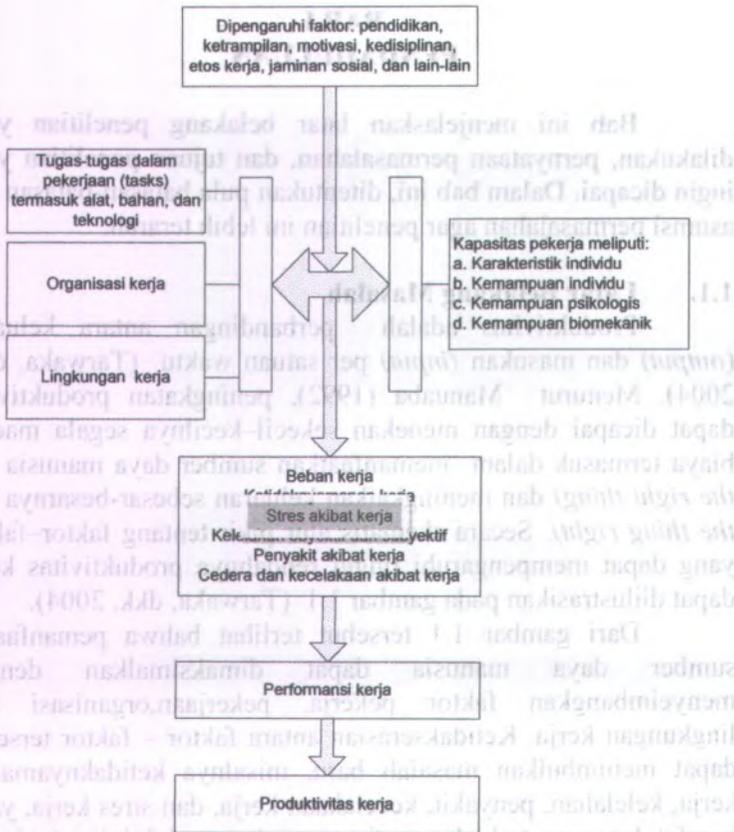
BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian yang dilakukan, pernyataan permasalahan, dan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Dalam bab ini, ditentukan pula batasan-batasan dan asumsi permasalahan agar penelitian ini lebih terarah.

1.1. Latar Belakang Masalah

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) per satuan waktu (Tarwaka, dkk, 2004). Menurut Manuaba (1992), peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (*do the right thing*) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (*do the thing right*). Secara skematis alur pikir tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja dapat diilustrasikan pada gambar 1.1 (Tarwaka, dkk, 2004).

Dari gambar 1.1 tersebut terlihat bahwa pemanfaatan sumber daya manusia dapat dimaksimalkan dengan menyeimbangkan faktor pekerja, pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Ketidakserasian antara faktor – faktor tersebut dapat menimbulkan masalah baru, misalnya ketidaknyamanan kerja, kelelahan, penyakit, kecelakaan kerja, dan stres kerja, yang berefek langsung terhadap performansi dan produktivitas kerja.



Gambar 1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Tarwaka, dkk, 2004)

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pada penjelasan di atas, ternyata stres merupakan salah satu aspek yang penting dan perlu dintisipasi. Kemampuan stres untuk bisa mendorong maupun menghambat pelaksanaan kerja banyak tergantung pada reaksi yang diberikan oleh pekerja dalam menghadapi stres (Widoyoko, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Retnaningtyas (2005) menyebutkan bahwa stres kerja dan produktivitas mempunyai korelasi yang negatif.

Semakin tinggi stres kerja yang dialami pekerja, maka produktivitas tenaga kerja juga rendah. Menurut penelitian Baker (1997), stres menurunkan daya tahan tubuh sehingga mengakibatkan individu mudah terserang penyakit. Stres juga mengakibatkan tingkat absen pekerja relatif tinggi. Stres kerja dapat dialami oleh pekerja pria ataupun wanita. Stres kerja merupakan suatu permasalahan yang biasa ditemukan pada tenaga kerja. Survei yang dilakukan pada perusahaan asuransi Northwestren National menunjukkan bahwa, 7 dari 10 pekerja mengindikasikan bahwa stres menyebabkan masalah kesehatan dan kurang produktifnya pekerjaan, 1 dari 3 pekerja Amerika Serikat mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya karena stres akibat faktor yang berkaitan dengan tempat kerja, 1 dari 10 pekerja keluar dari tempat kerjanya karena stres akibat faktor non kerja, dan 46% menyatakan bahwa kerja mereka sangat penuh dengan stres (Leap dan Crino, 1993).

Wanita sebagai pekerja dapat mengalami berbagai stres, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun yang berasal dari luar lingkungan kerja. Wanita yang bekerja memerlukan energi yang lebih besar bila dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nevin Sanlier dan Fatma Arpacı (2007). Penelitian tersebut menyebutkan bahwa tingkat stres wanita Turki yang bekerja lebih tinggi dibandingkan dengan wanita Turki yang tidak bekerja. Tingkat stres yang dialami pekerja wanita juga cenderung lebih besar dibandingkan dengan tingkat stres tenaga kerja pria. Hasil penelitian yang dilakukan oleh SG Haynes dan M. Feinleib (1980) menyebutkan bahwa tingkat *daily stress* pekerja wanita lebih besar dibandingkan dengan tingkat *daily stress* pekerja pria dan ibu rumah tangga. Dari tabel 3.1, *daily stress* pekerja wanita didapat nilai rata-rata sebesar 0,33, sedangkan untuk pekerja pria rata-rata sebesar 0,29 dan ibu rumah tangga rata-rata sebesar 0,27. Obyek penelitian merupakan ibu rumah tangga, pekerja wanita dan pekerja pria berusia 45-64 tahun.

Tabel 1.1 Rata-rata Skor Psikososial antara Ibu Rumah Tangga, Pekerja Wanita, dan Pekerja Pria (SG Haynes dan M. Feinleib,1980)

Group Skala Psikososial	Ibu Rumah Tangga n=350	Pekerja wanita n=387	Men n=580
Tingkat kelabilan emosi	0,36	0,37	0,30
Tensi	0,36	0,40	0,25
Stres harian	0,27	0,33	0,29
Ketidakpuasan pernikahan	0,22	0,27	0,19
Mobilitas kerja	1,80	2,02	1,81

Beberapa penelitian mengenai stres kerja telah banyak dilakukan. Berikut penelitian-penelitian yang menjadi dasar penelitian ini dilakukan. Pada tahun 2006, Mung Rahadi meneliti hubungan antara kondisi psikososial pekerja wanita dan timbulnya stres kerja. Mung Rahadi membagi indikator timbulnya stres kerja menjadi 3 kategori yaitu indikator fisik, emosi, dan perilaku. Susana MF dkk (2007) melakukan penelitian untuk meneliti hubungan antara peran ganda pekerja wanita dan kondisi keluarga dihubungkan dengan timbulnya stres kerja dan kecelakaan kerja. Sedangkan Uji Chandradewi pada tahun 2007 melakukan penelitian mengenai hubungan kondisi lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan terhadap timbulnya stres kerja dan produktivitas kerja. Dan Jose Maria pada tahun 2007 membuktikan adanya hubungan antara kondisi *emotional intelligence* dengan timbulnya stres kerja.

Berdasar penjelasan di atas, dapat diidentifikasi bahwa faktor penyebab stres kerja (*stressor*) terdiri dari kondisi keluarga, kondisi psikososial, kondisi pekerjaan dan kondisi *emotional intelligence*. Obyek penelitian dilakukan pada dua tempat, yaitu di lingkungan kantor dan di lingkungan pabrik. Pembagian kedua tempat penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan *stressor* yang berpengaruh.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah studi mengenai faktor penyebab timbulnya stres pekerja wanita (*stressor*) yang bersumber di luar lingkungan kerja. Penelitian dilakukan untuk melihat hubungan empat buah *stressor* yaitu kondisi keluarga, kondisi pekerjaan, kondisi psikososial, dan kondisi *emotional intelligence* terhadap stres kerja, dimana pada penelitian sebelumnya masih dilakukan secara parsial. Keempat *stressor* merupakan variabel laten yang tidak bisa diukur secara langsung. *Structural Equation Modelling* digunakan untuk mengakomodir permasalahan tersebut.

1.3 Batasan Masalah

Batasan-batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Stressor* yang diambil merupakan *stressor* yang bersumber dari luar lingkungan fisik kerja (lingkungan fisik yang dimaksud adalah kondisi suhu, cahaya, kebisingan, panas dan kondisi fisik lingkungan kerja lainnya).
2. Sedangkan obyek penelitian pada masalah ini dibagi menjadi dua yaitu pekerja wanita yang bekerja di kantor (wanita karir) dan pekerja wanita yang bekerja di pabrik (buruh pabrik).

Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja yang dialami pekerja wanita merupakan stres kerja yang berefek negatif terhadap pekerjaan.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan *stressor* kondisi keluarga, kondisi pekerjaan, tingkat kecerdasan emosional, dan kondisi psikososial terhadap stres pekerja wanita.

2. Menganalisis penyebab dari tiap faktor yang mempengaruhi stres kerja.
3. Mengkaji dan membandingkan penyebab stres kerja pada wanita yang bekerja di lingkungan kantor dan lingkungan pabrik.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dalam mengidentifikasi stres kerja yang dialami oleh pekerja wanita.
2. Sebagai kajian menyeluruh terhadap faktor – faktor penyebab stres kerja wanita.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan laporan tugas akhir ini terdiri dari beberapa bab dimana tiap bab mempunyai keterkaitan dengan bab selanjutnya. Sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang melakukan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, asumsi yang digunakan, batasan dan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian, antara lain mengenai pengertian stres kerja, faktor-faktor penyebab stres kerja, akibat stres kerja, pengaruh stres kerja dan *structural equation modeling*.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi langkah-langkah dalam melakukan penelitian ini, yaitu hal-hal yang dilakukan untuk menjawab tujuan dari penelitian.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi pengumpulan data dan pengolahan data-data yang telah diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap responden pekerja wanita di lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik kemudian melakukan tahapan proses *structural equation modeling*.

BAB V : ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

Pada bab ini berisi analisis dari pengolahan hasil yang telah dilakukan, yaitu *confirmatory factor analysis* dari tiap variabel laten (*stressor* dan stres kerja) dan analisis *full model structural equation modeling*, baik lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran berkenaan dengan dilakukannya penelitian ini, apakah tujuan penelitian sudah tercapai dan saran apa yang bisa diberikan untuk penelitian selanjutnya.

BAR IV : PENGIMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini membahas mengenai pengumpulan data yang telah diperoleh melalui penyebaran kuisioner terhadap responden pekerja wanita di lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik kemudian melakukan proses wawancara dengan metode wawancara mendalam.

BAR V : ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

Bab ini berisi analisis dan pengolahan hasil yang telah dilakukan, yaitu menggunakan faktor utama dari tiap variabel laten (survey dan stres kerja) dan analisis jalur model secara wawancara mendalam, baik lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik.

BAR VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran berdasarkan dengan dilakukannya penelitian ini apakah tujuan penelitian sudah tercapai dan saran apa yang bisa diberikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori-teori pendukung penelitian yang berasal berbagai literatur, yang akan menjadi referensi dalam proses pemecahan masalah penelitian.

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan dalam berbagai pendapat. Keith Davis (1985) mengemukakan bahwa stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Anwar (2003) mendefinisikan stres sebagai gangguan tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan. Sedangkan pendapat Beerhr dan Newman (Luthans, 1996) menyatakan stres kerja sebagai suatu kondisi yang timbul karena adanya interaksi antara individu dan pekerjaan yang ditandai dengan adanya perubahan dalam diri individu yang mendorong individu melakukan penyimpangan (tidak berfungsi secara normal). Dari sudut pandang psikologis, Cox dan Mackay (1979) menegaskan bahwa stres adalah sebuah gejala yang sangat individual. Stres merupakan penafsiran individu terhadap keterlibatan dalam lingkungannya, baik secara fisik ataupun *psychological*. Berdasar beberapa defini yang telah disebutkan di atas, stres kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan fisik dan psikis individu dengan pengaruh dari berbagai faktor, baik dari pribadi, lingkungan kerja ataupun lingkungan di luar pekerjaan. Faktor-faktor tersebut yang nantinya mempengaruhi kemampuan individu dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stres dapat diakibatkan hanya satu stres, biasanya individu mengalami stres karena kombinasi dari

stressor. Ada beberapa pendapat yang menjelaskan mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja. Rochman (1995) menyatakan bahwa stres pada tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu jenis pekerjaan dan pekerja itu sendiri. Osborn (1991) menyatakan bahwa sumber – sumber stres kerja terdiri dari variabel – variabel dimensi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja dan karakteristik individu.

Dalam penelitiannya, Cohen (1980) dalam Munandar (2001) menyimpulkan beberapa faktor yang berpotensi menimbulkan stres, yaitu :

1. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja dapat menimbulkan tekanan (*environmental stress*) pada tenaga kerja. Tekanan lingkungan tersebut tersebut dapat berasal dari faktor fisik, kimia, biologi, psikologi (Hanafiah, 1994). Hampir semua kondisi menyebabkan kerja stres. Pengaruh lingkungan psikis di tempat kerja dapat positif maupun negatif tergantung bagaimana individu menanggapi. Menurut Munandar (2001), lingkungan kotor tidak sehat merupakan pembangkit stres. Menurut Sarafino, stres kerja dapat disebabkan lingkungan fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperatur atau panas yang terlalu tinggi, udara yang lembab, penerangan di kantor yang kurang terang (Smet, 1994).
2. Kondisi di luar lingkungan kerja
Kondisi ini disebut *life stressor*. Faktor dalam kehidupan seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Pada umumnya stres dalam diri seseorang disebabkan perubahan-perubahan dasar dalam seseorang seperti perceraian, perkawinan, dan kematian.
3. Diri pribadi
Faktor ini berhubungan dengan tipe kepribadian yaitu A atau B. Kepribadian dari pola perilaku individu menentukan pola reaksi terhadap situasi atau kejadian. Dua orang kardiolog, M. Friedman dan R. Rosenman mengembangkan penggolongan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Tipe Kepribadian Individu (Robbind, 1996)

Kepribadian Tipe A	Kepribadian Tipe B
a. Sangat sadar waktu	a. Tenang
b. Tidak sabaran	b. Santai
c. Sangat kompetitif	c. Tidak mempunyai ambisi yang berlebihan
d. Ambisius	d. Kurang rentan terhadap stres dan pekerja wanita
e. Agresif	
f. Pekerja keras	
g. Menetapkan target yang tinggi bagi dirinya dan orang lain	

2.1.3 Akibat Stres Kerja

Menurut Terry Beehr dan John Newman (1978), gejala stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu gejala psikologis, gejala psikis, dan gejala perilaku.

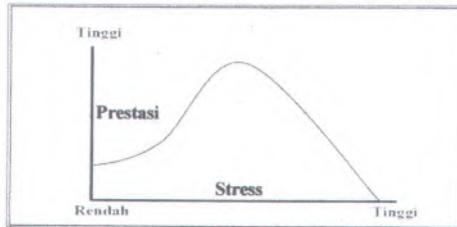
Tabel 2.2 Pembagian Gejala Stres (Terry Beehr dan John Newman, 1978)

Gejala Psikologis	Gejala Fisik	Gejala Perilaku
Kecemasan, ketegangan	Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	Menunda ataupun menghindari pekerjaan/tugas
Bingung, marah, sensitif	Meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin	Penurunan prestasi dan produktivitas
Memendam perasaan	Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung	Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk
Komunikasi tidak efektif	Mudah terluka	Perilaku sabotase
Mengurung diri	Mudah lelah secara fisik	Meningkatnya frekuensi absensi

Gejala Psikologis	Gejala Fisik	Gejala Perilaku
Depresi	Kematian	Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan)
Merasa terasing dan mengasingkan diri	Gangguan kardiovaskuler	Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
Kebosanan	Gangguan pernafasan	Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi seperti mengebut, berjudi
Ketidakpuasan kerja	Lebih sering berkeringat	Meningkatnya agresivitas dan kriminalitas
Lelah mental	Gangguan pada kulit	Penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
Menurunnya fungsi intelektual	Kepala pusing	Kecenderungan bunuh diri
Kehilangan daya konsentrasi	Kanker	
Kehilangan spontanitas dan kreativitas	Ketegangan otot	
Kehilangan semangat hidup	Problem tidur	
Menurunnya harga diri dan rasa percaya diri		

2.1.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian seorang karyawan terhadap pemenuhan tugas tertentu berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan stres yang dialami oleh individu dalam pekerjaannya dapat membantu dalam peningkatan prestasi kerja, tetapi juga dapat menurunkan prestasi kerja individu. Pengaruh stres terhadap prestasi kerja dapat digambarkan pada gambar 2.2 di bawah ini :



Gambar 1.1 Model Hubungan Stres Dan Prestasi Kerja
(T. Hani Handoko, 2001)

Dari grafik pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa prestasi kerja cenderung rendah ketika individu tidak mengalami stres kerja. Faktor rendahnya stres kerja diakibatkan oleh ketiadaan tantangan dalam pekerjaan sehingga individu cenderung mengeluarkan *effort* yang kurang dalam pencapaian prestasi. Sedangkan dengan meningkatnya stres membantu individu dalam pencapaian prestasi kerja. Hal ini dikarenakan stres berperan sebagai *stimulus* dalam proses usaha manusia mencapai prestasi kerja.

Informasi lain yang bisa didapat dari grafik tersebut adalah semakin meningkatnya stres cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Ketika stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja individu mulai menurun. Hal ini diakibatkan karena stres mengganggu pelaksanaan kerja.

2.1.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas

Produktivitas adalah pengukuran tentang seberapa banyak sumber daya digunakan bersama-sama dalam organisasi untuk menghasilkan suatu unit hasil produksi (Yaslis, 1999). Secara spesifik produktivitas merupakan rasio antara keluar dengan masukan. Produktivitas tenaga kerja yaitu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia mampu menghasilkan keluaran yang lebih banyak dari tenaga kerja lain dalam waktu yang sama dengan menggunakan sumber daya yang sama atau lebih sedikit dengan mutu yang sesuai standar (Ravianto J, 1986).

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu beban kerja, beban tambahan akibat lingkungan kerja, dan lingkungan kerja. Faktor lain yang juga berpengaruh adalah stres kerja. Cox telah mengidentifikasi konsekuensi dampak stres yang potensial, diantaranya yaitu dampak organisasi yang berupa keabsenan, pergantian karyawan, menurunnya loyalitas terhadap organisasi, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya produktivitas (Gibson, 1995).

Stres kerja yang dialami oleh pekerja dapat menimbulkan permasalahan lain muncul. Menurut penelitian Baker (1997), stres menurunkan daya tahan tubuh sehingga mengakibatkan individu mudah terserang penyakit. Stres juga mengakibatkan tingkat absen pekerja relatif tinggi.

2.2 Structural Equation Modelling

2.2.1 Konsep Dasar Structural Equation Modelling

Structural Equation Modelling (SEM) merupakan pendekatan integrasi antara analisa faktor, model struktural dan analisa *path*. SEM juga merupakan pendekatan integrasi antara analisa data dengan konstruksi konsep. Di dalam SEM kita dapat melakukan kegiatan secara bersamaan yaitu persamaan validitas

dan reliabilitas instrumen (setara dengan analisa konfirmatori), pengujian model berkaitan dengan hubungan antar variabel laten (setara dengan analisa path), dan mendapatkan model yang bermanfaat untuk perkiraan (setara dengan model terstruktural).

2.2.2 Variabel Laten dan Variabel Observasi

Ghozali dan Fuad (2005) menyatakan pengertian dari variabel laten sebagai variabel yang tidak bisa diukur secara langsung dan memerlukan beberapa indikator sebagai proksi. Sedangkan Hair dkk (1998) menyatakan variabel observasi atau juga disebut *manifest variable* adalah variabel yang datanya harus dicari melalui penelitian lapangan misalnya melalui instrumen-instrumen survey. Variabel observasi digunakan sebagai indikator dari variabel laten.

2.2.3 *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*

Validitas dan Reliabilitas. Dalam analisis CFA dilakukan konfirmasi lebih lanjut menguji sebuah teori atau konsep mengenai sebuah proses atau sebuah fenomena. Prinsip CFA adalah hanya melakukan konfirmasi berdasarkan teori atau konsep yang sudah ada terhadap keakuratan (valid dan reliabel) kuisioner yang dibuat.

Proses mengukur validitas faktor atau *construct* dalam proses CFA dilakukan dengan statistik uji t. Bila *t-value* < $t_{(\alpha,df)}$ maka terima H_0 dan estimasi parameter hubungan kausal (koefisien regresi) tidak signifikan dalam mengukur hubungan kausalitas.

Reliabilitas variabel laten dapat diketahui dari nilai *construct reliability* (ρ_c) dengan rumus sebagai berikut.

$$\rho_c = \frac{(\sum_{i=1}^p \lambda_i)^2}{[(\sum_{i=1}^p \lambda_i)^2 + (\sum_{i=1}^p \theta_i)]} \quad (2.1)$$

dimana :

ρ_c = *construct reliability*

λ = *loading factor* variabel indikator

θ = *error* variabel indikator

p = banyaknya indikator variabel laten

Variabel laten reliabel jika nilai *construct reliability* (ρ_c) lebih dari 0,6 (Ghozali dan Fuad, 2005).

Identifikasi Model. Identifikasi model berkaitan dengan jumlah persamaan yang ada dibandingkan dengan banyak parameter yang ditaksir, sebagai upaya mencari solusi yang unik untuk koefisien model. Dalam mengidentifikasi sebuah model, ada tiga macam kriteria yang dapat diambil.

1. *Just-Identified*

Keadaan dimana persamaan yang ada sama dengan banyak koefisien yang di-estimasi (derajat bebas = 0). Dimana model struktural dapat dengan pasti mengestimasi model, tetapi tidak punya kemampuan untuk menggeneralisasi. Nilai derajat bebas dihitung dengan rumus :

$$df = \frac{1}{2}[(p+q)(p+q+1)] - t \quad (2.2)$$

dimana : p = Jumlah variabel indikator endogen

q = Jumlah variabel indikator eksogen

t = Jumlah parameter model yang harus diestimasi

2. *Underidentified*

Keadaan dimana *structural model* dengan derajat bebas negatif. Hal ini mengidentifikasikan bahwa parameter yang di-estimasi lebih banyak dari matriks input, sehingga analisis model tidak dapat diselesaikan.

3. *Overidentified*

Keadaan di mana lebih banyak persamaan daripada parameter yang diestimasi (derajat bebas lebih dari 0). Pengidentifikasi beberapa tingkat generalisasi dapat dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh kecocokan model yang tinggi dengan derajat bebas yang besar.

Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*). Tabel 2.5 akan menunjukkan nilai uji kesesuaian model sebagai berikut sebagai kriteria model dikatakan baik.

Tabel 2.2 *Goodness of Fit Index*

<i>Goodness of Fit Index</i>	Nilai yang diharapkan
χ^2 - Chi Square	Diharapkan kecil
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,9$
AGFI	$\geq 0,9$
CFI	$\geq 0,9$

Sumber : Ghozali dan Fuad, 2005

1. χ^2 - Chi-Square Statistic dan P-value

Nilai *chi-square* sebesar nol menunjukkan bahwa model memiliki *fit* yang sempurna (*perfect fit*). Hipotesis yang akan diuji dalam kriteria ini adalah :

$H_0 : \Sigma = \Sigma(\theta)$ (matriks varian-kovarian populasi sama dengan matriks varian-kovarian model yang diestimasi)

$H_1 : \Sigma \neq \Sigma(\theta)$ (matriks varian-kovarian populasi tidak sama dengan matriks varian-kovarian model yang diestimasi)

Model yang diuji akan dipandang baik jika nilai *Chi-square*-nya rendah atau nilai *P-value* nya lebih dari 0,05. Dalam pengujian ini nilai *Chi-square* yang rendah akan menghasilkan sebuah tingkat signifikansi yang lebih besar

dari 0,05 akan mengindikasikan tak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarian data dan matriks kovarian yang diestimasi.

2. RMSEA- The Root Mean Square Error of Approximation

Dari beberapa indikator model fit yang ada, RMSEA merupakan indikator yang paling informatif (Ghozali dan Fuad, 2005). RMSEA mengukur penyimpangan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarians populasinya (Brown dan Cudeck, 1993 dalam Ghozali dan Fuad, 2005). Nilai RMSEA yang kurang dari 0,05 mengindikasikan adanya model *fit*. Nilai yang berkisar antara 0,05 sampai 0,08 menyatakan bahwa model memiliki perkiraan kesalahan yang *reasonable*. Sedangkan RMSEA yang berkisar antara 0,08 sampai 0,1 menyatakan bahwa model memiliki *fit* yang cukup (*mediocre*) (MacCallum et al 1996 dalam Ghozali dan Fuad, 2005). RMSEA yang lebih dari 0,1 mengindikasikan bahwa model *fit* yang sangat jelek.

3. GFI (Goodness of Fit Indices)

Goodness of Fit Indices merupakan suatu ukuran mengenai ketepatan model dalam menghasilkan *observed matrix covariance*. Nilai GFI ini harus berkisar antara 0 dan 1. Nilai GFI yang lebih besar dari 0,9 menunjukkan fit suatu model yang baik (Diamantopaulus dan Siguaw, 2000 dalam Ghozali dan Fuad, 2005).

4. AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)

Adjusted Goodness of Fit Index sama seperti GFI, tetapi telah menyesuaikan pengaruh *degrees of freedom* pada suatu model. Sama seperti GFI, nilai AGFI sebesar satu berarti model memiliki *perfect fit*.

Nilai AGFI sebesar 1 berarti bahwa model memiliki *perfect fit*. Sedangkan model yang fit adalah yang memiliki nilai AGFI lebih besar dari 0,90. (Diamantopaulus dan Siguaw, 2000 dalam Ghozali dan Fuad, 2005).

5. CFI (*Comperative Fit Index*)

CFI adalah indeks yang besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model. Indeks ini berada dalam rentang 0 dan 1 dan diturunkan dari perbandingan antara model yang dihipotesiskan dan *independence model*. Suatu model dikatakan fit apabila memiliki nilai CFI lebih besar dari 0,90 (Bentler, 1992 dalam Ghozali dan Fuad, 2005).

2.2.4 Langkah-langkah *Structural Equation Modelling*

Langkah – langkah dalam pengerjaan *Structural Equation Modelling* (lihat gambar 2.3) yaitu :

a. Tahap 1

Langkah pertama adalah pendefinisian item-item yang dapat dijadikan sebagai variabel indikator berdasarkan dasar teori yang ada.

b. Tahap 2

Langkah kedua adalah dengan menggambarkan model ke dalam bentuk diagram *path* yang memudahkan dalam mengetahui hubungan kausalitas variabel-variabel yang diuji, yaitu eksogen dan endogen.

c. Tahap 3

Proses identifikasi data, berupa *missing data sample size*, matriks input yang digunakan, dan estimasi data. Matrik input dapat berupa matrik varian kovarian dan matrik korelasi. SEM bermanfaat untuk pemeriksaan besar kecilnya pengaruh langsung atau tidak langsung dari pengaruh total variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selanjutnya dilakukan proses estimasi dengan menggunakan prosedur *Maximum Likelihood Estimation* yaitu dengan prosedur yang dapat meningkatkan perkiraan parameter untuk memperkecil tingkat *error*.

d. Tahap 4

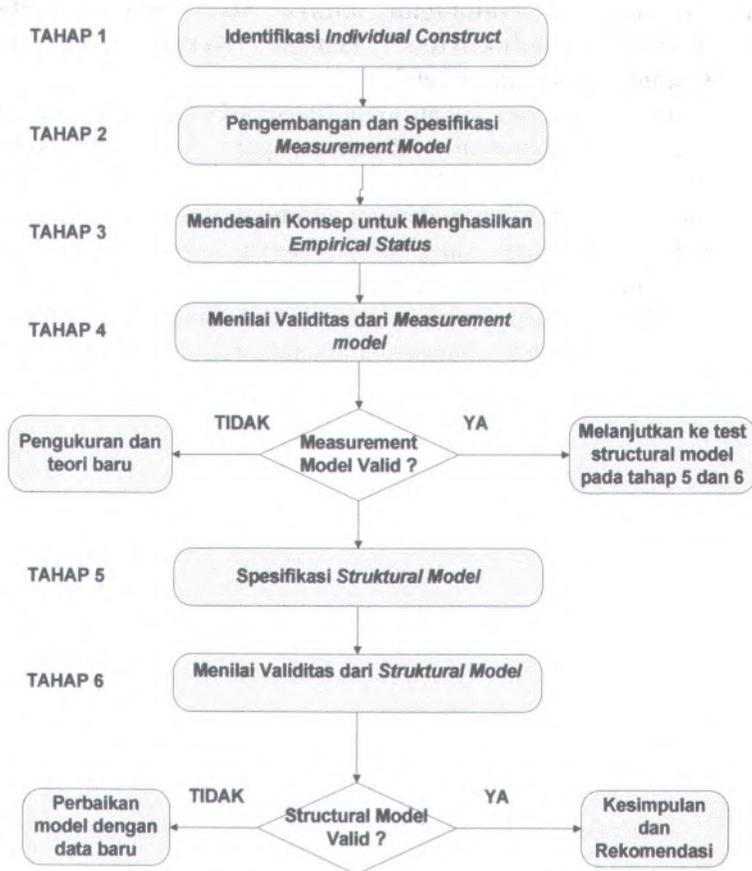
Tahapan ini biasa disebut dengan *confirmatory factor analysis* (CFA). Proses evaluasi pertama mengenai hasil dari peramalan yaitu dengan mendeteksi indikator yang jatuh di luar limit yang diperbolehkan. Indikator yang tidak signifikan dibuang. Kemudian dilakukan proses CFA kembali. Setelah semua indikator valid, dilanjutkan dengan *test reability* indikator tersebut dan *goodness of fit* dari *measurement model*. Setelah memenuhi kriteria, dilanjutkan ke tahap 5 dan 6 yaitu *structural equation modelling*.

e. Tahap 5

Tahapan ini dilakukan perubahan dari *measurement model* hasil CFA menjadi *structural model*.

f. Tahap 6

Pada tahap ini, dilakukan penilaian mengenai *goodness of fit* dari *structural model* yang dibuat. Apabila telah memenuhi kriteria, dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan dan rekomendasi. Apabila masih belum memenuhi kriteria, dilakukan perbaikan dengan menggunakan data baru.



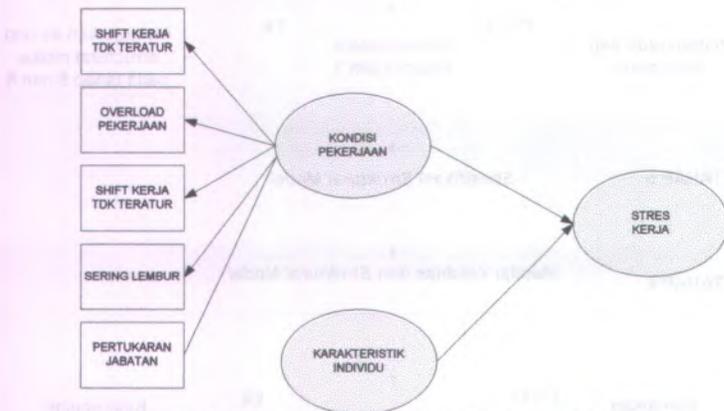
Gambar 2.2 Enam Tahap dalam *Structural Equation Modelling* (Hair dkk 2006)

2.3 Model-model Stressor Pekerja

Sebagai acuan penelitian tentang model-model *stressor* pada pekerja, sub bab ini menyajikan review mengenai model-model stressor pekerja. Berikut *review* mengenai penelitian-penelitian terdahulu :

a. Penelitian “ Hubungan antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja” oleh Uji Chandradewi tahun 2007.

Penelitian ini melakukan identifikasi stres kerja dari pekerja bagian pengemasan PT Semanggi Agung Sejahtera Tulungagung. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan produktivitas dari karyawan. Faktor stres kerja yang diteliti hanya terbatas pada faktor lingkungan kerja fisik dan karakter individu berupa umur, pendidikan, dan masa kerja. Teknik analisa data yang digunakan adalah tabulasi silang dan korelasi Spearman.

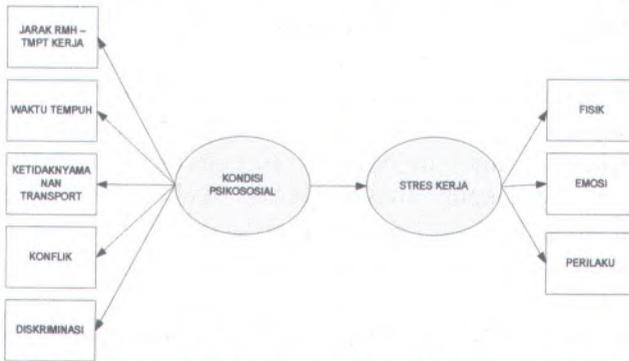


Gambar 2.3 Konsep Model Stressor Kondisi Pekerjaan

b. Penelitian “Identifikasi Faktor Psikososial yang Berhubungan dengan Stres Kerja Wanita (Studi pada Bagian Produksi Pelintingan Rokok Unit I PT Gudang Garam Kediri)” oleh Mung Rahadi pada tahun 2006

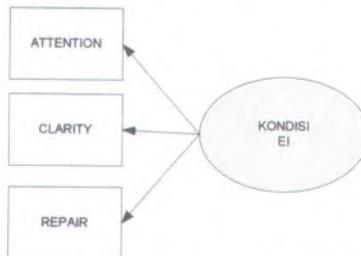
Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor psikososial yang berhubungan dengan stres kerja pada tenaga kerja wanita pada bagian produksi pelintingan rokok Unit I PT Gudang Garam Kediri. Faktor stres kerja yang diteliti hanya

berfokus pada faktor psikososial pekerja wanita. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji Statistik Fisher.



Gambar 2.4 Konsep Model Stressor Kondisi Psikososial dan Stres Kerja

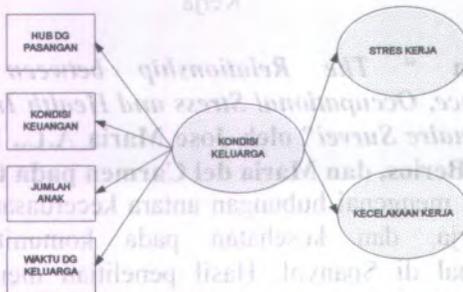
- c. Penelitian “ *The Relationship between Emotional Intelligence, Occupational Stress and Health In Nurses : A Questionnaire Survei*” oleh Jose Maria A.L., Esther L.Z., M.Pillar Berios, dan Maria del Carmen pada tahun 2007
- Penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan emosional, stres kerja, dan kesehatan pada komunitas perawat professional di Spanyol. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional berperan sebagai faktor pelindung perawat terhadap stres kerja dan faktor fasilitas terhadap kesehatan



Gambar 2.5 Konsep Model Stressor Kondisi Emotional Intelligence

d. Penelitian “ *Pilot Study on The Influence of Stress Caused by The Need to Combine Work and Family on Occupational Accidents in Working Women*” oleh Susana M.F., Ignacio, Adolfo C., Eugenio M.F. tahun 2007

Pada penelitian ini dibahas mengenai pengaruh stres kerja akibat peran ganda terhadap kecelakaan kerja pada pekerja wanita. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sebagian pekerja wanita di Spanyol pernah mengalami kecelakaan kerja walaupun masih dalam skala minor. Responden mengungkapkan bahwa kecelakaan yang terjadi sebagian besar diakibatkan adanya konflik peran responden sebagai pekerja wanita dan sebagai ibu rumah tangga. Pada penelitian ini masih belum diungkapkan mengenai faktor penyebab terjadinya konflik peran pekerja wanita.



Gambar 2.6 Konsep Model Stressor Kondisi Keluarga

Pada tabel 2.5 dijelaskan mengenai posisi penelitian yang dilakukan saat ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu

Tabel 2.3 Korelasi Penelitian yang Relevan

Peneliti	Penelitian	Tahun	Obyek penelitian	Stressor				
				Faktor Lingkungan Kerja	Faktor Kecerdasan Emosional	Faktor Psikosial	Faktor Kondisi Keluarga (Konflik peran)	Faktor Pekerjaan
Uji Chandradewi	Hubungan Antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja	2007	Tenaga kerja Bagian Pengemasan					▲
Mung Rahadi	Identifikasi Faktor Psikososial yang Berhubungan dengan Stres Kerja Wanita (Studi pada Bagian Produksi Pelintingan Rokok Unit I PT Gudang Garam Kediri	2006	Pekerja Wanita Bagian Produksi Pelintingan			▲		
Jose Maria A.L., Esther L.Z., M. Pillar Berios, dan Maria del carmen	The Relationship Between Emotional Intelligence, Occupational Stress and Health In Nurses : A Questionnaire Survey	2007	Perawat Rumah Sakit Umum di Spanyol		▲			
Susana M.F., Ignacio, Adolfo C., Eugenio M.F.	Pilot study on yhe influence of stress caused by the need to combine work and family on occupational accidents in working women	2007	Pekerja Wanita di Spanyol				▲	
Agitha Suci R.	Analisis Stressor Pekerja Wanita dengan Pendekatan Structural Equation Modelling	2009	Pekerja wanita	▲	▲	▲	▲	▲

“Halaman Ini Sengaja Dikosongkan”

Penulis: *Wahidul Karim dan Rizka*

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dibahas tahap-tahap metodologi penelitian yaitu identifikasi masalah, pengumpulan dan pengolahan data, analisis hasil pengolahan data dan pembahasan, serta kesimpulan dan saran. *Flowchart* metodologi penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.2.

3.1 Studi Literatur

Pada tahap ini dilakukan studi untuk mendapatkan pemahaman mengenai dasar-dasar teori dan metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pemahaman dilakukan melalui tugas akhir dan tesis terdahulu yang berkaitan, buku kuliah, dan jurnal nasional maupun internasional yang mendukung penelitian ini.

3.2 Penentuan Hipotesis

Menurut Nazir (1988), hipotesis adalah pernyataan yang diterima sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya pada suatu saat fenomena dikenal dan merupakan data kerja serta panduan dalam verifikasi atau dengan kata lain hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan-hubungan yang kompleks. Hipotesis ini akan membuktikan kebenarannya melalui pengambilan data dan penganalisaan data penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, landasan teori dan perumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel kondisi keluarga mempengaruhi timbulnya stres kerja
- b. Variabel kondisi pekerjaan mempengaruhi timbulnya stres kerja

- c. Variabel kecerdasan emosional mempengaruhi timbulnya stres kerja
- d. Variabel kondisi psikososial mempengaruhi timbulnya stres kerja

3.3 Pengumpulan Data

Pada tahap ini dilakukan pengambilan data yang meliputi penyebaran kuesioner kepada pekerja wanita, baik pekerja wanita di lingkungan kantor maupun di lingkungan pabrik (luar kantor). Penyebaran kuesioner dilakukan untuk menjangkau informasi mengenai karakteristik dan kondisi dari pekerja wanita.

3.4 Pengolahan data

Pengolahan data hasil survei dilakukan sesuai dengan tahapan dari *Structural Equation Modelling (SEM)*. Adapun tahapan dalam SEM dapat dilihat di bagian 2.2.4. Berikut di bawah ini dijelaskan lebih rinci tahapan awal SEM berupa pengembangan model berbasis teori mengenai variabel laten dan indikator penelitian dan *path analysis* awal.

3.4.1 Pengembangan model berbasis teori

Tahapan ini merupakan tahapan awal dari proses SEM. Pada tahapan ini dilakukan pengembangan model berdasarkan konsep teori yang telah terdefiniskan sebelumnya. Adapun fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *stressor* kerja terhadap timbulnya stres kerja. *Stressor* yang diteliti adalah kondisi keluarga, kondisi pekerjaan, kondisi psikososial, dan *emotional intelligence*. Tabel 3.1 menjelaskan mengenai variabel *stressor* dan indikator yang mempengaruhinya.

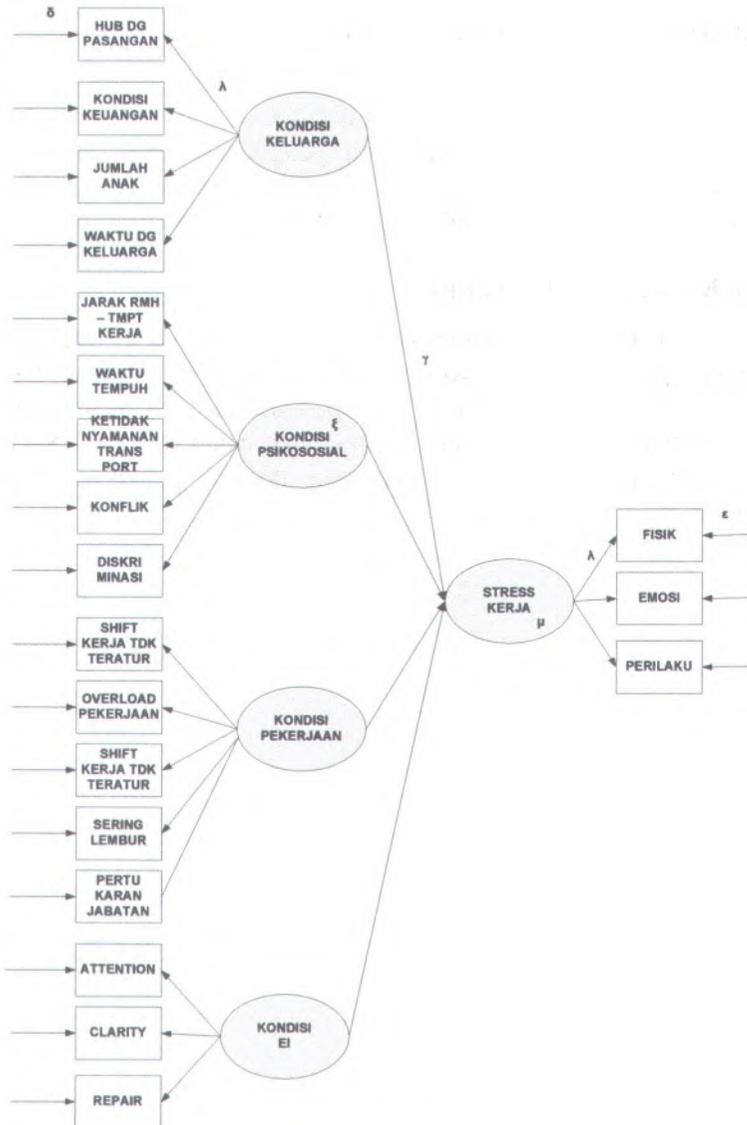
		Konflik dengan rekan kerja (KS4)	Mung Rahadi, 2006
		Diskriminasi kerja (KS5)	Mung Rahadi, 2006
4	<i>Emotional Intelligence</i> (EI)	<i>Attention to feeling</i> (EI1)	Jose Maria dkk, 2007
		<i>Clarity of Experience of Feeling</i> (EI2)	Jose Maria dkk, 2007
		<i>Repair of emotion</i> (EI3)	Jose Maria dkk, 2007
5	Stres Kerja (SK)	Fisik (SK1)	Mung Rahadi, 2006
		Emosi (SK2)	Mung Rahadi, 2006
		Perilaku (SK3)	Mung Rahadi, 2006

3.4.2 Mengkonstruksi Diagram Jalur atau *Path Diagram*

Langkah kedua adalah dengan menggambarkan model ke dalam bentuk *path diagram* yang memudahkan dalam mengetahui hubungan kausalitas variabel-variabel yang diuji, yaitu eksogen dan endogen. Berikut di bawah ini adalah *path diagram* awal yang menjelaskan permasalahan dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kondisi Keluarga (KK)	Hubungan dengan pasangan (KK1)	Susana MF dkk, 2007
		Kondisi keuangan keluarga (KK2)	Susana MF dkk, 2007
		Jumlah anak (KK3)	Susana MF dkk, 2007
		Kualitas waktu dengan keluarga (KK4)	Susana MF dkk, 2007
2	Kondisi Pekerjaan (KP)	<i>Shift</i> kerja (KP1)	Uji Chandradewi, 2007
		Kapasitas kerja (KP2)	Uji Chandradewi, 2007
		Lembur/ <i>overtime</i> (KP3)	Uji Chandradewi, 2007
		Intensitas pertukaran posisi/jabatan (KP4)	Uji Chandradewi, 2007
		Gaji pekerja (KP5)	Uji Chandradewi, 2007
3	Kondisi Psikososial (KS)	Jarak rumah dengan tempat kerja (KS1)	Mung Rahadi, 2006
		Waktu perjalanan antara rumah dengan tempat kerja (KS2)	Mung Rahadi, 2006
		Kondisi alat transportasi yang digunakan (KS3)	Mung Rahadi, 2006



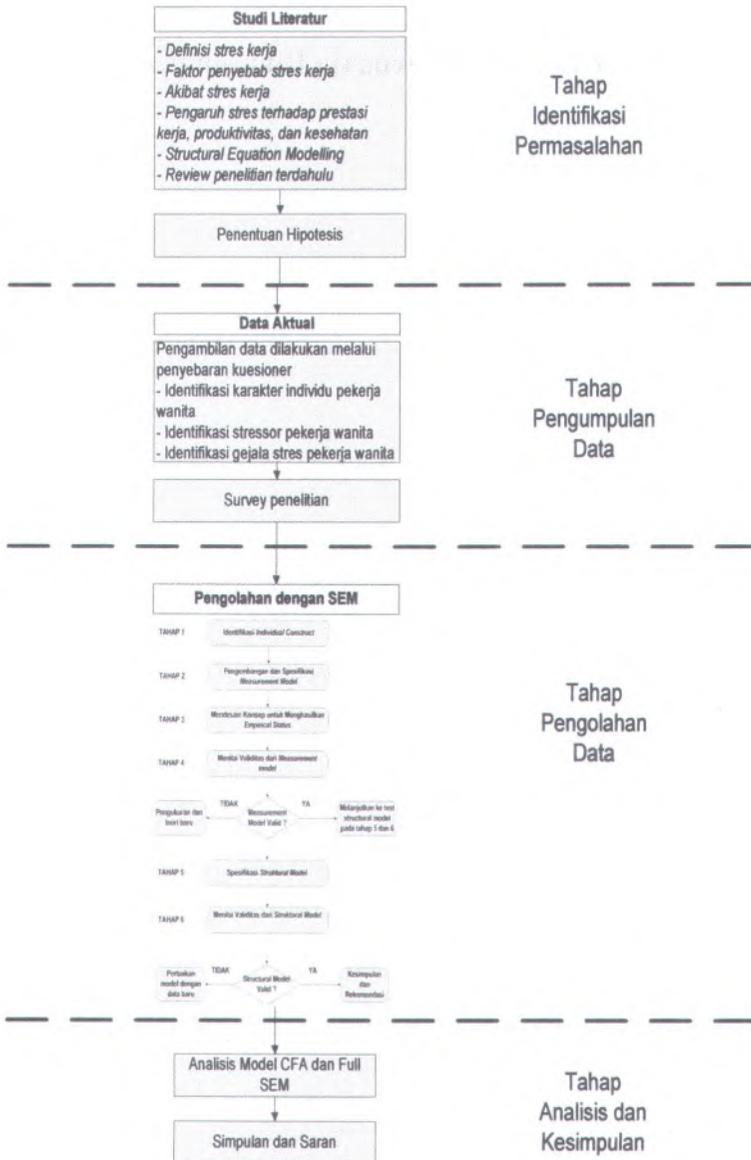
Gambar 3.1 *Path Diagram Model Overall*

3.5 Analisis dan Interpretasi Hasil

Tahap analisis dan interpretasi hasil merupakan tahap yang harus dilalui setelah tahap pengambilan dan pengolahan data. Setiap langkah pengambilan dan pengolahan data pada bab sebelumnya, akan dianalisis dan dibahas pada bab ini. Analisis yang dilakukan berupa analisis CFA dan analisis Full SEM.

3.6 Kesimpulan dan Saran

Tahap ini merupakan tahap terakhir yang dilakukan dalam penelitian ini. Kesimpulan dibuat berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data. Kesimpulan ini merupakan jawaban dari permasalahan yang diangkat. Selain itu, diberikan juga saran berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.



Gambar 3.2 *Flowchart* Metodologi Penelitian

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menjelaskan mengenai data-data yang diperlukan dalam melakukan penelitian sekaligus proses pengolahan data tersebut dalam proses penelitian yang dilakukan.

4.1 Pengumpulan Data

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian mengambil fokus penelitian pada pekerja wanita, dengan dua pembagian utama yaitu pekerja wanita yang bekerja di lingkungan pabrik dan pekerja wanita yang bekerja di luar lingkungan kantor (dalam penelitian ini merupakan pekerja wanita yang bekerja di bagian gudang penyimpanan pabrik tembakau). Penelitian pada lingkungan kantor dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (PT. Telkom) Divre 5 Surabaya dan anak perusahaannya, yaitu PT. Infomedia Nusantara. Sedangkan untuk lingkungan luar kantor, penelitian dilakukan di PTPN X Kertosari di bagian gudang penyimpanan pabrik rokok. Penelitian mencakup keseluruhan pekerja wanita yang ada.

Lingkungan kantor

Penelitian dalam lingkup lingkungan kantor dilakukan pada perusahaan yang berada dalam naungan Telkom Group. Perusahaan yang dijadikan obyek penelitian adalah PT. Telkom Divre 5 Surabaya dan PT. Infomedia Surabaya.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT. Telkom), merupakan perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. PT. Telkom menyediakan jasa telepon tetap kabel (*fixed wire line*), jasa telepon tetap nirkabel (*fixed wireless*), jasa telepon bergerak (*mobile service*), internet, dan *network &* interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui perusahaan asosiasi.

PT Infomedia merupakan anak perusahaan dari PT Telkom dan PT Elnusa. Saat ini PT Infomedia telah berkembang menjadi 3 (tiga) pilar bisnis untuk memenuhi besarnya tuntutan masyarakat akan jasa informasi. Layanan Direktori merupakan pilar pertama yang akan menjadi bukti kematangan usaha Infomedia dalam bisnis jasa penyedia informasi melalui penerbitan Buku Petunjuk Telepon (BPT), baik dalam bentuk cetak maupun elektronik. Layanan *Contact Center* menyediakan jasa *outsourcing* untuk aktivitas pemasaran maupun peningkatan kualitas layanan hubungan antara mitra Infomedia dengan pelanggannya. Layanan Konten yang terfokus pada penyediaan data sesuai kebutuhan mitra dan pelanggan.

Responden pekerja wanita yang diambil sampel untuk lingkungan kantor terdiri dari 36 pegawai PT Telkom Divre 5 Surabaya. Dan sebanyak 147 pegawai untuk PT Infomedia Nusantara. Adapun *job description* dari responden pekerja wanita di lingkungan kantor ini sebagian besar di bagian administrasi dan *call center*.

Lingkungan luar kantor (pabrik)

Penelitian dalam lingkup lingkungan luar kantor (pabrik) dilakukan pada PTPN X. PTPN X merupakan Badan Usaha Milik Negara, hasil peleburan dari Eks. PTP 19, PTP 21-22 dan PTP 27. Bisnis utama PT Perkebunan Nusantara X adalah :

- a. Industri gula yang dipasarkan di dalam negeri melalui persaingan bebas dan terkoordinir (lelang dan negosiasi), sedang pembeli tetes adalah pabrikan (*end user*) dan *trader*.
- b. Tembakau, dilakukan penjualan langsung kepada pembeli industri (pabrikan) dan pembeli pedagang (*trader*), dan juga dipasarkan ke luar negeri (ekspor) melalui lelang dengan mengirim produk contoh.
- c. Rumah sakit yang diproyeksikan untuk memenuhi fungsi sosial dan merupakan unit usaha mandiri.

Adapun pada penelitian ini difokuskan pada bisnis utama tembakau, yaitu pada unit Kertosari yang bertempat di kota Jember.

Responden pekerja wanita yang diambil sampel untuk lingkungan pabrik terdiri dari 133 buruh PTPN X Kertosari. Adapun *job description* dari responden pekerja wanita di lingkungan pabrik ini terdiri dari bagian pelinting, bagian seleksi awal tembakau, dan bagian gudang.

4.1.2 Survey Penelitian

Pelaksanaan Survey Penelitian

Survey penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disebar di lingkungan kantor berjumlah 183 buah yang diperuntukkan khusus bagi pekerja wanita. Sedangkan jumlah kuesioner yang disebar di luar lingkungan kantor (pabrik) berjumlah 133 buah. Hal ini sejalan dengan metode *Structural Equation Modelling* yang mensyaratkan jumlah responden minimal sebesar 100 (Ferdinand, 2002). Dari data identifikasi pekerja wanita, baik di lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik, maka asumsi minimal responden telah terpenuhi.

Identifikasi Karakteristik Responden

a. Karakteristik 1 – Tingkat Pendidikan terakhir

Untuk responden pekerja wanita di lingkungan kantor, tingkat pendidikan terakhir adalah tingkat SMP, yaitu sebesar 1,6%. Sedangkan di lingkungan pabrik, pendidikan SD merupakan pendidikan minimal dari mayoritas responden pekerja wanita tersebut, yaitu sebesar 99%. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.1.

b. Karakteristik 2 – Umur Responden

Untuk responden pekerja wanita di lingkungan kantor dan di lingkungan pabrik, mayoritas usia dari responden pekerja wanita berkisar antara 30–39 tahun, 41% untuk responden pekerja wanita kantor dan sebesar 59% untuk responden

pekerja wanita pabrik. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.2.

c. Karakteristik 3 – Masa Kerja Responden

Masa kerja untuk responden pekerja wanita di lingkungan kantor tersebar merata, dengan mayoritas telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Sedangkan untuk responden pekerja wanita pabrik, keseluruhan responden pekerja wanita telah bekerja lebih dari 2 tahun, dengan mayoritas pekerja telah bekerja selama 6-9 tahun (57%). Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.3.

d. Karakteristik 4 – Status Pernikahan

Status mayoritas responden pekerja wanita baik di lingkungan kantor maupun di lingkungan pabrik adalah telah menikah. Presentase masing - masing adalah 66% untuk responden pekerja wanita di lingkungan kantor, dan 95% bagi responden pekerja wanita di lingkungan pabrik. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.4.

e. Karakteristik 5 – Kehamilan

Sebagian besar responden pekerja wanita, baik di lingkungan kantor maupun pabrik, tidak berada dalam kondisi sedang mengandung. Pada lingkungan kantor, responden pekerja wanita yang berada dalam kondisi mengandung hanya sebesar 6% dari total responden pekerja wanita yang ada. Sedangkan pada lingkungan pabrik, responden pekerja wanita yang berada dalam kondisi mengandung sebesar 6,8 %. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.5.

f. Karakteristik 6 – Jarak Rumah-Tempat Kerja

Jarak rumah ke tempat kerja untuk responden pekerja wanita kantor mayoritas sebesar >10 km atau sebesar 44,8% , sedangkan untuk lingkungan pabrik jarak yang ada mayoritas berkisar <3 km atau sebesar 79,7%. Jarak rumah-tempat kerja yang tidak terlalu jauh pada kasus lingkungan pabrik dikarenakan pihak pabrik mengambil kebijakan untuk merekrut warga sekitar pabrik untuk bekerja. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.6.

g. Karakteristik 7 – Lama Perjalanan Kerja

Pada karakteristik lama perjalanan kerja ini terdapat 4 opsi pilihan yaitu <20 menit, 20-40 menit, 40-60 menit, dan terakhir >60 menit. Untuk lingkungan kantor, penyebaran jawaban cukup merata, dengan mayoritas responden pekerja wanita menempuh waktu perjalanan selama 20-40 menit yaitu sebesar 27,3%. Sedangkan untuk lingkungan pabrik, mayoritas responden pekerja wanitanya menempuh waktu <20 menit atau sebesar 82,7%. Karakteristik lama perjalanan kerja dari responden pekerja wanita di lingkungan pabrik yang mayoritas hanya menempuh waktu <20 menit dikarenakan jarak rumah-tempat kerja mereka sebagian besar cukup dekat, yaitu berkisar <3 km. Hal ini sesuai dengan karakteristik responden pekerja wanita di lingkungan pabrik sebelumnya, yaitu karakteristik jarak rumah-tempat kerja. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.7.

h. Karakteristik 8 – Alat Transportasi Kerja

Alat transportasi yang digunakan sebagian besar oleh responden pekerja wanita kantor yaitu transportasi sepeda motor dengan presentase sebesar 56,8% . Sedangkan untuk responden pekerja wanita yang bekerja di lingkungan pabrik, diperoleh presentase sebesar 49,6% yang memilih opsi pilihan "lainnya". Adapun alat transportasi yang digunakan pada opsi pilihan "lainnya" ini berupa sepeda atau memilih untuk berjalan kaki. Hal ini dikarenakan mayoritas jarak rumah-tempat kerja dari responden pekerja wanita di lingkungan pabrik relatif dekat. Sedangkan beberapa responden pekerja wanita lingkungan pabrik lainnya yaitu sebesar 49,6% lebih memilih menggunakan sepeda motor sebagai alat transportasi. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.8.

i. Karakteristik 9 – Jumlah Anak

Dari hasil kuesioner yang disebarkan untuk responden pekerja wanita di lingkungan kantor, diperoleh informasi bahwa 36,6% dari jumlah responden pekerja wanita masih belum

memiliki anak sedangkan 35% lainnya diketahui telah memiliki 2-3 anak. Sedangkan untuk responden pekerja wanita di lingkungan pabrik diperoleh data bahwa mayoritas pekerja wanita memiliki 2-3 anak yaitu sebesar 48,9 %. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.9.

j. Karakteristik 10 – Peran Dalam Rumah Tangga

Peran responden pekerja wanita dalam rumah tangga, baik yang bekerja di lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik, adalah peran penunjang perekonomian keluarga bersama pasangan. Maksud dari pilihan ini adalah responden pekerja wanita tersebut tidak berjuang sendiri dalam mencari biaya hidup keluarga, akan tetapi bersama dengan pasangan masing-masing. Pendapatan yang diperoleh bukan merupakan pendapatan utama keluarga. Presentase karakteristik ini adalah sebesar 80,9% untuk responden pekerja wanita di lingkungan kantor, dan sebesar 83% untuk responden pekerja wanita di lingkungan pabrik. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.10.

k. Karakteristik 11 – Besar Gaji

Besar gaji yang diperoleh, baik responden pekerja wanita kantor ataupun responden pekerja wanita pabrik, terdapat 4 opsi pilihan yaitu <1 juta, 1-2,5 juta, 2,5-5 juta, dan >5 juta. Untuk lingkungan kantor, sebaran jawaban cukup merata dengan mayoritas jawaban pada opsi pilihan >5 juta. Sedangkan untuk lingkungan pabrik, gaji yang diperoleh adalah sebesar <1 juta (77%) dan 1-2,5 juta (31%). Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.11.

l. Karakteristik 12 – Ketersediaan Pembantu Rumah Tangga

Pada pertanyaan ini, responden pekerja wanita kantor mayoritas menjawab mempunyai pembantu rumah tangga di rumah yaitu sebesar 52,5% dengan perincian 44,3 % dengan jumlah 1 orang pembantu rumah tangga dan 8,2 % dengan 2 orang pembantu rumah tangga. Sedangkan untuk pekerja

wanita pabrik, 100% menjawab tidak mempunyai pembantu rumah tangga. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian Lampiran 2.12.

m. Karakteristik 13 – Kehadiran Anggota Lain

Pada poin pertanyaan ini, pada 54,1 % responden pekerja wanita di lingkungan kantor mayoritas menyatakan bahwa ada anggota keluarga lain yang juga tinggal dengan mereka. Sedangkan pada 56,4 % responden pekerja wanita di lingkungan pabrik menyatakan bahwa tidak ada anggota keluarga lain yang tinggal bersama. Keterangan lebih rinci dapat dilihat pada bagian lampiran 2.13.

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 Uji Normalitas

Sebelum melakukan pengolahan data pada *Structural Equation Modelling*, ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi, yaitu uji normalitas dan uji multikolinieritas. Sebuah uji normalitas yang dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Sebuah variabel dikatakan normal jika mempunyai nilai probabilitas sebesar $>0,05$. Adapun hasil output dari uji normalitas ini dapat dilihat di bagian lampiran 3.

a. Lingkungan kantor

Tabel 4.1 Uji Normalitas Lingkungan Kantor

Variabel Laten	Probabilitas	Kesimpulan
Kondisi Keluarga	$>0,150$	Berdistribusi normal
Kondisi Pekerjaan	$>0,150$	Berdistribusi normal
Kondisi Psikososial	$>0,150$	Berdistribusi normal
Kondisi <i>Emotional Intelligence</i>	$<0,10$	Tidak berdistribusi normal
Stress Kerja	0,039	Tidak berdistribusi normal

b. Lingkungan pabrik

Tabel 4.2 Uji Normalitas Lingkungan Pabrik

Variabel Laten	Probabilitas	Kesimpulan
Kondisi Keluarga	$>0,150$	Berdistribusi normal
Kondisi Pekerjaan	$>0,150$	Berdistribusi normal
Kondisi Psikososial	$>0,150$	Berdistribusi normal
Kondisi <i>Emotional Intelligence</i>	$<0,10$	Tidak berdistribusi normal
Stress Kerja	$<0,10$	Tidak berdistribusi normal

Pada hasil uji normalitas menunjukkan ada beberapa variabel yang tidak memenuhi asumsi normalitas data. Ghazali pada tahun 2005 menyebutkan bahwa permasalahan tidak terpenuhinya asumsi normalitas data dapat diatasi dengan melakukan menerapkan *normal scores* pada LISRELL 8.3. Normal scores memungkinkan terjadinya transformasi data menjadi normal.

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas, asumsi yang harus dipenuhi adalah tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel – variabel independen. Nilai korelasi yang tidak diperbolehkan yaitu sebesar 0,9 atau lebih. Pada lampiran uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa tidak terdapat adanya hubungan korelasi yang kuat antar variabel pada penelitian ini. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi kasus multikolinieritas. Adapun hasil output dari uji normalitas ini dapat dilihat di bagian lampiran 4.

4.2.3 Spesifikasi Model

Pada tahap ini dilakukan pembentukan sebuah model awal persamaan structural. Model awal diformulasikan berdasarkan suatu teori sebelumnya. Adapun variabel penelitian telah didefinisikan sebelumnya pada bab 3. Variabel penelitian terdiri dari variabel kondisi keluarga, kondisi pekerjaan, kondisi psikososial, kondisi *emotional intelligence*, dan stres kerja.

Variabel kondisi keluarga terdiri dari indikator hubungan dengan pasangan, kondisi keuangan keluarga, jumlah anak, dan kualitas waktu dengan keluarga. Variabel kondisi pekerjaan terdiri dari shift kerja, kapasitas kerja, lembur/*overtime*, intensitas pertukaran posisi/jabatan, dan gaji pekerja. Sedangkan variabel kondisi psikososial terdiri dari indikator jarak rumah dengan tempat kerja, waktu perjalanan kerja, kondisi alat transportasi, konflik dengan rekan kerja, dan diskriminasi kerja. Pada variabel kondisi *emotional intelligence* terdiri dari indikator *attention to feeling*, *clarity of experience of feeling*, dan *repair of emotion*. Dan pada variabel stres kerja, indikator yang membangun yaitu indikator fisik, emosi dan perilaku (lihat gambar 3.1)

4.2.4 Confirmatory Factor Analysis (CFA)

CFA dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang ada dalam mengukur variabel laten yang ada. Tahapan CFA dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu, CFA Lingkungan kantor dan CFA Lingkungan pabrik.

CFA Kondisi Keluarga

Variabel laten Kondisi Keluarga terdiri atas 4 indikator. Dari pemodelan CFA Kondisi Keluarga didapatkan model dengan $df=2$ yang menunjukkan model dalam kondisi *over-identified*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai df yang positif, yakni 2, yang didapatkan dari perhitungan :

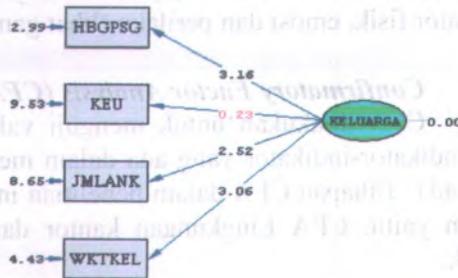
$$df = \frac{1}{2} (p+q) (p+q+1) - t$$

Keterangan : p = jumlah variabel endogen
 q = jumlah variabel eksogen
 t = jumlah parameter model yang harus diestimasi

$$\begin{aligned} \text{Perhitungan : } df &= \frac{1}{2} (p+q) (p+q+1) - t \\ &= \frac{1}{2} (0+4) (0+4+1) - 8 \\ &= 2 \end{aligned}$$

Untuk memperlihatkan apakah semua indikator valid dan reliabel dapat diketahui dari nilai *loading factor* (λ) dan *measurement error* (δ) dari diagram jalur kondisi keluarga, masing-masing dilihat dari model *t-value* dan *standardized estimate*.

CFA Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor

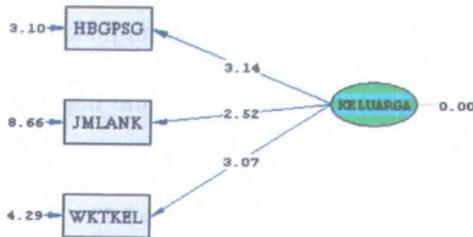


Chi-Square=0.87, df=2, P-value=0.64848, RMSEA=0.000

Gambar 4.1 Diagram Jalur Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor untuk *t-values*

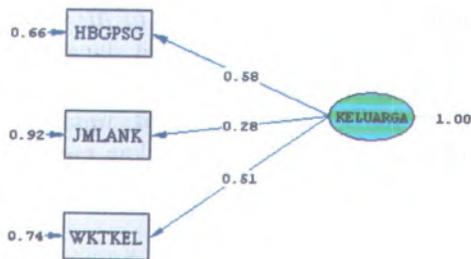
Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi keluarga dengan jenis estimasi *t-values*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$. Dari gambar 4.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator

kondisi keuangan bersifat tidak valid karena memiliki nilai loading lebih kecil dari $[1,96]$. Tahap selanjutnya dilakukan penghilangan indikator “kondisi keuangan” tersebut. Diagram jalur setelah penghilangan indikator yang tidak valid adalah sebagai berikut :



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4. 2 Diagram Jalur Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor untuk *t-values* Setelah Modifikasi Lingkungan Kantor



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.3 Diagram Jalur Kondisi Keluarga untuk *Standardized Estimate* Setelah Modifikasi

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi keluarga dengan jenis standardized estimate. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa “hubungan dengan pasangan”

memberikan kontribusi terbesar terhadap “kondisi keluarga” (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,58$), sedangkan “jumlah anak” menunjukkan kontribusi yang paling kecil terhadap kondisi keluarga (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,28$).

Untuk melihat reliabilitas dari tiap indikator dapat dilihat dari nilai parameter δ (delta) yang berada di sebelah kiri indikator. Nilai output pada Program Lisrell berupa nilai $(1-\delta)$. Maka semakin besar nilai yang ditunjukkan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan *construct reability* dari perhitungan nilai estimasi pada gambar di atas dapat diperoleh dari :

$$\text{constructReliability} = \frac{(0,58 + \dots + 0,51)^2}{(0,58 + \dots + 0,51)^2 + (0,34 + \dots + 0,26)^2}$$

$$\text{constructReliability} = 0,73$$

Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai konstruk diatas 0,6. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai konstruk sebesar 0,73, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk model dikatakan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*). Dari hasil *running software* Adapun uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji chi-kuadrat, *goodness of fit index (GFI)*, *adjusted goodness of fit index (AGFI)*, dan *rootmean square error of approximation (RMSEA)*. Tabel 4.3 menjelaskan mengenai uji kesesuaian model yang digunakan.

Tabel 4.3 Uji Kesesuaian Model Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		0,87	Baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	1	Baik

Dari hasil uji kesesuaian model, diketahui bahwa model yang ada sudah memenuhi *cut off value*. Uji kesesuaian model yang muncul pada *output software* menunjukkan *saturated model*. Hasil ini

menandakan bahwa banyaknya parameter yang diestimasi sama dengan banyak data yang diketahui ($df=0$) atau dengan kata lain model saturasi mempunyai tingkat kecocokan model-data yang terbaik. Dengan demikian dapat dikonfirmasi bahwa hubungan dengan pasangan, jumlah anak, dan waktu dengan keluarga merupakan indikator yang sesuai bagi variabel "kondisi keluarga" lingkungan kantor.

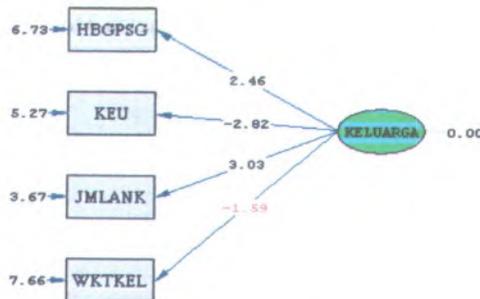
Measurement model dari variabel laten Kondisi Keluarga (KK) lingkungan kantor dengan menggunakan *standardized estimate* adalah (identifikasi variabel penelitian dapat dilihat di bab 3):

$$KK1 = 0,58 KK + \delta_1$$

$$KK3 = 0,28 KK + \delta_3$$

$$KK4 = 0,51 KK + \delta_4$$

CFA Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik

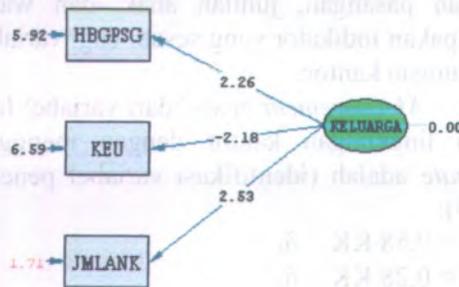


Chi-Square=6.85, df=2, P-value=0.03262, RMSEA=0.135

Gambar 4.4 Diagram Jalur Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik untuk *t-values*

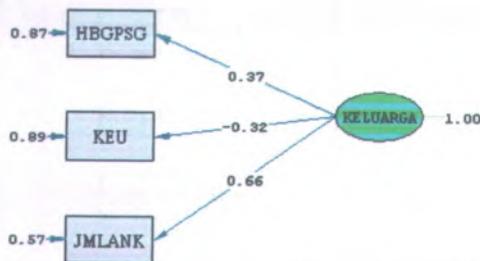
Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi keluarga dengan jenis estimasi *t-values*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$. Dari gambar 4.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator "waktu bersama keluarga" tidak valid karena memiliki nilai loading

faktor lebih kecil dari $|1,96|$. Tahap selanjutnya dilakukan penghilangan indikator “waktu bersama keluarga” tersebut. Diagram jalur setelah penghilangan indikator yang tidak valid adalah sebagai berikut :



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.5 Diagram Jalur Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik untuk *t-values* Setelah Modifikasi



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.6 Diagram Jalur Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik untuk *Standardized Estimate* Setelah Modifikasi

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi keluarga dengan jenis *standardized estimate*. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa “kondisi keuangan” memberikan

kontribusi terkecil terhadap “kondisi keluarga” (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=-0,32$), sedangkan “jumlah anak” menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap kondisi keluarga (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,66$).

Untuk melihat reliabilitas dari tiap indikator dapat dilihat dari nilai parameter δ (delta) yang berada di sebelah kiri indikator. Nilai output pada Program Lisrell berupa nilai $(1-\delta)$. Maka semakin besar nilai yang ditunjukkan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan *construct reability* dari perhitungan nilai estimasi pada gambar di atas dapat diperoleh dari :

$$\text{construcReliability} = \frac{(0,37 + \dots + 0,66)^2}{(0,37 + \dots + 0,66)^2 + (0,13 + \dots + 0,43)}$$

$$\text{construcReliability} = 0,73$$

Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai konstruk diatas 0,6. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai konstruk sebesar 0,73, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk model dikatakan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*). Adapun uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji chi-kuadrat, *goodness of fit index (GFI)*, *adjusted goodness of fit index (AGFI)*, dan *rootmean square error of approximation (RMSEA)*. Tabel 4.4 menjelaskan mengenai uji kesesuaian model yang digunakan.

Tabel 4.4 Uji Kesesuaian Model Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		0	Baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	1	Baik

Dari hasil uji kesesuaian model, diketahui bahwa model yang ada sudah memenuhi *cut off value*. Uji kesesuaian model yang muncul pada *output software* menunjukkan *saturated model*. Hasil ini menandakan bahwa banyaknya parameter yang diestimasi sama

dengan banyak data yang diketahui ($df=0$) atau dengan kata lain model saturasi mempunyai tingkat kecocokan model-data yang terbaik. Dengan demikian dapat dikonfirmasi bahwa hubungan dengan pasangan, kondisi keuangan, dan jumlah anak merupakan indikator yang sesuai bagi variabel "kondisi keluarga" lingkungan pabrik.

Measurement model dari variabel laten Kondisi Keluarga (KK) lingkungan pabrik dengan menggunakan *standardized estimate* adalah (identifikasi variabel penelitian dapat dilihat di bab 3):

$$KK1 = 0,37 KK + \delta_1$$

$$KK2 = 0,32 KK + \delta_2$$

$$KK3 = 0,66 KK + \delta_3$$

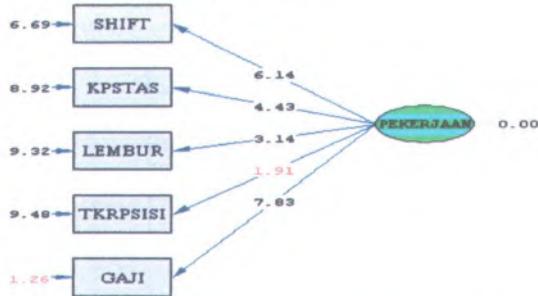
CFA Kondisi Pekerjaan

Variabel laten Kondisi Pekerjaan terdiri atas 5 indikator. Dari pemodelan CFA Kondisi Pekerjaan didapatkan model dengan $df= 5$ yang menunjukkan model dalam kondisi *over identified*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai df yang positif, yakni 5 yang didapatkan dari perhitungan :

$$\begin{aligned} df &= \frac{1}{2} (p+q) (p+q+1) - t \\ &= \frac{1}{2} (0+5) (0+5+1) - 10 \\ &= 5 \end{aligned}$$

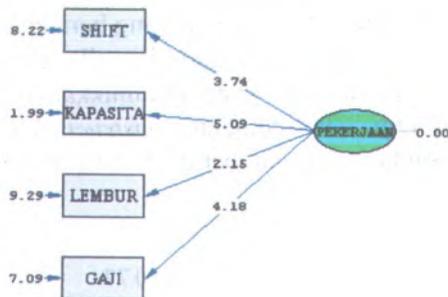
Untuk memperlihatkan apakah semua indikator valid dan reliabel dapat diketahui dari nilai *loading factor* (λ) dan *measurement error* (δ) dari diagram jalur kondisi pekerjaan, masing-masing dilihat dari model *t-values* dan *standardized estimates*.

CFA Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor



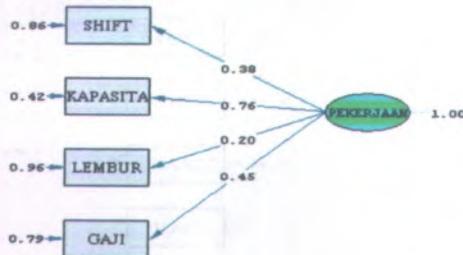
Gambar 4.7 Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor untuk *t-values*

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi pekerjaan dengan jenis estimasi *t-values*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$. Dari gambar 4.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator intensitas “pertukaran posisi/jabatan” bersifat tidak valid karena memiliki nilai loading faktor lebih kecil dari $|1,96|$. Tahap selanjutnya dilakukan penghilangan indikator ““pertukaran posisi/jabatan” tersebut. Diagram jalur setelah penghilangan indikator yang tidak valid adalah sebagai berikut :



Chi-Square=5.36, df=2, P-value=0.06864, RMSEA=0.096

Gambar 4.8 Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor untuk *t-values* Setelah Modifikasi



Chi-Square=5.36, df=2, P-value=0.06864, RMSEA=0.096

Gambar 4.9 Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor untuk *Standardized Estimate* Setelah Modifikasi

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi pekerjaan dengan jenis *standardized estimate*. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa “lembur” memberikan kontribusi terkecil terhadap “kondisi pekerjaan” (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,20$), sedangkan “kapasitas kerja” menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap kondisi pekerjaan” (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,76$).

Untuk melihat reliabilitas dari tiap indikator dapat dilihat dari nilai parameter δ (delta) yang berada di sebelah kiri indikator. Nilai output pada Program Lisrell berupa nilai $(1-\delta)$. Maka semakin besar nilai yang ditunjukkan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan *construct reability* dari perhitungan nilai estimasi pada gambar di atas dapat diperoleh dari :

$$\text{construcReliability} = \frac{(0,38 + \dots + 0,45)^2}{(0,38 + \dots + 0,45)^2 + (0,14 + \dots + 0,21)}$$

$$\text{construcReliability} = 0,77$$

Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai konstruk diatas 0,6. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai

konstruk sebesar 0,77, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk model dikatakan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*). Adapun uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji chi-kuadrat, *goodness of fit index (GFI)*, *adjusted goodness of fit index (AGFI)*, dan *rootmean square error of approximation (RMSEA)*. Tabel di bawah ini dijelaskan mengenai uji kesesuaian model yang digunakan

Tabel 4.5 Uji Kesesuaian Model Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		5,32	Baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	0,069	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,096	Kurang baik
GFI	$\geq 0,9$	0,99	Baik
AGFI	$\geq 0,9$	0,93	Baik
CFI	$\geq 0,9$	0,92	Baik

Dari hasil uji kesesuaian model, diketahui bahwa model yang ada sudah memenuhi sebagian besar *cut off value*. Dengan demikian dapat dikonfirmasi bahwa shift kerja, kapasitas kerja, intensitas lembur, dan gaji merupakan indikator yang sesuai bagi variabel kondisi pekerjaan lingkungan kantor.

Measurement model dari variabel laten Kondisi Pekerjaan (KP) Lingkungan Kantor dengan menggunakan *standardized estimate* adalah (identifikasi variabel penelitian dapat dilihat di bab 3):

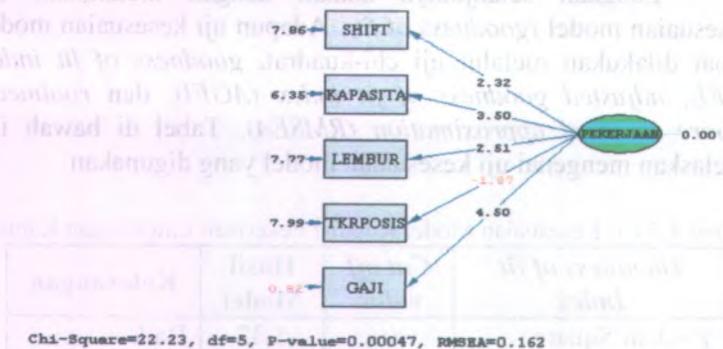
$$KP1 = 0,38 KP + \delta_1$$

$$KP2 = 0,76 KP + \delta_2$$

$$KP3 = 0,20 KP + \delta_3$$

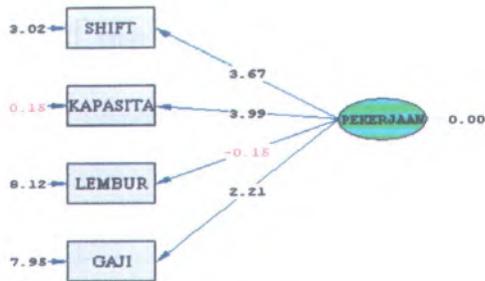
$$KP5 = 0,45 KP + \delta_5$$

CFA Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik



Gambar 4.10 Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik untuk *t-values*

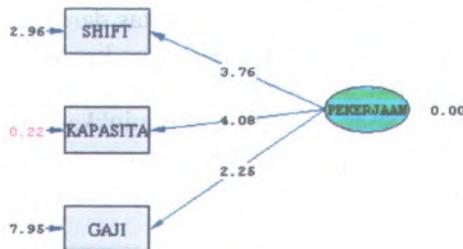
Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi pekerjaan dengan jenis estimasi *t-values*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$. Dari gambar 4.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator intensitas pertukaran posisi/jabatan bersifat tidak valid karena memiliki nilai loading faktor lebih kecil dari $|1,96|$. Tahap selanjutnya dilakukan penghilangan indikator “pertukaran posisi/jabatan” tersebut. Diagram jalur setelah penghilangan indikator yang tidak valid adalah sebagai berikut :



Chi-Square=8.31, df=2, P-value=0.01568, RMSEA=0.155

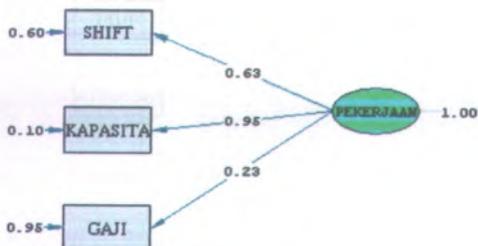
Gambar 4.11 Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik untuk *t-values* Setelah Modifikasi 1

Dari hasil diagram jalur di atas masih terdapat indikator yang tidak valid, yaitu indikator "lembur", dengan nilai loading faktor -0,25. Maka dilakukan penghilangan indikator tersebut. Adapun diagram jalur setelah penghilangan indikator "lembur" tersebut adalah :



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.12 Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik untuk *t-values* Setelah Modifikasi 2



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.13 Diagram Jalur Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik untuk *Standardized Estimate* Setelah Modifikasi 2

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi keluarga dengan jenis *standardized estimate*. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa “gaji” memberikan kontribusi terkecil terhadap “kondisi pekerjaan” (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,23$), sedangkan “kapasitas kerja” menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap kondisi pekerjaan (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,95$).

Untuk melihat reliabilitas dari tiap indikator dapat dilihat dari nilai parameter δ (delta) yang berada di sebelah kiri indikator. Nilai output pada Program Lisrell berupa nilai $(1-\delta)$. Maka semakin besar nilai yang ditunjukkan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan *construct reability* dari perhitungan nilai estimasi pada gambar di atas dapat diperoleh dari :

$$\text{construcReliability} = \frac{(0,63 + \dots + 0,23)^2}{(0,63 + \dots + 0,23)^2 + (0,4 + \dots + 0,05)}$$

$$\text{construcReliability} = 0,71$$

Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai konstruk diatas 0,6. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai konstruk sebesar 0,71, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk model dikatakan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*). Adapun uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji chi-kuadrat, *goodness of fit index (GFI)*, *adjusted goodness of fit index (AGFI)*, dan *rootmean square error of approximation (RMSEA)*. Tabel di bawah ini dijelaskan mengenai uji kesesuaian model yang digunakan.

Tabel 4.6 Uji Kesesuaian Model Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		0	Baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	1	Baik

Dari hasil uji kesesuaian model, diketahui bahwa model yang ada sudah memenuhi *cut off value*. Uji kesesuaian model yang muncul pada *output software* menunjukkan *saturated model*. Hasil ini menandakan bahwa banyaknya parameter yang diestimasi sama dengan banyak data yang diketahui ($df=0$) atau dengan kata lain model saturasi mempunyai tingkat kecocokan model-data yang terbaik. Dengan demikian dapat dikonfirmasi bahwa shift kerja, kapasitas kerja, dan gaji merupakan indikator yang sesuai bagi variabel kondisi pekerjaan lingkungan pabrik.

Measurement model dari variabel laten Kondisi Pekerjaan (KP) Lingkungan Pabrik dengan menggunakan *standardized estimate* adalah (identifikasi variabel penelitian dapat dilihat di bab 3):

$$KP1 = 0,63 KP + \delta_1$$

$$KP2 = 0,95 KP + \delta_2$$

$$KP5 = 0,23 KP + \delta_5$$

CFA Kondisi Psikososial

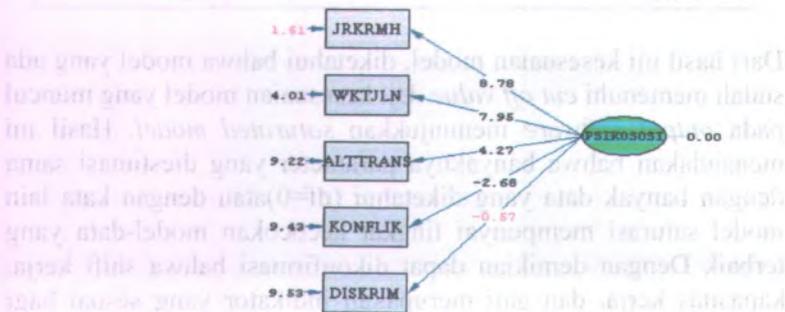
Variabel laten Kondisi Psikososial terdiri atas 5 indikator. Dari pemodelan CFA Kondisi Psikososial didapatkan model dengan $df=5$ yang menunjukkan model dalam kondisi *over*

identified. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai df yang positif, yakni 5 yang didapatkan dari perhitungan :

$$\begin{aligned} df &= \frac{1}{2} (p+q) (p+q+1) - t \\ &= \frac{1}{2} (0+5) (0+5+1) - 10 \\ &= 5 \end{aligned}$$

Untuk memperlihatkan apakah semua indikator valid dan reliabel dapat diketahui dari nilai *loading factor* (λ) dan *measurement error* (δ) dari diagram jalur kondisi psikososial, masing-masing dilihat dari model *t-values* dan *estimates*.

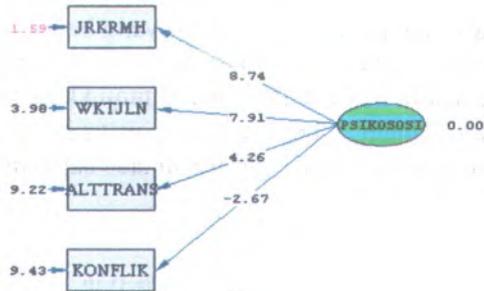
CFA Kondisi Psikososial Lingkungan kantor



Chi-Square=5.33, $df=5$, $P\text{-value}=0.37650$, $RMSEA=0.019$

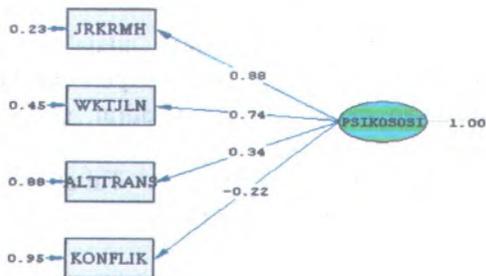
Gambar 4.14 Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor untuk *t-values*

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi psikososial dengan jenis estimasi *t-values*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$. Dari gambar 4.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator diskriminasi kerja bersifat tidak valid karena memiliki nilai loading faktor lebih kecil dari $|1,96|$. Tahap selanjutnya dilakukan penghilangan indikator "diskriminasi kerja" tersebut. Diagram jalur setelah penghilangan indikator yang tidak valid adalah sebagai berikut :



Chi-Square=1.33, df=2, P-value=0.51324, RMSEA=0.000

Gambar 4.15 Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor untuk *t-values* Setelah Modifikasi



Chi-Square=1.33, df=2, P-value=0.51324, RMSEA=0.000

Gambar 4.16 Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor untuk *Standardized Estimate* Setelah Modifikasi

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi psikososial dengan jenis *standardized estimate*. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa “konflik kerja” memberikan kontribusi terkecil terhadap “kondisi psikososial” (ditunjukkan dengan nilai $\lambda = -0,22$), sedangkan “jarak rumah ke tempat kerja” menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap kondisi psikososial (ditunjukkan dengan nilai $\lambda = 0,88$).

Untuk melihat reliabilitas dari tiap indikator dapat dilihat dari nilai parameter δ (delta) yang berada di sebelah kiri indikator. Nilai output pada Program Lisrell berupa nilai $(1-\delta)$. Maka semakin besar nilai yang ditunjukkan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan *construct reability* dari perhitungan nilai estimasi pada gambar di atas dapat diperoleh dari :

$$\text{constructReliability} = \frac{(0,88 + \dots + 0,22)^2}{(0,88 + \dots + 0,22)^2 + (0,23 + \dots + 0,95)}$$

$$\text{constructReliability} = 0,76$$

Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai konstruk diatas 0,6. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai konstruk sebesar 0,76, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk model dikatakan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*). Adapun uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji chi-kuadrat, *goodness of fit index (GFI)*, *adjusted goodness of fit index (AGFI)*, dan *rootmean square error of approximation (RMSEA)*. Tabel di bawah ini dijelaskan mengenai uji kesesuaian model yang digunakan.

Tabel 4.7 Uji Kesesuaian Model Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		1,32	Baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	0,52	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.0	Baik
GFI	$\geq 0,9$	1	Baik
AGFI	$\geq 0,9$	0.98	Baik
CFI	$\geq 0,9$	1	Baik

Dari hasil uji kesesuaian model, diketahui bahwa model yang ada sudah memenuhi sebagian besar *cut off value*. Dengan demikian

dapat dikonfirmasi bahwa jarak rumah, waktu perjalanan kerja, kondisi alat transportasi, dan konflik kerja merupakan indikator yang sesuai bagi variabel kondisi psikososial lingkungan kantor.

Measurement model dari variabel laten Kondisi Psikososial (KS) Lingkungan Kantor dengan menggunakan *standardized estimate* adalah (identifikasi variabel penelitian dapat dilihat di bab 3):

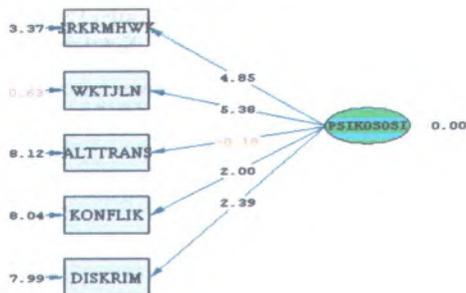
$$KS1 = 0,88 KS + \delta_1$$

$$KS2 = 0,74 KS + \delta_2$$

$$KS3 = 0,34 KS + \delta_3$$

$$KS4 = 0,22 KS + \delta_4$$

CFA Kondisi Psikososial Lingkungan pabrik

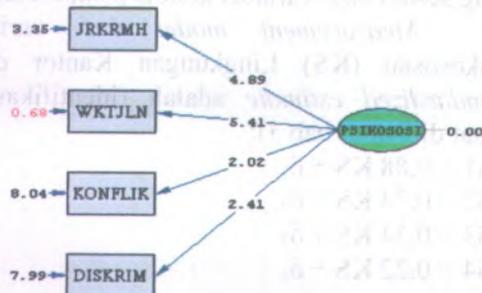


Chi-Square=14.34, df=5, P-value=0.01358, RMSEA=0.119

Gambar 4.17 Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik untuk *t-value*

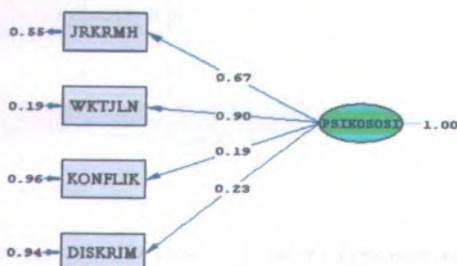
Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi psikososial dengan jenis estimasi *t-values*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$. Dari gambar 4.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator “alat transportasi” bersifat tidak valid karena memiliki nilai loading faktor lebih kecil dari $|1,96|$. Tahap selanjutnya dilakukan penghilangan indikator “alat transportasi” tersebut.

Diagram jalur setelah penghilangan indikator yang tidak valid adalah sebagai berikut :



Chi-Square=0.64, df=2, P-value=0.72453, RMSEA=0.000

Gambar 4.18 Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik untuk *t-values* Setelah Modifikasi



Chi-Square=0.64, df=2, P-value=0.72453, RMSEA=0.000

Gambar 4.19 Diagram Jalur Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik untuk *standardized estimate* Setelah Modifikasi

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi psikososial dengan jenis *standardized estimate*. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa "konflik kerja" memberikan kontribusi terkecil terhadap "kondisi psikososial" (ditunjukkan dengan nilai $\lambda = -0,02$), sedangkan "waktu perjalanan kerja"

menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap kondisi psikososial (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,90$).

Untuk melihat reliabilitas dari tiap indikator dapat dilihat dari nilai parameter δ (delta) yang berada di sebelah kiri indikator. Nilai output pada Program Lisrell berupa nilai $(1-\delta)$. Maka semakin besar nilai yang ditunjukkan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan *construct reability* dari perhitungan nilai estimasi pada gambar di atas dapat diperoleh dari :

$$\text{construcReliability} = \frac{(0,67 + \dots + 0,23)^2}{(0,67 + \dots + 0,23)^2 + (0,55 + \dots + 0,94)}$$

$$\text{construcReliability} = 0,74$$

Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai konstruk diatas 0,6. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai konstruk sebesar 0,74, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk model dikatakan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*). Adapun uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji chi-kuadrat, *goodness of fit index (GFI)*, *adjusted goodness of fit index (AGFI)*, dan *rootmean square error of approximation (RMSEA)*. Tabel 4.8 menjelaskan mengenai uji kesesuaian model yang digunakan.

Tabel 4. 8 Uji Kesesuaian Model Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		0,64	Baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	0,73	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,0	Baik
GFI	$\geq 0,9$	1	Baik
AGFI	$\geq 0,9$	0,99	Baik
CFI	$\geq 0,9$	1	Baik

Dari hasil uji kesesuaian model, diketahui bahwa model yang ada sudah memenuhi sebagian besar *cut off value*. Dengan demikian dapat dikonfirmasi bahwa jarak rumah, waktu perjalanan kerja, kondisi, konflik kerja, dan diskriminasi kerja merupakan indikator yang sesuai bagi variabel kondisi psikososial lingkungan pabrik.

Measurement model dari variabel laten Kondisi Psikososial (KS) Lingkungan Pabrik dengan menggunakan *standardized estimate* adalah (identifikasi variabel penelitian dapat dilihat di bab 3):

$$KS1 = 0,67 KS + \delta_1$$

$$KS2 = 0,90 KS + \delta_2$$

$$KS4 = 0,19 KS + \delta_4$$

$$KS5 = 0,23 KS + \delta_5$$

CFA Kondisi *Emotional Intelligence*

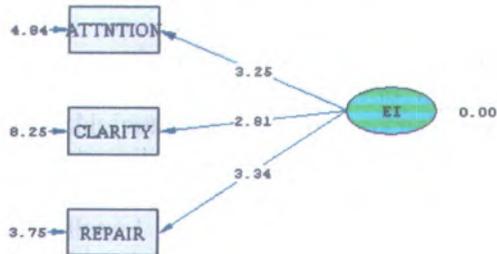
Variabel laten Kondisi *Emotional Intelligence* terdiri atas 3 indikator. Dari pemodelan CFA Kondisi *Emotional Intelligence* didapatkan model dengan $df=0$ yang menunjukkan model dalam kondisi just identified. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai df yang didapatkan dari perhitungan :

$$\begin{aligned} df &= \frac{1}{2} (p+q) (p+q+1) - t \\ &= \frac{1}{2} (0+3) (0+3+1) - 6 \\ &= 0 \end{aligned}$$

Untuk memperlihatkan apakah semua indikator valid dan reliabel dapat diketahui dari nilai *loading factor* (λ) dan *measurement error* (δ) dari diagram jalur kondisi *emotional intelligence*, masing-masing dilihat dari model t-value dan estimates.

Indikator	Estimate	T-Value
KS1	0,67	1,73
KS2	0,90	2,25
KS4	0,19	0,51
KS5	0,23	0,61

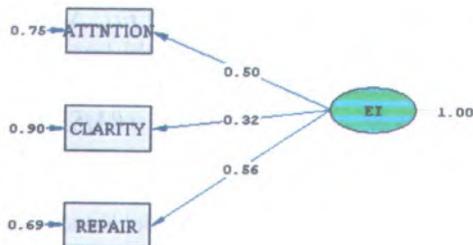
CFA Kondisi *Emotional Intelligence* Lingkungan Kantor



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.20 Diagram Jalur Kondisi *Emotional Intelligence* Lingkungan Kantor untuk *t-value*

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi *emotional intelligence* dengan jenis estimasi *t-values*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$. Dari gambar 4.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator bersifat valid karena memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$.



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.21 Diagram Jalur Kondisi *Emotional Intelligence* Lingkungan Kantor untuk *Standardized Estimate*

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi *emotional intelligence* dengan jenis *standardized estimate*. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa “*clarity of attention to feeling*” memberikan kontribusi terkecil terhadap “*emotional intelligence*” (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,32$), sedangkan “*repair of emotion*” menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap kondisi keluarga (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,56$).

Untuk melihat reliabilitas dari tiap indikator dapat dilihat dari nilai parameter δ (delta) yang berada di sebelah kiri indikator. Nilai output pada Program Lisrell berupa nilai $(1-\delta)$. Maka semakin besar nilai yang ditunjukkan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan *construct reability* dari perhitungan nilai estimasi pada gambar di atas dapat diperoleh dari :

$$\text{construcReliability} = \frac{(0,5+0,32+0,56)^2}{(0,5+0,32+0,56)^2 + (0,25+0,1+0,31)}$$

$$\text{construcReliability} = 0.74$$

Suatu indikator dikatakan reliabel apabilamemiliki nilai konstruk diatas 0,6. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai konstruk sebesar 0,74, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk model dikatakan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*). Adapun uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji chi-kuadrat, *goodness of fit index (GFI)*, *adjusted goodness of fit index (AGFI)*, dan *rootmean square error of approximation (RMSEA)*. Tabel 4.9 menjelaskan mengenai uji kesesuaian model yang digunakan.

Tabel 4.9 Uji Kesesuaian Model Kondisi *Emotional Intelligence* Lingkungan Kantor

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		0,0	Baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	1,00	Baik

Dari hasil uji kesesuaian model, diketahui bahwa model yang ada sudah memenuhi sebagian besar *cut off value*. Uji kesesuaian model yang muncul pada *output software* menunjukkan *saturated model*. Hasil ini menandakan bahwa banyaknya parameter yang diestimasi sama dengan banyak data yang diketahui ($df=0$) atau dengan kata lain model saturasi mempunyai tingkat kecocokan model-data yang terbaik. Dengan demikian dapat dikonfirmasi bahwa *attention to feeling*, *clarity of experience*, dan *repair of emotion* merupakan indikator yang sesuai bagi variabel kondisi *emotional intelligence* lingkungan kantor.

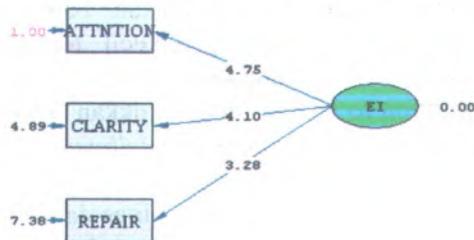
Measurement model dari variabel laten *Emotional Intelligence (EI)* Lingkungan Kantor dengan menggunakan *standardized estimate* adalah (identifikasi variabel penelitian dapat dilihat di bab 3):

$$EI1 = 0,50 EI + \delta_1$$

$$EI2 = 0,32 EI + \delta_2$$

$$EI3 = 0,56 EI + \delta_3$$

CFA Kondisi *Emotional Intelligence* Lingkungan pabrik

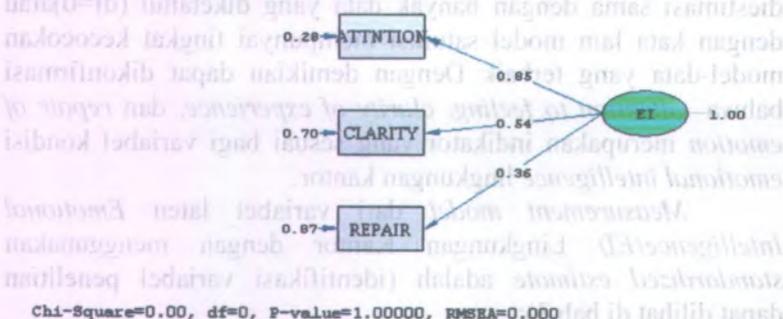


Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.22 Diagram Jalur Kondisi Emotional Intelligence Lingkungan Pabrik untuk *t-value*

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi *emotional intelligence* dengan jenis estimasi *t-values*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor

diatas lebih besar dari $|1,96|$. Dari gambar 4.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator bersifat valid karena memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$.



Gambar 4.23 Diagram Jalur Kondisi *Emotional Intelligence* Lingkungan Pabrik untuk *Standardized Estimate*

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi *emotional intelligence* dengan jenis *standardized estimate*. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa "*repair of emotion*" memberikan kontribusi terkecil terhadap "kondisi *emotional intelligence*" (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,36$), sedangkan "*attention to feeling*" menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap kondisi *emotional intelligence* (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,85$).

Untuk melihat reliabilitas dari tiap indikator dapat dilihat dari nilai parameter δ (delta) yang berada di sebelah kiri indikator. Nilai output pada Program Lisrell berupa nilai $(1-\delta)$. Maka semakin besar nilai yang ditunjukkan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan *construct reability* dari perhitungan nilai estimasi pada gambar di atas dapat diperoleh dari :

$$\text{construcReliability} = \frac{(0,85+0,54+0,36)^2}{(0,85+0,54+0,36)^2 + (0,72+..+0,13)}$$

$$\text{construcReliability} = 0,73$$

Suatu indikator dikatakan reliabel apabilamemiliki nilai konstruk diatas 0,6. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai konstruk sebesar 0,73, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk model dikatakan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*). Adapun uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji chi-kuadrat, *goodness of fit index (GFI)*, *adjusted goodness of fit index (AGFI)*, dan *rootmean square error of approximation (RMSEA)*. Tabel di bawah ini dijelaskan mengenai uji kesesuaian model yang digunakan.

Tabel 4.10 Uji Kesesuaian Model Kondisi *Emotional Intelligence* Lingkungan Pabrik

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		0	Baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	1	Baik

Dari hasil uji kesesuaian model, diketahui bahwa model yang ada sudah memenuhi sebagian besar *cut off value*. Uji kesesuaian model yang muncul pada *output software* menunjukkan *saturated model*. Hasil ini menandakan bahwa banyaknya parameter yang diestimasi sama dengan banyak data yang diketahui ($df=0$) atau dengan kata lain model saturasi mempunyai tingkat kecocokan model-data yang terbaik Dengan demikian dapat dikonfirmasi bahwa *attention to feeling*, *clarity of experience*, dan *repair of emotion* merupakan indikator yang sesuai bagi variabel kondisi *emotional intelligence* lingkungan pabrik.

Measurement model dari variabel laten *Emotional Intelligence (EI)* Lingkungan Pabrik dengan menggunakan

standardized estimate adalah (identifikasi variabel penelitian dapat dilihat di bab 3):

$$EI1 = 0,85 EI + \delta_1$$

$$EI2 = 0,54 EI + \delta_2$$

$$EI3 = 0,36 EI + \delta_3$$

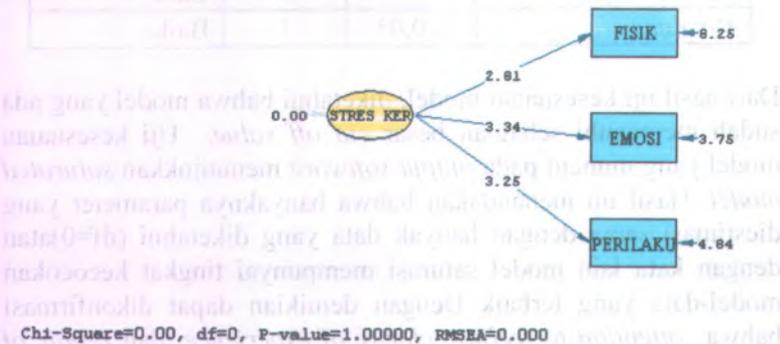
CFA Stress Kerja

Variabel laten Stress Kerja terdiri atas 3 indikator. Dari pemodelan CFA Stress Kerja didapatkan model dengan $df=0$ yang menunjukkan model dalam kondisi *just-identified*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai df yang didapatkan dari perhitungan :

$$\begin{aligned} df &= \frac{1}{2} (p+q) (p+q+1) - t \\ &= \frac{1}{2} (0+3) (0+3+1) - 6 \\ &= 0 \end{aligned}$$

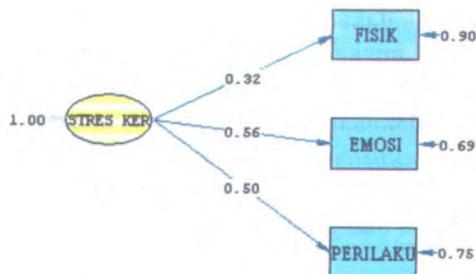
Untuk memperlihatkan apakah semua indikator valid dan reliabel dapat diketahui dari nilai *loading factor* (λ) dan *measurement error* (ϵ) dari diagram jalur stress kerja, masing-masing dilihat dari model *t-values* dan *standardized estimates*.

CFA Stress Kerja Lingkungan Kantor



Gambar 4.24 Diagram Jalur Stress Kerja Lingkungan Kantor untuk *t-values*

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi stress kerja dengan jenis estimasi *t-values*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$. Dari gambar 4.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator bersifat valid karena memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$.



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.25 Diagram Jalur Stres Kerja Lingkungan Kantor untuk *Standardized Estimate*

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi stress kerja dengan jenis *standardized estimate*. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa “indikator fisik” memberikan kontribusi terkecil terhadap “stress kerja” (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,32$), sedangkan “indikator emosi” menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap kondisi keluarga (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,56$).

Untuk melihat reliabilitas dari tiap indikator dapat dilihat dari nilai parameter ϵ yang berada di sebelah kanan indikator. Nilai output pada Program Lisrell berupa nilai $(1-\epsilon)$. Maka semakin besar nilai yang ditunjukkan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan *construct reability* dari perhitungan nilai estimasi pada gambar di atas dapat diperoleh dari :

$$\text{construcReliability} = \frac{(0,32+0,56+0,5)^2}{(0,32+0,56+0,5)^2 + (0,9+0,69+0,75)}$$

$$\text{construcReliability} = 0,74$$

Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai konstruk diatas 0,6. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai konstruk sebesar 0,74, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk model dikatakan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*). Adapun uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji chi-kuadrat, *goodness of fit index (GFI)*, *adjusted goodness of fit index (AGFI)*, dan *rootmean square error of approximation (RMSEA)*. Tabel di bawah ini dijelaskan mengenai uji kesesuaian model yang digunakan.

Tabel 4.11 Uji Kesesuaian Model Stres Kerja Lingkungan Kantor

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		0	Baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	1	Baik

Dari hasil uji kesesuaian model, diketahui bahwa model yang ada sudah memenuhi sebagian besar *cut off value*. Uji kesesuaian model yang muncul pada *output software* menunjukkan *saturated model*. Hasil ini menandakan bahwa banyaknya parameter yang diestimasi sama dengan banyak data yang diketahui ($df=0$) atau dengan kata lain model saturasi mempunyai tingkat kecocokan model-data yang terbaik Dengan demikian dapat dikonfirmasi bahwa indikator fisik, emosi, dan perilaku merupakan indikator yang sesuai bagi variabel stres kerja lingkungan kantor.

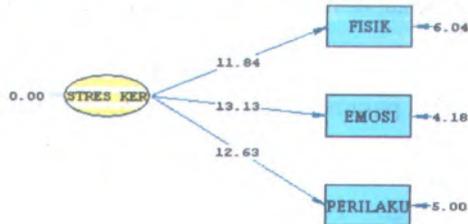
Measurement model dari variabel laten Stres Kerja (SK) Lingkungan Kantor dengan menggunakan *standardized estimate* adalah (identifikasi variabel penelitian dapat dilihat di bab 3):

$$SK1 = 0,32 SK + \varepsilon_1$$

$$SK2 = 0,56 SK + \varepsilon_2$$

$$SK3 = 0,50 SK + \varepsilon_3$$

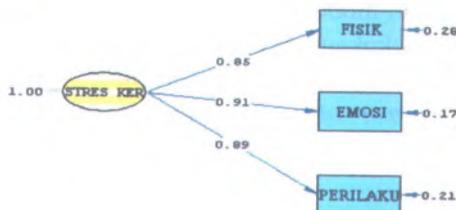
CFA Stress Kerja Lingkungan pabrik



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.27 Diagram Jalur Stres Kerja Lingkungan Pabrik untuk *t-value*

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel kondisi streskerja dengan jenis estimasi *t-values*. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$. Dari gambar 4.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator bersifat valid karena memiliki nilai loading faktor lebih besar dari $|1,96|$.



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 4.26 Diagram Jalur Stres Kerja Lingkungan Pabrik untuk *Standardized Estimate*

Gambar diatas merupakan diagram jalur variabel stress kerja dengan jenis *standardized estimate*. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa “indikator fisik” memberikan kontribusi terkecil terhadap “stress kerja” (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,85$), sedangkan “indikator emosi” menunjukkan kontribusi yang paling besar terhadap kondisi keluarga (ditunjukkan dengan nilai $\lambda=0,91$).

Untuk melihat reliabilitas dari tiap indikator dapat dilihat dari nilai parameter ϵ yang berada di sebelah kanan indikator. Nilai output pada Program Lisrell berupa nilai $(1-\epsilon)$. Maka semakin besar nilai yang ditunjukkan menunjukkan reliabilitas yang tinggi. Perhitungan *construct reability* dari perhitungan nilai estimasi pada gambar di atas dapat diperoleh dari :

$$\text{construcReliability} = \frac{(0,85+0,91+0,89)^2}{(0,85+0,91+0,89)^2 + (0,2+0,17+0,21)}$$

$$\text{construcReliability} = 0,74$$

Suatu indikator dikatakan reliabel apabila memiliki nilai konstruk diatas 0,6. Berdasarkan perhitungan didapatkan nilai konstruk sebesar 0,74 , sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk model dikatakan reliabel.

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji kesesuaian model (*goodness of fit*). Adapun uji kesesuaian model dapat dilakukan melalui uji chi-kuadrat, *goodness of fit index (GFI)*, *adjusted goodness of fit index (AGFI)*, dan *rootmean square error of approximation (RMSEA)*. Tabel di bawah ini dijelaskan mengenai uji kesesuaian model yang digunakan.

Tabel 4.12 Uji Kesesuaian Model Stres Kerja Lingkungan Pabrik

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		0	Baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	1	Baik

Dari hasil uji kesesuaian model, diketahui bahwa model yang ada sudah memenuhi sebagian besar *cut off value*. Dengan demikian dapat dikonfirmasi bahwa indikator fisik, emosi, dan perilaku merupakan indikator yang sesuai bagi variabel stres kerja lingkungan pabrik.

Measurement model dari variabel laten Stres Kerja (SK) Lingkungan Kantor dengan menggunakan *standardized estimate* adalah (identifikasi variabel penelitian dapat dilihat di bab 3):

$$SK1 = 0,85 SK + \varepsilon_1$$

$$SK2 = 0,91 SK + \varepsilon_2$$

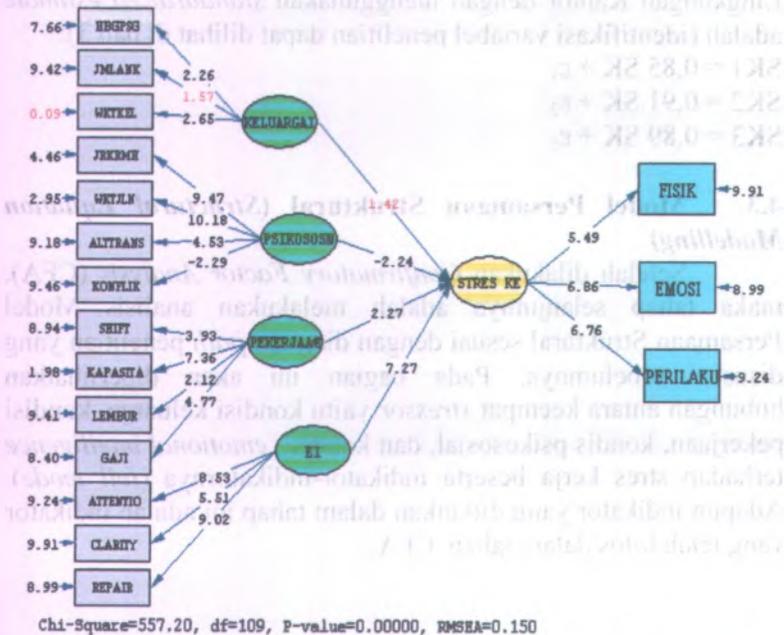
$$SK3 = 0,89 SK + \varepsilon_3$$

4.3 Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling*)

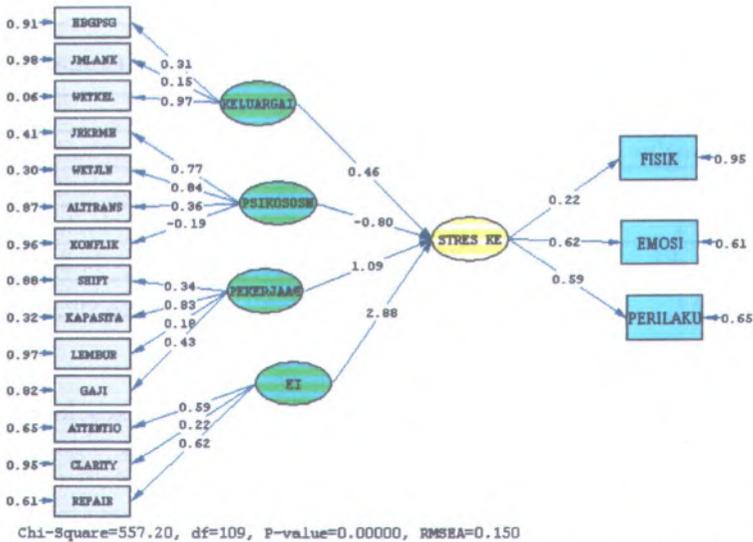
Setelah dilakukan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), maka tahap selanjutnya adalah melakukan analisis Model Persamaan Struktural sesuai dengan diagram *path* penelitian yang disusun sebelumnya. Pada bagian ini akan diperlihatkan hubungan antara keempat *stressor* yaitu kondisi keluarga, kondisi pekerjaan, kondisi psikososial, dan kondisi *emotional intelligence* terhadap stres kerja beserta indikator-indikatornya (*full mode*). Adapun indikator yang diikutkan dalam tahap ini adalah indikator yang telah lolos dalam tahap CFA.

4.3.1 Lingkungan Kantor

Hasil dari analisis model struktural secara keseluruhan dengan menggunakan semua variabel indikator yang signifikan pada lingkungan kantor dapat dilihat pada gambar 4.28 (untuk estimasi *t-values*) dan gambar 4.29 (untuk estimasi *standardized*).



Gambar 4.27 Full Structural Equation Modelling untuk Lingkungan Kantor dengan estimasi *t-values*



Gambar 4.28 Full Structural Equation Modelling untuk Lingkungan Kantor dengan *standardized estimate*

Nilai estimasi parameter dan *t-values* variabel laten pada *full structural equation modelling* dapat dilihat pada tabel 4.13 Sedangkan hasil kesesuaian model dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.13 Estimasi Parameter dan *t-values* Model Struktural Lingkungan Kantor

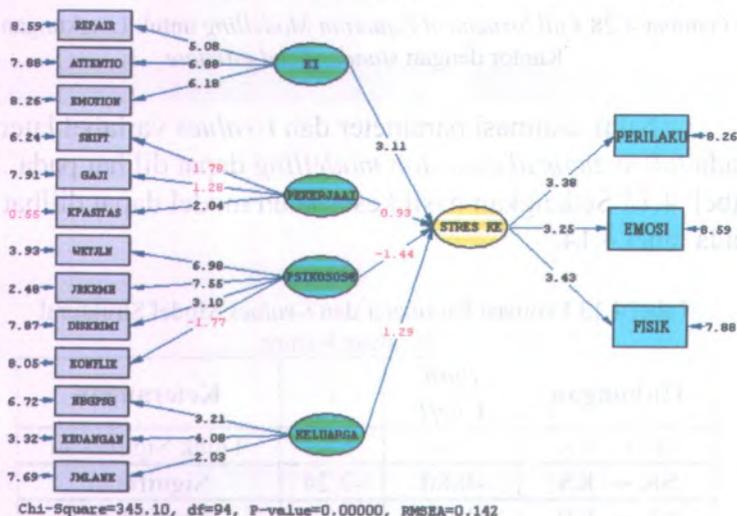
Hubungan	Path Coeff	<i>t</i>	Keterangan
SK ← KK	0,46	1,42	Tidak Signifikan
SK ← KS	-0,80	-2,24	Signifikan
SK ← KP	1,09	2,27	Signifikan
SK ← EI	2,00	7,57	Signifikan

Tabel 4.14 Uji Kesesuaian Model *Full Structural Equation Modelling* Lingkungan Kantor

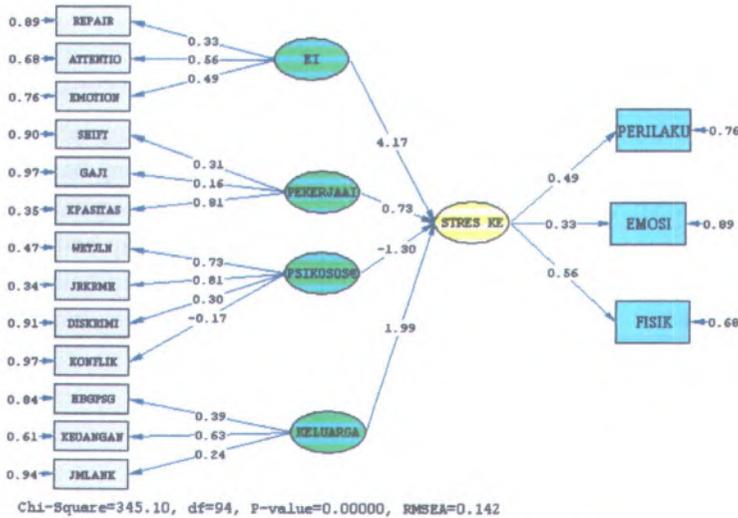
<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		557,2	Kurang baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	0,0	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,15	Kurang baik
GFI	$\geq 0,9$	0,74	Cukup baik
AGFI	$\geq 0,9$	0,63	Cukup baik
CFI	$\geq 0,9$	0,40	Kurang baik

4.3.2 Lingkungan Pabrik

Hasil dari analisis model struktural secara keseluruhan dengan menggunakan semua variabel indikator yang signifikan pada lingkungan pabrik dapat dilihat pada gambar 4.30 (untuk estimasi *t-values*) dan gambar 4.31 (untuk estimasi *standardized*).



Gambar 4.29 *Full Structural Equation Modelling* untuk Lingkungan Pabrik dengan estimasi *t-values*



Gambar 4.30 Full Structural Equation Modelling untuk Lingkungan Pabrik dengan *standardized estimate*

Nilai estimasi parameter dan *t-values* variabel laten pada *full structural equation modelling* dapat dilihat pada tabel 4.15 Sedangkan hasil kesesuaian model dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.15 Estimasi Parameter dan *t-values* Model Struktural Lingkungan Pabrik

Hubungan	Path Coeff	<i>t</i>	Keterangan
SK ← KK	4,17	1,29	Tidak Signifikan
SK ← KS	0,73	-1,44	Tidak Signifikan
SK ← KP	-1,30	0,93	Tidak Signifikan
SK ← EI	1,99	3,11	Signifikan

Tabel 4.16 Uji Kesesuaian Model *Full Structural Equation Modelling* Lingkungan Pabrik

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil Model	Keterangan
χ^2 - Chi Square		345,1	Kurang baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	0,0	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,14	Kurang baik
GFI	$\geq 0,9$	0,75	Cukup baik
AGFI	$\geq 0,9$	0,64	Cukup baik
CFI	$\geq 0,9$	0,52	Kurang baik

BAB V

ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

Pada bab ini akan diuraikan tentang analisis dan interpretasi hasil dari pengumpulan serta pengolahan data yang telah diselesaikan sebelumnya.

5.1. *Stressor* Pekerja Wanita

5.1.1. CFA Kondisi Keluarga

Lingkungan Kantor. Pada tabel 5.1 dapat dilihat nilai *t-values* hasil CFA untuk kondisi keluarga lingkungan kantor. Dari nilai *t-values* hasil CFA menyatakan bahwa terdapat 3 indikator yang dapat dikatakan valid dalam membentuk variabel kondisi keluarga. Adapun indikator tersebut adalah indikator “hubungan dengan pasangan”, “jumlah anak”, dan “waktu dengan keluarga”. Terdapat 1 buah indikator yang tidak valid dalam hal ini, yaitu indikator “kondisi keuangan”.

Tabel 5.1 Nilai *t-values* Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor

Hubungan	<i>t</i>	Keterangan
Hubungan dengan pasangan ← Kondisi keluarga	3,16	Signifikan (Valid)
Kondisi Keuangan ← Kondisi keluarga	0,23	Tidak signifikan (tidak valid)
Jumlah anak ← Kondisi keluarga	2,52	Signifikan (valid)
Waktu dengan keluarga ← Kondisi keluarga	3,06	Signifikan (valid)

Hal ini berdasarkan nilai *loading factor* untuk *t-values* pada indikator ini bernilai 0,23. Sebuah indikator dikatakan tidak valid ketika bernilai lebih kecil dari |1,96|. Ketidakvalidan Indikator “kondisi keuangan keluarga” dapat disebabkan kondisi keuangan untuk pekerja wanita di lingkungan kantor dapat dikategorikan cukup baik. Pertama, hal ini disebabkan (sesuai dengan hasil kuesioner pada lampiran 2.10), hampir 81% pekerja wanita di

lingkungan kantor tidak berperan sebagai tulang punggung utama keuangan keluarga. Dengan kata lain, 81% kondisi keuangan keluarga dari pekerja wanita ditopang dari dua sumber, yaitu dari pendapatan suami dan pendapatan istri. Alasan yang kedua adalah besar gaji yang diperoleh oleh pekerja wanita di lingkungan kantor relatif cukup besar (hasil kuesioner pada lampiran 2.11 menyebutkan bahwa besar gaji yang diperoleh oleh pekerja wanita sebagian besar berada dalam kisaran 2,5 juta-5 juta hingga > 5 juta). Proses selanjutnya adalah melakukan proses CFA kembali dengan melakukan "trimming" terhadap indikator "kondisi keuangan"

Tabel 5.1 *Loading Factor*, *Error*, dan *t-values* Kondisi Keluarga Lingkungan Kantor

Hubungan	Nilai Loading	Error	<i>t</i>	Keterangan
Hubungan dengan pasangan ← Kondisi keluarga	0,58	0,34	3,14	Signifikan (valid)
Jumlah anak ← Kondisi keluarga	0,28	0,08	2,52	Signifikan (valid)
Waktu dengan keluarga ← Kondisi keluarga	0,51	0,26	3,07	Signifikan (valid)

Pada tahap modifikasi selanjutnya, tahap CFA yang dilakukan hanya melibatkan 3 buah indikator yaitu "hubungan dengan pasangan", "jumlah anak", dan "waktu dengan keluarga". Dari hasil CFA yang kedua ini diketahui nilai loading faktor untuk tiap indikator. Indikator "hubungan dengan pasangan" mempunyai kontribusi terbesar terhadap variabel "kondisi keluarga". Hal ini ditunjukkan dengan nilai *loading factor* sebesar 0,58. Indikator terbesar kedua adalah "waktu dengan keluarga" dengan *loading factor* 0,51, dan indikator yang memberikan kontribusi terkecil adalah "jumlah anak" dengan *loading factor* sebesar 0,28. Indikator "hubungan dengan pasangan" dan "waktu dengan keluarga" mempunyai *loading factor* yang cukup besar

dibandingkan dengan “jumlah anak” hal ini disebabkan 36,6% pekerja wanita masih belum memiliki anak (lihat lampiran 2.9). Faktor jarak tempat tinggal dan tempat kerja dari pekerja wanita lingkungan kantor yang relatif cukup jauh dan waktu tempuh yang relatif lama dapat menyebabkan berkurangnya kuantitas waktu berkumpul dengan keluarga berkurang (lampiran 2.4 dan 2.6). Hal ini yang menyebabkan *loading factor* dari “waktu dengan keluarga” didapatkan cukup besar.

Lingkungan Pabrik. Pada tabel 5.3 dapat dilihat nilai *t-values* hasil CFA untuk kondisi keluarga lingkungan pabrik. Dari nilai *t-values* hasil CFA menyatakan bahwa terdapat 3 indikator yang dapat dikatakan valid dalam membentuk variabel kondisi keluarga. Adapun indikator tersebut adalah indikator “hubungan dengan pasangan”, “kondisikeuangan” dan “jumlah anak”. Terdapat 1 buah indikator yang tidak valid dalam hal ini, yaitu indikator “waktu dengan keluarga”.

Tabel 5.2 Nilai *t-value* Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik

Hubungan	<i>t</i>	Keterangan
Hubungan dengan pasangan ← Kondisi keluarga	2,46	Signifikan
Kondisi Keuangan ← Kondisi keluarga	2,82	Signifikan
Jumlah anak ← Kondisi keluarga	3,03	Signifikan
Waktu dengan keluarga ← Kondisi keluarga	1,59	Tidak Signifikan

Sedangkan pada lingkungan pabrik, dari hasil CFA diketahui bahwa indikator “waktu dengan keluarga” merupakan indikator yang tidak valid dalam membentuk variabel “kondisi keluarga”. Hal ini ditandai dengan angka merah yang keluar yaitu bernilai -1,59. Sebuah indikator dikatakan tidak valid ketika bernilai lebih kecil dari $|1,96|$. Jumlah jam kerja dari pekerja di lingkungan pabrik yang relatif tetap didukung dengan jarak tempat tinggal-tempat kerja yang relatif dekat menyebabkan

“waktu dengan keluarga” tidak berpengaruh kuat (lihat lampiran 2.6).

Tabel 5.3 *Loading Factor*, *Error*, dan *t-values* Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik

Hubungan	Nilai Loading	Error	<i>t</i>	Keterangan
Hubungan dengan pasangan ← Kondisi keluarga	0,37	0,13	2,26	Signifikan
Kondisi Keuangan ← Kondisi keluarga	0,32	0,11	-2,18	Signifikan
Jumlah anak ← Kondisi keluarga	0,66	0,43	2,53	Signifikan

Pada tahapan selanjutnya, diketahui bahwa “hubungan dengan pasangan”, “kondisi keuangan” dan “jumlah anak” mempunyai kontribusi terhadap variabel kondisi keluarga. Kontribusi terbesar berasal dari indikator “jumlah anak” dengan *loading factor* sebesar 0,66. Adapun jumlah anak yang dimiliki oleh pekerja wanita di lingkungan pabrik sebagian besar berjumlah 2-3 anak dengan persentase 48,9% (lihat lampiran 2.9). Sedangkan besar gaji yang diperoleh sebagian besar pekerja wanita lingkungan pabrik berjumlah <1 juta dengan persentase 77% (lihat lampiran 2.11). Kedua alasan tersebut mendukung adanya kontribusi dari indikator “kondisi keuangan keluarga” dan “jumlah anak” terhadap kondisi keluarga.

Perbedaan Kondisi Lingkungan Kantor dan Pabrik. Indikator yang berkontribusi terhadap kondisi keluarga pada lingkungan kantor dan lingkungan pabrik berbeda. Hal ini dapat disebabkan dengan adanya perbedaan karakteristik dari pekerja wanita di kedua lingkungan tersebut. Perbedaan karakteristik yang dapat diidentifikasi terkait masalah ini yaitu adanya perbedaan jumlah gaji yang didapat, jarak rumah-tempat tinggal & waktu tempuh, dan jumlah anak yang dimiliki oleh pekerja wanita.

Konfirmasi Model terhadap Model Terdahulu. Dari hasil CFA, baik lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik, didapatkan bahwa model yang dihasilkan sudah cukup sesuai dengan kondisi model teori sebelumnya (Penelitian “*Pilot Study on The Influence of Stress Caused by The Need to Combine Work and Family on Occupational Accidents in Working Women*” oleh Susana M.F., Ignacio, Adolfo C., Eugenio M.F. tahun 2007). Perbedaan yang ada hanya terletak pada indikator pembentuk *stressor* kondisi keluarga, di mana baik di lingkungan kantor maupun di lingkungan pabrik, terjadi proses *trimming* indikator awal. Untuk lingkungan kantor, *trimming* dilakukan pada indikator “kondisi keuangan keluarga”, dan untuk lingkungan pabrik *trimming* dilakukan pada indikator “waktu dengan keluarga” (lihat lampiran 6.1).

5.1.2 CFA Kondisi Pekerjaan

Lingkungan Kantor dan Pabrik (CFA 1). Pada tabel 5.5 dapat dilihat nilai *t-values* hasil CFA untuk kondisi pekerjaan lingkungan kantor dan lingkungan pabrik. Dari nilai *t-values* hasil CFA menyatakan bahwa terdapat 4 indikator yang dapat dikatakan valid dalam membentuk variabel kondisi keluarga. Adapun indikator tersebut adalah indikator “shift kerja”, “kapasitas kerja”, dan “intensitas lembur/*overtime*”, dan “gaji”. Terdapat 1 buah indikator yang tidak valid dalam hal ini, yaitu indikator “Intensitas pertukaran posisi/jabatan”.

Tabel 5.4 Nilai *t-values* Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor dan Pabrik Sebelum Modifikasi

Hubungan	<i>t kantor</i>	<i>t pabrik</i>	Keterangan
Shift Kerja ← Kondisi Pekerjaan	6,14	2,32	Signifikan
Kapasitas kerja ← Kondisi Pekerjaan	4,43	3,50	Signifikan
Lembur/ <i>overtime</i> ← Kondisi Pekerjaan	3,14	2,51	Signifikan

Hubungan	<i>t</i> kantor	<i>t</i> pabrik	Keterangan
Intensitas pertukaran posisi/jabatan ← Kondisi Pekerjaan	1,91	-1,87	Tidak Signifikan
Gaji pekerja ← Kondisi Pekerjaan	7,83	4,50	Signifikan

Pada tahap CFA kondisi pekerjaan ini, baik dari lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik, indikator "intensitas pertukaran posisi/jabatan" diketahui tidak memberikan kevalidan angka dalam tahapan ini. Hal ini menandakan bahwa "intensitas pertukaran posisi/jabatan" tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kondisi pekerjaan di kedua lingkungan (lihat tabel 5.5). Adapun alasan yang kuat adalah bahwa di kedua perusahaan yang masing-masing mewakili lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik, intensitas pertukaran posisi/jabatan sangat kecil.

Lingkungan Kantor dan Pabrik (CFA 2). Sedangkan setelah dilakukan *trimming* terhadap indikator "intensitas pertukaran posisi/jabatan, hasil CFA kondisi pekerjaan antara lingkungan kantor dan lingkungan pabrik didapatkan perbedaan seperti yang terlihat pada tabel 5.6. Dari tabel dapat terlihat bahwa indikator lembur/*overtime* pada lingkungan pabrik tidak memberikan nilai *t-values* yang signifikan yaitu sebesar -0,15. Maka proses selanjutnya untuk kondisi pekerjaan lingkungan kantor adalah melakukan *trimming* pada indikator lembur/*overtime*. Nilai *t-values* dari hasil modifikasi CFA yang kedua dapat dilihat pada tabel 5.7

Tabel 5.5 Nilai *t-values* Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor dan Pabrik Setelah Modifikasi 1

Hubungan	<i>t</i> kantor	Keterangan	<i>t</i> pabrik	Keterangan
Shift Kerja ← Kondisi Pekerjaan	3,74	Signifikan	3,67	Signifikan

Hubungan	<i>t</i> <i>kantor</i>	Keterangan	<i>t</i> <i>pabrik</i>	Keterangan
Kapasitas kerja ← Kondisi Pekerjaan	5,09	Signifikan	3,99	Signifikan
Lembur/ <i>overtime</i> ← Kondisi Pekerjaan	2,15	Signifikan	-0,15	Tidak signifikan
Gaji pekerja ← Kondisi Pekerjaan	4,18	Signifikan	2,21	Signifikan

Tabel 5.6 Nilai t-values Kondisi Keluarga Lingkungan Pabrik Setelah Modifikasi 2

Hubungan	<i>t</i> <i>pabrik</i>	Keterangan
Shift Kerja ← Kondisi Pekerjaan	3,76	Signifikan
Kapasitas kerja ← Kondisi Pekerjaan	4,08	Signifikan
Gaji pekerja ← Kondisi Pekerjaan	2,25	Signifikan

Perbedaan Kondisi Lingkungan Kantor dan Pabrik. Adapun perbedaan indikator yang berkontribusi terhadap kondisi pekerjaan di kedua lingkungan tersebut adalah pada lingkungan pabrik diketahui indikator “intensitas lembur” tidak valid dalam membentuk variabel “kondisi keluarga”. Hal ini didasari oleh kondisi di lingkungan pabrik pekerja wanita jarang atau hampir tidak pernah mengalami lembur/*overtime*. Sedangkan pekerja wanita di lingkungan kantor masih cukup sering mengalami lembur/*overtime*.

Tabel 5.7 Loading Factor dan Error Kondisi Pekerjaan Lingkungan Kantor

Hubungan	Nilai Loading	Error
Shift Kerja ← Kondisi Pekerjaan	0,38	0,14
Kapasitas kerja ← Kondisi Pekerjaan	0,76	0,58
Lembur/ <i>overtime</i> ← Kondisi Pekerjaan	0,20	0,04

Hubungan	Nilai Loading	Error
Gaji pekerja ← Kondisi Pekerjaan	0,45	0,21

Tabel 5.8 Loading Factor dan Error Kondisi Pekerjaan Lingkungan Pabrik

Hubungan	Nilai Loading	Error
Shift Kerja ← Kondisi Pekerjaan	0,63	3,76
Kapasitas kerja ← Kondisi Pekerjaan	0,95	4,08
Gaji pekerja ← Kondisi Pekerjaan	0,23	2,25

Pada lingkungan kantor, indikator yang mempunyai kontribusi terbesar adalah indikator "kapasitas kerja" dengan *loading factor* sebesar 0,76 diikuti oleh indikator "gaji" dengan *loading factor* 0,54, indikator "shift kerja" dengan 0,38 untuk nilai *loading factor*, dan "intensitas lembur" dengan *loading factor* 0,20. Sedangkan pada lingkungan pabrik, indikator yang mempunyai kontribusi terbesar yaitu indikator "kapasitas kerja" dengan *loading factor* 0,95 dan indikator "gaji" untuk kontribusi terkecil dengan *loading factor* terkecil 0,23.

Konfirmasi Model terhadap Model Terdahulu. Dari hasil CFA, baik lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik, didapatkan bahwa model yang dihasilkan sudah cukup sesuai dengan kondisi model teori sebelumnya (Penelitian " Hubungan antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja" oleh Uji Chandradewi tahun 2007). Perbedaan yang ada hanya terletak pada indikator pembentuk *stressor* kondisi pekerjaan, di mana baik di lingkungan kantor maupun di lingkungan pabrik, terjadi proses *trimming* indikator awal. Untuk lingkungan kantor, *trimming* dilakukan pada indikator "intensitas pertukaran

posisi/jabatan”, dan untuk lingkungan pabrik *trimming* dilakukan pada indikator ”intensitas pertukaran posisi/jabatan” dan ”intensitas lembur/*overtime*” (lihat lampiran 6.2)

5.1.3 CFA Kondisi Psikososial

Lingkungan Kantor. Pada tabel 5.10 dapat dilihat nilai *t-values* hasil CFA untuk kondisi psikososial lingkungan kantor. Dari nilai *t-values* hasil CFA menyatakan bahwa terdapat 4 indikator yang dapat dikatakan valid dalam membentuk variabel kondisi keluarga. Adapun indikator tersebut adalah indikator ”jarak rumah dengan tempat kerja”, ”waktu perjalanan antara rumah dengantempat kerja”, ”kondisi alat transportasi yang digunakan”, dan ”konflik dengan rekan kerja”. Terdapat 1 buah indikator yang tidak valid dalam hal ini, yaitu indikator ”diskriminasi kerja

Tabel 5.9 Nilai *t-values* Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor

Hubungan	T	Keterangan
Jarak rumah dengan tempat kerja ← Kondisi Psikososial	8,78	Signifikan
Waktu perjalanan antara rumah dengan tempat kerja ← Kondisi Psikososial	7,95	Signifikan
Kondisi alat transportasi yang digunakan ← Kondisi Psikososial	4,27	Signifikan
Konflik dengan rekan kerja ← Kondisi Psikososial	- 2,68	Signifikan
Diskriminasi kerja ← Kondisi Psikososial	- 0,57	Tidak Signifikan

Pada lingkungan kantor, dari hasil CFA diketahui bahwa indikator ”diskriminasi kerja” merupakan indikator yang tidak valid dalam membentuk variabel ”kondisi psikososial” di lingkungan kantor. Hal ini berdasarkan nilai loading faktor untuk *t-values* pada indikator ini bernilai -0,57. Sebuah indikator dikatakan tidak valid ketika bernilai lebih kecil dari |1,96|. Ketidavalidan Indikator ”diskriminasi kerja” dapat disebabkan karena ketiadaan diskriminasi kerja di lingkungan kantor.

Tabel 5.10 *Loading Factor, Error, dan t-values* Kondisi Psikososial Lingkungan Kantor

Hubungan	Nilai Loading	Error	<i>t</i>	Keterangan
Jarak rumah dengan tempat kerja ← Kondisi Psikososial	0,88	0,77	8,74	Signifikan
Waktu perjalanan antara rumah dengan tempat kerja ← Kondisi Psikososial	0,74	0,55	7,91	Signifikan
Kondisi alat transportasi yang digunakan ← Kondisi Psikososial	0,34	0,12	4,26	Signifikan
Konflik dengan rekan kerja ← Kondisi Psikososial	-0,22	0,05	2,67	Signifikan

Indikator yang mempunyai kontribusi terbesar adalah indikator “jarak tempat tinggal-tempat kerja” dengan nilai 0,88 . Jarak “jarak tempat tinggal-tempat kerja” pekerja wanita di lingkungan kantor sebagian besar berada pada jarak >10 km dengan persentase 44,8% (lihat lampiran 2.^). Dan sebagai indikator dengan kontribusi terkecil adalah indikator konflik kerja dengan nilai 0,22.

Lingkungan Pabrik. Pada tabel 5.10 dapat dilihat nilai *t-values* hasil CFA untuk kondisi psikososial lingkungan kantor. Dari nilai *t-values* hasil CFA menyatakan bahwa terdapat 4 indikator yang dapat dikatakan valid dalam membentuk variabel kondisi keluarga. Adapun indikator tersebut adalah indikator “jarak rumah dengan tempat kerja”, “waktu perjalanan antara rumah dengan tempat kerja”, “kondisi alat transportasi yang digunakan”, dan “diskriminasi”. Terdapat 1 buah indikator yang tidak valid dalam hal ini, yaitu indikator “diskriminasikerja”

Tabel 111 Nilai Lingkungan Pabrik Setelah *t-values* Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik

Hubungan	<i>t</i>	Keterangan
Jarak rumah dengan tempat kerja ← Kondisi Psikososial	4,85	Signifikan
Waktu perjalanan antara rumah dengan tempat kerja ← Kondisi Psikososial	5,38	Signifikan
Kondisi alat transportasi yang digunakan ← Kondisi Psikososial	- 0,18	Tidak Signifikan
Konflik dengan rekan kerja ← Kondisi Psikososial	2,00	Signifikan
Diskriminasi kerja ← Kondisi Psikososial	2,39	Signifikan

Perbedaan Kondisi Lingkungan Kantor dan Pabrik. Pada lingkungan pabrik, dari hasil CFA diketahui bahwa indikator “alat transportasi” merupakan indikator yang tidak valid dalam membentuk variabel “kondisi psikososial” di lingkungan pabrik.. Hal ini berdasarkan nilai loading faktor untuk *t-values* pada indikator ini bernilai -0,18. Sebuah indikator dikatakan tidak valid ketika bernilai lebih kecil dari |1,96|. Ketidakvalidan Indikator “alat transportasi” dapat disebabkan karena sebagian besar pekerja menggunakan alat transportasi pribadi seperti sepeda motor dan sepeda kayuh. Maka kenyamanan alat transportasi tidak mempunyai pengaruh yang berarti (lihat lampiran 2.8)

Tabel 5.12 *Loading Factor, Error, dan t-values* Kondisi Psikososial Lingkungan Pabrik

Hubungan	Nilai Loading	Error	<i>T</i>	Keterangan
Jarak rumah dengan tempat kerja ← Kondisi Psikososial	0,67	0,45	4,89	Signifikan
Waktu perjalanan antara rumah dengan tempat kerja ← Kondisi Psikososial	0,90	0,71	5,41	Signifikan

Hubungan	Nilai Loading	Error	T	Keterangan
Konflik dengan rekan kerja ← Kondisi Psikososial	0,19	0,04	2,02	Signifikan
Diskriminasi kerja ← Kondisi Psikososial	0,23	0,06	2,41	Signifikan

Indikator yang mempunyai kontribusi terbesar adalah indikator “waktu perjalanan ” dengan nilai 0,90 . Dan sebagai indikator dengan kontribusi terkecil adalah indikator konflik kerja dengan nilai 0,19.

Konfirmasi Model terhadap Model Terdahulu. Dari hasil CFA, baik lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik, didapatkan bahwa model yang dihasilkan sudah cukup sesuai dengan kondisi model teori sebelumnya [Penelitian “Identifikasi Faktor Psikososial yang Berhubungan dengan Stres Kerja Wanita (Studi pada Bagian Produksi Pelinting Rokok Unit I PT Gudang Garam Kediri)” oleh Mung Rahadi pada tahun 2006]. Perbedaan yang ada hanya terletak pada indikator pembentuk *stressor* kondisi psikososial, di mana baik di lingkungan kantor maupun di lingkungan pabrik, terjadi proses *trimming* indikator awal. Untuk lingkungan kantor, *trimming* dilakukan pada indikator “diskriminasi kerja”, dan untuk lingkungan pabrik *trimming* dilakukan pada indikator “alat transportasi” (lihat lampiran 6.3)

5.1.4 CFA Kondisi *Emotional Intelligence*

Lingkungan Kantor. Pada lingkungan kantor dari hasil CFA diketahui bahwa ketiga indikator “*emotional intelligence*” merupakan indikator yang valid dalam membentuk variabel “*emotional intelligence* di lingkungan kantor. Hal ini berdasarkan nilai loading faktor untuk *t-values* pada ketiga indikator tersebut yang bernilai lebih besar dari |1,96|. Pada bagian *standardized estimate* dapat dilihat kontribusi dari tiap indikator. Indikator

yang mempunyai kontribusi terbesar adalah indikator “*repair of emotion*” dengan nilai 0,56 . Indikator “*attention*” dan “*clarity*” memberikan kontribusi masing-masing sebesar 0,50 dan 0,32.

Tabel 5.13 *Loading Factor, Error, dan t-values* Kondisi *Emotional Intelligence* Lingkungan Kantor

Hubungan	Nilai Loading	Error	<i>t</i>	Keterangan
<i>Attention to feeling</i> ← <i>Emotional Intelligence</i>	0,50	0,25	3,25	Signifikan
<i>Clarity of Experience of Feeling</i> ← <i>Emotional Intelligence</i>	0,32	0,10	2,81	Signifikan
<i>Repair of emotion</i> ← <i>Emotional Intelligence</i>	0,56	0,31	3,34	Signifikan

Lingkungan Pabrik Sedangkan pada lingkungan pabrik juga mengalami kondisi yang sama. Hasil CFA menyebutkan bahwa ketiga indikator “*emotional intelligence*” merupakan indikator yang valid dalam membentuk variabel “*emotional intelligence* di lingkungan kantor. Hal ini berdasarkan nilai loading faktor untuk *t-values* pada ketiga indikator tersebut yang bernilai lebih besar dari |1,96|. Pada bagian *standardized estimate* dapat dilihat kontribusi dari tiap indikator. Indikator yang mempunyai kontribusi terbesar adalah indikator “*attention*” dengan nilai 0,85 . Indikator “*clarity* dan “*repair*” memberikan kontribusi masing-masing sebesar 0,54 dan 0,36.

Tabel 5.14 *Loading Factor, Error, dan t-values* Kondisi *Emotional Intelligence* Lingkungan Pabrik

Hubungan	Nilai Loading	Error	<i>t</i>	Keterangan
<i>Attention to feeling</i> ← <i>Emotional Intelligence</i>	0,85	0,72	4,75	Signifikan

Hubungan	Nilai Loading	Error	t	Keterangan
<i>Clarity of Experience of Feeling ← Emotional Intelligence</i>	0,54	0,30	4,10	Signifikan
<i>Repair of emotion ← Emotional Intelligence</i>	0,36	0,13	3,28	Signifikan

Konfirmasi Model terhadap Model Terdahulu. Dari hasil CFA, baik lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik, didapatkan bahwa model yang dihasilkan sesuai dengan kondisi model teori sebelumnya (Penelitian "*The relationship between Emotional Intelligence Occupational Stress and Health In Nurses : A Questionnaire Survei*" oleh Jose Maria A.L., Esther L.Z., M.Pillar Berios, dan Maria del Carmen pada tahun 2007). Dalam CFA kondisi *emotional intelligence* tidak terjadi *trimming* indikator awal. Maka indikator yang digunakan sama dengan indikator teori.

5.1.5 CFA Stres Kerja

Lingkungan Kantor. Pada lingkungan kantor, dari hasil *Confirmatory Factor Analysis* diketahui bahwa ketiga indikator yaitu indikator fisik, emosi, dan perilaku merupakan indikator yang valid dalam membentuk variabel "*emotional intelligence* di lingkungan kantor. Hal ini berdasarkan nilai loading faktor untuk t-values pada ketiga indikator tersebut yang bernilai lebih besar dari |1,96|. Pada bagian *standardized estimate* dapat dilihat kontribusi dari tiap indikator. Indikator yang mempunyai kontribusi terbesar adalah indikator "emosi" dengan nilai 0,56. Indikator "perilaku" dan "fisik" memberikan kontribusi masing-masing sebesar 0,50 dan 0,32.

Tabel 5.15 *Loading Factor, Error, dan t-values* Stres Kerja Lingkungan Kantor

Hubungan	Nilai Loading	Error	<i>t</i>	Keterangan
Fisik ← Stres Kerja	0,32	0,10	2,81	Signifikan
Emosi ← Stres Kerja	0,56	0,31	3,34	Signifikan
Perilaku ← Stres Kerja	0,50	0,50	3,25	Signifikan

Lingkungan Pabrik. Sedangkan pada lingkungan kantor juga mengalami kondisi yang sama. Hasil CFA menyebutkan bahwa ketiga indikator “stres kerja” merupakan indikator yang valid dalam membentuk variabel “*emotional intelligence* di lingkungan kantor. Hal ini berdasarkan nilai loading faktor untuk *t-values* pada ketiga indikator tersebut yang bernilai lebih besar dari $|1,96|$ yaitu sebesar 11,84 untuk indikator fisik, 13,13 untuk indikator emosi, dan 12,63 untuk indikator perilaku. Pada bagian *standardized estimate* dapat dilihat kontribusi dari tiap indikator. Indikator yang mempunyai kontribusi terbesar adalah indikator “emosi” dengan nilai 0,91. Indikator “perilaku” dan “fisik” memberikan kontribusi masing-masing sebesar 0,89 dan 0,85.

Tabel 5.16 *Loading Factor, Error, dan t-values* Stres Kerja Lingkungan Pabrik

Hubungan	Nilai Loading	Error	<i>t</i>	Keterangan
Fisik ← Stres Kerja	0,85	0,28	11,84	Signifikan
Emosi ← Stres Kerja	0,91	0,17	13,13	Signifikan
Perilaku ← Stres Kerja	0,89	0,21	12,63	Signifikan

Konfirmasi Model terhadap Model Terdahulu. Dari hasil CFA, baik lingkungan kantor maupun lingkungan pabrik, didapatkan bahwa model yang dihasilkan sesuai dengan kondisi model teori sebelumnya [Penelitian “Identifikasi Faktor Psikososial yang Berhubungan dengan Stres Kerja Wanita (Studi pada Bagian Produksi Pelinting Rokok Unit I PT Gudang Garam Kediri)” oleh Mung Rahadi pada tahun 2006]. Dalam CFA kondisi stres

kerja tidak terjadi *trimming* indikator awal. Maka indikator yang digunakan sama dengan indikator teori.

5.2. Analisis *Structural Equation Modelling*

Pada tahapan ini, akan diukur secara serempak pengaruh antar variabel laten serta kontribusi masing-masing dari tiap indikator dalam menyusun variabel latennya. Dari hasil *confirmatory factor analysis* yang telah dilakukan sebelumnya diketahui ada beberapa indikator yang tidak signifikan, di mana tidak diikuti dalam model structural. Adapun beberapa indikator yang tidak diikuti adalah indikator “kondisi keuangan keluarga”, “diskriminasi kerja”, dan “intensitas pertukaran posisi/jabatan” untuk studi kasus di lingkungan kantor. Sedangkan untuk lingkungan pabrik, indikator-indikator yang tidak dilibatkan adalah indikator “waktu bersama keluarga”, “kondisi alat transportasi”, “intensitas lembur/overtime”, dan “intensitas pertukaran posisi/jabatan”.

5.2.1 Analisis *Structural Equation Modelling* Lingkungan Kantor

Hasil structural model pada lingkungan kantor dapat dilihat di bab 4 pada gambar 4.28 dan 4.29. Analisis model struktural dengan menggunakan semua variabel indikator yang signifikan, diketahui nilai estimasi *path coefficient* dan *t-value* antar variabel laten secara serempak seperti dalam Tabel 4.13

Pada tabel 4.14 dijelaskan mengenai *goodness of fit* (GOF). GOF terbagi menjadi dua yaitu, GOF untuk kecocokan absolut (diwakili oleh *chi-square*, *p-value*, GFI, dan RMSEA) dan GOF untuk kecocokan inkremental (diwakili oleh AGFI dan CFI). Ukuran kecocokan absolut menentukan derajat prediksi model keseluruhan terhadap matrik korelasi dan kovarian. *Chi-square* tidak dapat digunakan sebagai satu-satunya ukuran dari kecocokan keseluruhan model dikarenakan banyak asumsi yang harus dipenuhi. Untuk itu, diperlukan beberapa alternatif ukuran GOF lainnya. Dari tabel 4.18 diketahui nilai *Chi-Square* yang

didapat sebesar 557,2. Nilai ini menunjukkan bahwa model yang ada masih belum memiliki *fit* yang sempurna. Model dapat dikatakan *fit* sempurna ketika nilai *chi-square* bernilai 0. Begitu juga dengan ukuran GOF lainnya, yakni *P-value* dan RMSEA yang menunjukkan bahwa model belum bisa dikatakan baik. Hanya nilai GFI yang menunjukkan nilai cukup baik yaitu sebesar 74%. Angka tersebut menunjukkan bahwa model penelitian dalam menganalisis variabel stres kerja yang dipengaruhi kondisi keluarga, kondisi psikososial, kondisi pekerjaan, dan kondisi *emotional intelligence* memiliki tingkat kepercayaan sebesar 74%. Sedangkan sisanya sebesar 29% mungkin disebabkan beberapa faktor lain yang gagal diperhitungkan dalam model. Dapat disimpulkan bahwa dimungkinkan ada variabel lain yang bisa ditambahkan agar diperoleh model yang lebih baik.

Sedangkan untuk kecocokan inkremental menjelaskan tingkat kecocokan model yang diusulkan dengan model dasar. Dari tabel 4.18, nilai AGFI bisa dikatakan cukup baik, sedangkan hasil yang didapat oleh CFI bernilai sebesar 0,40 yang menandakan bahwa model yang ada masih kurang baik. Dari hasil GOF yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimungkinkan ada variabel lain yang bisa ditambahkan agar diperoleh model yang lebih baik.

Dari hasil *full model structural equation modelling*, untuk *standardized estimation* yang sudah dibuat, menunjukkan bahwa variabel "kondisi keluarga", "kondisi pekerjaan", dan "kondisi *emotional intelligence*" memberikan pengaruh terhadap variabel "stres kerja". Nilai masing-masing *path coefficient* yaitu sebesar 0,46; 1,09; dan 2,00. Sedangkan variabel "kondisi psikososial" menunjukkan pengaruh yang terbalik terhadap variabel "stres kerja" pekerja wanita di lingkungan kantor. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar -0,08.

Sedangkan pada *full model structural equation modelling*, untuk *t-values estimation* dapat dilihat bahwa faktor kondisi keluarga menunjukkan nilai yang tidak signifikan, yaitu sebesar 1,42. Hal ini menandakan bahwa kondisi keluarga untuk pekerja

wanita di lingkungan kantor tidak akan memberikan dampak yang signifikan pada stres kerja. Penyebab tidak terjadinya signifikansi pada kondisi keluarga dari pengertian pekerja wanita antara lain bahwa kondisi keuangan keluarga dari pekerja wanita sudah cukup baik, jumlah anak yang dimiliki tidak membebani pekerja wanita, dan jarang terjadi adanya hubungan yang kurang baik dengan pasangan.

5.2.2 Analisis Structural Equation Modelling Lingkungan Pabrik

Pada tabel 4.14 dijelaskan mengenai *goodness of fit* (GOF). Seperti yang telah dijelaskan pada permasalahan lingkungan kantor, GOF terbagi menjadi dua yaitu, GOF untuk kecocokan absolut (diwakili oleh *chi-square*, *p-value*, GFI, dan RMSEA) dan GOF untuk kecocokan inkremental (diwakili oleh AGFI dan CFI).. Dari tabel 4.20 diketahui nilai *Chi-Square* yang didapat sebesar 345,1. Nilai ini menunjukkan bahwa model yang ada masih belum memiliki *fit* yang sempurna. Model dapat dikatakan *fit* sempurna ketika nilai *chi-square* bernilai 0. Begitu juga dengan ukuran GOF lainnya, yakni *P-value* dan RMSEA yang menunjukkan bahwa model belum bisa dikatakan baik. Hanya nilai GFI yang menunjukkan nilai cukup baik yaitu sebesar 75%. Angka tersebut menunjukkan bahwa model penelitian dalam menganalisis variabel stres kerja yang dipengaruhi kondisi keluarga, kondisi psikososial, kondisi pekerjaan, dan kondisi *emotional intelligence* memiliki tingkat kepercayaan sebesar 75%. Sedangkan sisanya sebesar 25% mungkin disebabkan beberapa faktor lain yang gagal diperhitungkan dalam model. Dapat disimpulkan bahwa dimungkinkan ada variabel lain yang bisa ditambahkan agar diperoleh model yang lebih baik.

Sedangkan untuk kecocokan inkremental menjelaskan tingkat kecocokan model yang diusulkan dengan model dasar. Dari tabel 4.20, nilai AGFI bisa dikatakan cukup baik, sedangkan hasil yang didapat oleh CFI bernilai sebesar 0,52 yang menandakan bahwa model yang ada masih kurang baik. Dari hasil

GOF yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimungkinkan ada variabel lain yang bisa ditambahkan agar diperoleh model yang lebih baik.

Dari hasil *full model structural equation modelling*, untuk *standardized estimation* yang sudah dibuat, menunjukkan bahwa variabel "kondisi keluarga", "kondisi pekerjaan", dan "kondisi *emotional intelligence*" memberikan pengaruh terhadap variabel "stres kerja". Indikator yang memberikan pengaruh terbesar adalah indikator *emotional intelligence* dengan nilai *path coefficient* sebesar 4,17. Sedangkan variabel "kondisi psikososial" menunjukkan pengaruh yang terbalik terhadap variabel "stres kerja" pekerja wanita di lingkungan pabrik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *path coefficient* sebesar -1,30

Sedangkan pada *full model structural equation modelling*, untuk *t-values estimation* dapat dilihat bahwa hanya faktor kondisi *emotional intelligence* yang memiliki *t-values* lebih besar dari |1,96|. Hal ini menandakan bahwa kondisi keluarga, kondisi psikososial, dan kondisi pekerjaan untuk pekerja wanita di lingkungan pabrik tidak akan memberikan dampak yang signifikan pada stres kerja. Penyebab tidak terjadinya signifikansi pada beberapa kondisi tersebut dapat disebabkan beberapa faktor. Pertama, kondisi *stressor* dari pekerja wanita dapat dikatakan dalam kondisi yang cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari hasil rekap kuesioner mengenai karakteristik pekerja wanita lingkungan pabrik. Kedua, karakteristik lingkungan dari pekerja wanita yang tinggal di lingkungan pedesaan menyebabkan pekerja wanita cenderung lebih adaptif terhadap kondisi di sekitarnya. Hal ini dapat menyebabkan beberapa kondisi *stressor* menjadi tidak signifikan dalam mempengaruhi timbulnya stres kerja. Faktor lain adalah jumlah responden dari pekerja wanita di lingkungan pabrik yang masih kurang cukup mewakili permasalahan dalam penelitian ini.

5.2.3 Rekomendasi Penelitian

Dari hasil *structural equation modeling*, pada lingkungan kantor, menunjukkan bahwa variabel "kondisi psikososial", "kondisi pekerjaan", dan "kondisi *emotional intelligence*" memberikan pengaruh terhadap variabel "stres kerja". Hanya variabel *stressor* kondisi keluarga yang kurang signifikan dalam mempengaruhi stres kerja. Berdasar informasi tersebut, dapat diberikan beberapa rekomendasi terhadap perusahaan terkait dengan stres kerja pekerja wanita di lingkungan kantor. Pertama, perusahaan dapat memberikan fasilitas antar jemput bagi pekerja wanita. Hal ini didasari atas karakteristik pekerja wanita di lingkungan kantor yang sebagian besar kurang nyaman dengan alat transportasi yang digunakan (sebagian besar menggunakan alat transportasi umum) dan menempuh perjalanan yang cukup lama. Ketersediaan fasilitas transportasi antar jemput ini diharapkan dapat menekan stres pekerja wanita. Kedua, penciptaan kondisi pekerjaan yang kondusif juga dapat menekan stres kerja. Perusahaan sebaiknya mengontrol dan memonitor jadwal lembur pekerja wanita sehingga tidak terjadi adanya *overtime* karyawan.

Sedangkan untuk lingkungan pabrik, didapat hasil bahwa hanya kondisi *emotional intelligence* yang mempengaruhi kondisi stres pekerja wanita. Pekerja wanita merupakan masyarakat desa yang cenderung lebih mudah beradaptasi dan mempunyai mental yang lebih kuat dibandingkan dengan masyarakat kota. Hal ini yang menyebabkan kurang signifikannya beberapa *stressor* dalam mempengaruhi stres kerja. Pemeliharaan kondisi pekerjaan dan kondisi psikososial agar tetap kondusif diharapkan dapat tetap dijaga perusahaan.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berikut ini simpulan mengenai penelitian " Analisis *Stressor* Pekerja Wanita dengan SEM" ini :

1. Pada tahap CFA dapat diketahui tentang *stressor* bahwa terdapat beberapa perbedaan hasil kajian dengan model *stressor* sebelumnya. Adapun beberapa indikator yang tidak valid/signifikan dalam membentuk variabel latennya adalah sebagai berikut :
 - a. Lingkungan Kantor
 - Indikator "kondisi keuangan" pada variabel kondisi keluarga
 - Indikator "diskriminasi" pada variabel kondisi psikososial
 - Indikator "intensitas pertukaran posisi/jabatan" pada variabel kondisi pekerjaan
 - b. Lingkungan Pabrik
 - Indikator "waktu dengan keluarga" pada variabel kondisi keluarga
 - Indikator "alat transportasi " pada variabel kondisi psikososial"
 - Indikator "intensitas pertukaran posisi/jabatan" dan "intensitas lembur/overtime" pada variabel kondisi pekerjaan
2. Sedangkan hasil tahap CFA mengenai model dari 4 konsep *stressor* adalah sebagai berikut :
 - a. Lingkungan Kantor
 - Indikator-indikator yang membentuk model *stressor* keluarga adalah hubungan dengan pasangan, jumlah anak, dan waktu dengan keluarga

- Indikator-indikator yang membentuk model *stressor* pekerjaan adalah shift kerja, kapasitas kerja, intensitas lembur/*overtime*, dan gaji
 - Indikator-indikator yang membentuk model *stressor* psikososial adalah jarak rumah-tempat kerja, waktu perjalanan, kondisi alat transportasi, dan konflik dengan rekan kerja.
 - Indikator-indikator yang membentuk model *stressor emotional intelligence* adalah *attention to feeling*, *clarity of experience of feeling*, dan *repair of emotion*.
- b. Lingkungan Pabrik
- Indikator-indikator yang membentuk model *stressor* keluarga adalah hubungan dengan pasangan, jumlah anak, dan jumlah anak.
 - Indikator-indikator yang membentuk model *stressor* pekerjaan adalah shift kerja, kapasitas kerja, dan gaji
 - Indikator-indikator yang membentuk model *stressor* psikososial adalah jarak rumah-tempat kerja, waktu perjalanan, konflik dengan rekan kerja, dan diskriminasi.
 - Indikator-indikator yang membentuk model *stressor emotional intelligence* adalah *attention to feeling*, *clarity of experience of feeling*, dan *repair of emotion*
3. *Full model structural equation modelling stressor*pekerja wanita menunjukkan bahwa :
- a. Pada lingkungan kantor, variabel kondisi keluarga tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap stres pekerja wanita.
 - b. Pada lingkungan pabrik, hanya variabel kondisi *emotional intelligence* yang diketahui signifikan mempengaruhi kondisi stres pekerja wanita.

6.2 Saran

Saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian ini adalah :

1. Penelitian lebih mendalam diperlukan untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi stres kerja pekerja wanita.
2. Perlunya penambahan variasi obyek amatan seperti perusahaan manufaktur, jasa, tekstil, dan lain-lain.

Halaman Ini Sengaja Dikosongkan

Halaman ini sengaja dikosongkan untuk keperluan cetak dan distribusi.

Halaman ini sengaja dikosongkan untuk keperluan cetak dan distribusi.

Halaman ini sengaja dikosongkan untuk keperluan cetak dan distribusi.

Halaman ini sengaja dikosongkan untuk keperluan cetak dan distribusi.

Halaman ini sengaja dikosongkan untuk keperluan cetak dan distribusi.

Halaman ini sengaja dikosongkan untuk keperluan cetak dan distribusi.

Halaman ini sengaja dikosongkan untuk keperluan cetak dan distribusi.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2008. *Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja*.
www.bawean.info.com/komunitas
(Update terakhir : 26 Februari 2009)
- Aditama, Pria. 2005. *Analisa terhadap Faktor-faktor Pembentuk Kepuasan Pelanggan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja dengan Metode Strcutural Equation Modelling (Studi Kasus di PT Langgeng Krida Perkasa, Bekasi)*. Tugas Akhir Jurusan Teknik Industri. Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.
- Black,dkk.2006.*Multivariate Data Analysis*.New Jersey : Pearson Internationa Edition
- Chandradewi, Uji. 2007. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Studi pada Perusahaan Rokok PT. Semanggi Agung Sejahtera, Tulungagung)*. Skripsi Jurusan Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga
- Fernandez, Susana Martin, Rios, Ignacio, Cazorla, Adolfo, dan Falero, Eugenio Martinez. 2008. *Pilot Study on The Influence of Stress Caused by The Need to Combine Work and Family on Occupational Accidents in Working Women*. Safety Science Journal.
www.sciencedirect.com
(Update terakhir : 17 Februari 2009)
- Ghozali dan Fuad. 2005. *Structural Equation Modeling ; Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel 8.54*. Semarang : BP UNDIP.

- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
www.um-pwr.ac.id
(Update terakhir : 20 Februari 2009)
- Haynes, SG dan Feileb, M. 1980. *Women, work, and Coronary Heart Disease : Prospective Findings From The Framingham Heart Study*.
www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender
(Update terakhir : 20 Februari 2009)
- Landa, Jose, Lopez-Zafra, Esther, Martos, M. Pilar, dan Aguilar-Luzon, Maria. 2007. *The Relationship Between Emotional Intelligence , Occupational Stress and Health in Nurses: A Questionnaire Survei*. International Journal of Nursing Studies.
www.sciencedirect.com
(Update terakhir : 17 Februari 2009)
- Manuaba, A. 1992. *Penerapan Ergonomi untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Dalam : Seminar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). IPTN Bandung
- Munandar. 1988. *Psikologi Industri*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Rahadi, Mung. 2006. *Identifikasi Faktor Psikosial yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Wanita (Studi pada bagian Prodksi Pelintingank Rokok Klobot Unit I PT. Gudang Garam Kediri)*. Skripsi Jurusan Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: PT. Binaman Teknika Aksara
- Retnaningtyas, Dwi. 2005. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT Gentong Asri Semarang*.
www.digilib.unnes.ac.id/gsdlib/cgi-bin/library
(Update terakhir : 20 Februari 2009)

Rini, Jacinta. 2002. **Stres Kerja.**

http://www.psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=17

(Update terakhir : 26 Februari 2009)

Rosch, Paul J. 1984. **Effect Stress on Women.** The Female Patient/Vol.9 Journal

www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender

(Update terakhir : 20 Februari 2009)

Sanlier, Nevin dan Arpacı, Fatma.2007. **A Study into The Effect of Stress on Woman's Health.** Humanity and Social sciences Journal 2 (2) : 104-109

Sarafino.1990. **Health Psychology: Biopsychosocial Interaction.** New York: John Willey & Sons

Smet.1994. **Psikologi Kesehatan.** Jakarta: Grasindo Widiasarana Indonesia

Sutanto, Himawan. 2008. **Stres di Tempat Kerja.**

www.himawan.ntblogs.com

(Update terakhir : 26 Februari 2009)

Tarwaka, Solichul, H.A. Bakri, dan Sudiajeng, Lilik. 2004. **Ergonomi untuk Kesehatan, Keselamatan, dan Keselamatan Kerja.** Surakarta : UNIBA Press.

Widoyoko, Eko Putro. 2003. **Stress dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

www.um-pwr.ac.id

(Update terakhir : 20 Februari 2009)

Yildirim, Dilek dan Aycan, Zeynep. 2007. **Nurses' Work Demands and Work Family Conflict : A Questionnaire Survei.** International Journal of Nursing Studies.

www.sciencedirect.com

(Update terakhir : 17 Februari 2009)

Halaman Ini Sengaja Dikosongkan

(Ujwal terbit: 26 Februari 2009)
Kochi Paul J. 1981. Effect Stress on Women. The Female
Patients of a Journal

(Ujwal terbit: 20 Februari 2009)
Santia Neri dan Arpac. 2007. A Study into The Effect
of Stress on Women's Health. *Humanity and Social
Sciences Journal* 2(1): 104-109

Surono. 1999. *Health Psychology: Biopsychosocial Interaction*.
New York: John Wiley & Sons
Suzi. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grafindo Widayana
Indonesia

Setiadi. *Humana*. 2008. *Stres di Tempat Kerja*

(Ujwal terbit: 26 Februari 2009)
Larwan Solichul, H.A. Bakar, dan Sudaryo, Lili. 2004.
*Ergonomi untuk Kesehatan, Keselamatan dan
Kestabilan Kerja Sekolah*. UNIRA Press
Widagati & kawan. 2002. *Stress dan Pengaruhnya terhadap
Prestasi Kerja Kesehatan*

(Ujwal terbit: 01 Januari 2009)
Yifan. 2007 dan A. dan Xiang. 2007. Nurses' Work
Demand and Health: Family Conflict - A Questionnaire
Survey. *International Journal of Nursing Studies*

(Ujwal terbit: 1 Februari 2009)

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dibuat sebagai bahan untuk menyelesaikan kuliah dalam pembuatan Tugas Akhir Teknik Industri ITS. Untuk kepentingan penelitian ini, identitas Ibu/saudari kami jamin kerahasiaannya. Atas dasar tersebut, maka kami mohon agar kuesioner ini dapat diisi dengan jujur dan sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi Ibu/saudari. Atas bantuan Ibu/saudari, kami ucapkan terima kasih.

Judul Tugas Akhir :

“ Analisa Faktor Penyebab Timbulnya Stres Pekerja Wanita dengan Pendekatan *Structural Equation Modelling* “

Tujuan Survei :

Kuesioner ini terdiri dari 3 bagian ,yaitu mengenai identifikasi, karakteristik responden, faktor penyebab timbulnya stres dan identifikasi indikator stres. Survei ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor penyebab timbulnya stres dan indikator stres yang dialami oleh pekerja wanita. Jumlah responden sebanyak 120 orang.

Peneliti :

Agitha Suci Rachmawardani

Mahasiswi Program Sarjana Jurusan Teknik Industri
Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya

Telp : 081358991681 / 031 -78656876

Email : gita_geuliss@yahoo.com



ITS
Institut
Teknologi
Sepuluh Nopember

Lampiran 1.1 Kuesioner 1 (Karakteristik Responden)

Petunjuk pengisian

Di bawah ini ada beberapa pertanyaan untuk mengetahui karakteristik responden. Beri tanda lingkaran (O) atau silang (X) sesuai dengan jawaban Anda.

1. Apakah pekerjaan Anda saat ini ?
 - a. Pegawai Negeri
 - b. Pegawai Swasta
 - c. Swasta/Wiraswasta
 - d. Lainnya :

2. Apakah pendidikan terakhir yang Anda tempuh ?
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. Diploma/Sarjana/Magister
3. Berapakah usia Anda saat ini ?
 - a. \leq 19 tahun
 - b. 20-29 tahun
 - c. 30-39 tahun
 - d. $>$ 40 tahun
4. Berapakah masa kerja Anda pada perusahaan sekarang ?
 - a. \leq 2 tahun
 - b. 2-5 tahun
 - c. 6-9 tahun
 - d. $>$ 10 tahun
5. Apakah status Anda saat ini ?
 - a. Belum menikah
 - b. Menikah
 - c. Janda cerai
 - d. Janda meninggal

6. Apakah Ibu/saudari saat ini sedang mengandung ?
- a. Ya, sedang mengandung (0-3 bulan)
 - b. Ya, sedang mengandung (4-6 bulan)
 - c. Ya, sedang mengandung (7-9 bulan)
 - d. Tidak sedang mengandung
7. Berapakah jarak rumah dengan tempat kerja Anda ?
- a. < 3 km
 - b. 3-6 km
 - c. 7-10 km
 - d. > 10 km
8. Berapa lama waktu tempuh anda dari rumah menuju tempat kerja Anda ?
- a. < 20 menit
 - b. 20-40 menit
 - c. 40-60 menit
 - d. > 60 menit
9. Apakah alat transportasi yang Anda gunakan untuk bekerja ?
- a. Sepeda motor
 - b. Mobil
 - c. Angkot/buskota
 - d. Komuter (Kereta Api)
10. Berapakah jumlah anak yang Anda punyai ?
- a. Tidak punya
 - b. 1 anak
 - c. 2-3 anak
 - d. > 3 anak
11. Apakah peran Anda dalam keluarga ?
- a. Anda adalah pencari nafkah tunggal keluarga
 - b. Anda bersama pasangan pencari nafkah tunggal keluarga

12. Berapakah total pendapatan keluarga Anda ?

- a. < 1 juta
- b. 1-2,5 juta
- c. 2,5 – 5 juta.
- d. > 5 juta

13. Apakah Anda mempunyai pembantu rumah tangga ?

- a. Tidak punya
- b. Punya , jumlah :

14. Apakah ada anggota keluarga Anda yang lain tinggal bersama dengan Anda ?

- a. Ya
- b. Tidak ada

Lampiran 1.2 Kuesioner Faktor Penyebab Timbulnya Stres Kerja

Petunjuk pengisian

Di bawah ini ada beberapa pertanyaan untuk menjelaskan variabel indikator stres yang akan diteliti. Isilah kolom yang tersedia pada tabel yang tersedia dengan memberikan tanda (V) pada kotak di samping jawaban yang telah tersedia. Berikut contoh pengisian kuesioner.

1	Hubungan anda dengan pasangan terjalin kurang baik selama ini	V	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
---	---	---	---------------	--------	-----------	---------------	---------------------

a. Kondisi Keluarga

1	Hubungan anda dengan pasangan terjalin kurang baik selama ini		sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
2	Kondisi keuangan keluarga anda saat ini berada di kondisi yang labil dan belum mapan		sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju

3	Jumlah anak yang anda miliki sangat membebani kondisi keuangan keluarga	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
4	Anda tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul dengan keluarga	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju

b. Kondisi Psikososial

1	Jarak rumah dengan tempat kerja anda cukup jauh	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
2	Anda menempuh perjalanan yang cukup lama dan melelahkan untuk pergi ke tempat kerja	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
3	Anda merasa tidak nyaman dengan alat transportasi yang anda gunakan untuk pergi ke tempat kerja	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju

4	Anda sering mengalami konflik dengan rekan/atasan		sangat setuju		setuju		ragu-ragu		kurang setuju		sangat tidak setuju
5	Anda sering mengalami diskriminasi di tempat anda bekerja		sangat setuju		setuju		ragu-ragu		kurang setuju		sangat tidak setuju

c. Kondisi Pekerjaan

1	Anda sering menjalani jadwal kerja (shift kerja) yang tidak teratur		sangat setuju		setuju		ragu-ragu		kurang setuju		sangat tidak setuju
2	Anda sering mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja yang anda punya		sangat setuju		setuju		ragu-ragu		kurang setuju		sangat tidak setuju
3	Anda sering menjalani lembur/ overtime		sangat setuju		setuju		ragu-ragu		kurang setuju		sangat tidak setuju

4	Pertukaran posisi/jabatan, sangat sering terjadi di tempat anda bekerja	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
5	Gaji/upah yang anda dapat tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju

d. Kondissi *Emotional Intelligence*

1	Anda mencoba untuk selalu berpikir positif, seburuk apapun kondisi perasaan Anda.	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
2	Menurut anda seharusnya seseorang itu bias menerima keadaan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
3	Anda tidak berpikir bahwa mempunyai perhatian terhadap emosi dan mood pribadi adalah sesuatu yang berharga	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju



4	Anda tidak selalu peduli terhadap perasaan Anda sendiri	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
5	Terkadang Anda tidak bisa mendeskripsikan apa yang sedang Anda rasakan	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
6	Anda jarang kebingungan terhadap perasaan Anda sendiri	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
7	Perasaan Anda memberikan petunjuk terhadap hidup Anda	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
8	Ketika Anda pada kondisi sedih, Anda terbiasa untuk masih tetap terlihat optimis	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
9	Ketika anda merasa sedih, Anda menyadari bahwa "sesuatu hal baik dalam hidup" merupakan sebuah ilusi.	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
10	Anda percaya melakukan semua aktivitas berdasarkan hati	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju



11	Anda tidak pernah bisa untuk menceritakan bagaimana yang Anda rasakan	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
12	Langkah terbaik untuk mengendalikan perasaan adalah menghadapinya	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
13	Ketika Anda merasa sedih, Anda selalu mengingat mengenai semua kejadian menyenangkan dalam hidup Anda	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
14	Pendapat dan rasa percaya Anda selalu berubah, tergantung dengan keadaan perasaan Anda saat itu	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
15	Anda menyadari perasaan anda pada suatu hal	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
16	Anda selalu merasa kebingungan terhadap apa yang sebenarnya Anda rasakan	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
17	Seseorang seharusnya tidak pernah diarahkan oleh emosinya sendiri	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju

18	Anda tidak pernah secara serius memperhatikan emosi anda	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
19	Meskipun Anda terkadang merasa bahagia, akan tetapi Anda selalu menunjukkan sikap pesimis.	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
20	Anda bisa merasakan dengan baik mengenai keadaan emosi Anda	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
21	Anda butuh banyak perhatian terhadap perasaan Anda	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
22	Anda tidak bisa mendefinisikan perasaan anda	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
23	Anda tidak terlau perhatian terhadap perasaan yang Anda alami	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
24	Anda selalu memikirkan perasaan Anda	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
25	Anda selalu merasa jelas terhadap perasaan Anda	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju

26	Seburuk apapun kondisi perasaan Anda, Anda selalu mencoba untuk berpikir mengenai hal yang menyenangkan	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
27	Menurut Anda, perasaan adalah hal terlemah yang dipunyai oleh manusia	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
28	Anda biasanya memahami apa yang anda rasakan	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
29	Anda berpendapat bahwa memikirkan perasaan adalah perbuatan yang membuang waktu	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju
30	Anda selalu tahu dengan tepat apa yang sedang Anda rasakan	sangat setuju	setuju	ragu-ragu	kurang setuju	sangat tidak setuju

Lampiran 1.3 Kuesioner Indikator Stres

Petunjuk pengisian

Di bawah ini ada beberapa pertanyaan untuk menjelaskan variabel indikator stres yang akan diteliti. Isilah kolom yang tersedia pada tabel yang tersedia dengan memberikan tanda (V) pada kotak di samping jawaban yang telah tersedia. Berikut contoh pengisian kuesioner.

No.	Pernahkah saudara mengalami gejala-gejala di bawah ini pada waktu sedang bekerja dalam 1 bulan terakhir ini ?										
1	Mudah kaget (berdebar)	v	sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah

a. Indikator Fisik

No.	Pernahkah saudara mengalami gejala-gejala di bawah ini pada waktu sedang bekerja dalam 1 bulan terakhir ini ?										
1	Mudah kaget (berdebar)		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
2	Pusing/sakit kepala		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
3	Tangan berkeringat dan gemetar		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
4	Susah tidur		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
5	Nafsu makan hilang		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
6	Badan lemah/mudah lelah		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
7	Nyeri dada		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
8	Kaku leher belakang		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
9	Nyeri perut/lambung/maag		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
10	Gangguan menstruasi		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
11	Keputihan		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
12	Mual, muntah		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah

b. Indikator Emosi

No.	Pernahkah saudara mengalami gejala-gejala di bawah ini pada waktu sedang bekerja dalam 1 bulan terakhir ini ?						
1	Marah-marah, jengkel	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	
2	Mudah tersinggung	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	
3	Tegang	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	
4	Cemas, was-was	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	
5	Sukar berkonsentrasi	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	
6	Cepat lupa	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	
7	Mudah menangis	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	
8	Merasa gelisah	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	
9	Gampang bingung	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	
10	Sulit mengambil keputusan	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	
11	Mudah gugup	sangat sering	sering	cukup sering	jarang	tidak pernah	

c. Indikator Perilaku

No.		Bagaimanakah perilaku dalam 1 bulan terakhir ini ?									
1	Banyak merokok		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
2	Banyak minum alkohol		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
3	Makan dengan cepat/lambat		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
4	Mudah bertengkar		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
5	Tidak sabaran		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
6	Menarik diri dari pergaulan sosial		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah
7	Sering mengontrol pintu/jendela		sangat sering		sering		cukup sering		jarang		tidak pernah

Lampiran 2

Lampiran 2.1 Karakteristik Tingkat Pendidikan Terakhir

a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

SD	0	0.0%
SMP	3	1.6%
SMA	12	6.6%
D3/S1/S2	168	91.8%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

SD	132	99.2%
SMP	1	0.8%
SMA	0	0.0%
D3/S1/S2	0	0.0%
JUMLAH	133	100.0%



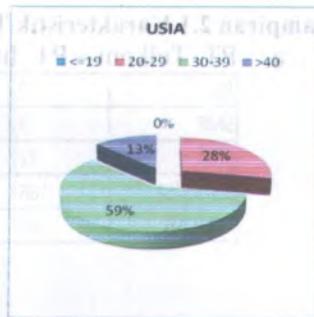
Lampiran 2. 2 Karakteristik Umur Responden

a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

<=19	3	1.6%
20-29	62	33.9%
30-39	75	41.0%
>40	43	23.5%
JUMLAH	183	100.0%

b. PTPN X

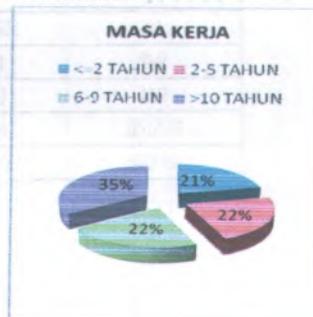
<=19	0	0.0%
20-29	37	27.8%
30-39	79	59.4%
>40	17	12.8%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran 2.3 Karakteristik Masa Kerja Responden

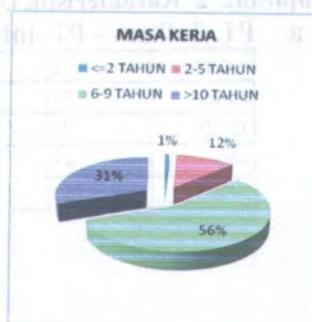
a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

<=2 TAHUN	39	21.3%
2-5 TAHUN	41	22.4%
6-9 TAHUN	40	21.9%
>10 TAHUN	63	34.4%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

<=2 TAHUN	1	0.8%
2-5 TAHUN	16	12.0%
6-9 TAHUN	75	56.4%
>10 TAHUN	41	30.8%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran 2.4 Karakteristik Status Pernikahan

a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

BELUM MENIKAH	60	32.8%
MENIKAH	121	66.1%
JANDA CERAI	2	1.1%
JANDA MENINGGAL	0	0.0%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

BELUM MENIKAH	0	0.0%
MENIKAH	126	94.7%
JANDA CERAI	1	0.8%
JANDA MENINGGAL	6	4.5%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran 2.5 Karakteristik Kehamilan

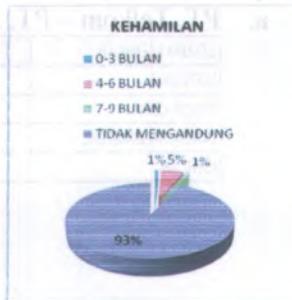
a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

0-3 BULAN	5	2.7%
4-6 BULAN	4	2.2%
7-9 BULAN	2	1.1%
TIDAK MENGANDUNG	172	94.0%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

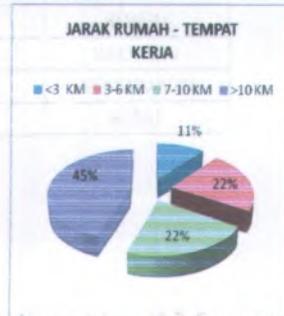
0-3 BULAN	1	0.8%
4-6 BULAN	7	5.3%
7-9 BULAN	1	0.8%
TIDAK MENGANDUNG	124	93.2%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran 2.6 Karakteristik Jarak Rumah-Tempat Tinggal

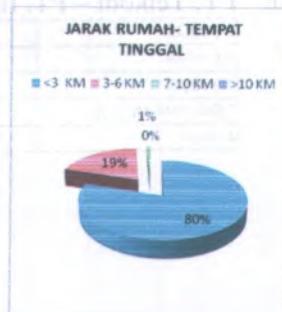
a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

<3 KM	20	10.9%
3-6 KM	41	22.4%
7-10 KM	40	21.9%
>10 KM	82	44.8%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

<3 KM	106	79.7%
3-6 KM	26	19.5%
7-10 KM	1	0.8%
>10 KM	0	0.0%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran 2.7 Karakteristik Lama Perjalanan Kerja

a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

<20'	45	24.6%
20'-40'	50	27.3%
40'-60'	46	25.1%
>60'	42	23.0%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

<20'	110	82.7%
20'-40'	21	15.8%
40'-60'	2	1.5%
>60'	0	0.0%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran 2.8 Karakteristik Alat Transportasi Kerja

a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

MOTOR	104	56.8%
MOBIL	29	15.8%
ANGKOT	30	16.4%
KOMUTER	20	10.9%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

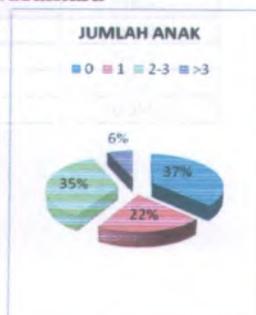
MOTOR	58	43.6%
MOBIL	0	0.0%
ANGKOT	9	6.8%
KOMUTER	0	0.0%
LAINNYA	66	49.6%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran 2. 9 Karakteristik Jumlah Anak

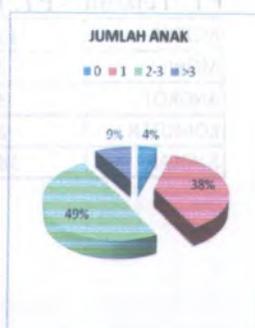
a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

0	67	36.6%
1	40	21.9%
2-3	64	35.0%
>3	12	6.6%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

0	6	4.5%
1	50	37.6%
2-3	65	48.9%
>3	12	9.0%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran 2.10 Karakteristik Peran Dalam Rumah Tangga

a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

PENCARI TUNGGAL	35	19.1%
BERSAMA PASANGAN	148	80.9%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

PENCARI TUNGGAL	22	16.5%
BERSAMA PASANGAN	111	83.5%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran 2.11 Karakteristik Besar Gaji

a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

< 1 JUTA	11	6.0%
1 - 2,5 JUTA	37	20.2%
2,5 - 5 JUTA	41	22.4%
> 5 JUTA	94	51.4%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

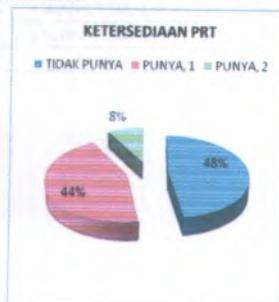
< 1 JUTA	102	76.7%
1 - 2,5 JUTA	31	23.3%
2,5 - 5 JUTA	0	0.0%
> 5 JUTA	0	0.0%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran 12 Karakteristik Ketersediaan Pembantu Rumah Tangga

a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

TIDAK PUNYA	87	47.5%
PUNYA, 1	81	44.3%
PUNYA, 2	15	8.2%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

TIDAK PUNYA	133	100.0%
PUNYA	0	0.0%
JUMLAH	133	100.0%



Lampiran2.13 Karakteristik Kehadiran Anggota Lain

a. PT. Telkom – PT. Infomedia Nusantara

ADA	99	54.1%
TIDAK ADA	84	45.9%
JUMLAH	183	100.0%



b. PTPN X

ADA	58	43.6%
TIDAK ADA	75	56.4%
JUMLAH	133	100.0%



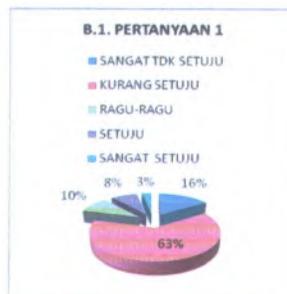
Identifikasi Stressor Responden Lingkungan Kantor dan Luar Lingkungan Kantor (Pabrik)

a. Stressor Kondisi Keluarga

1. Hubungan pekerja wanita dengan pasangan terjalin kurang baik



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

2. Kondisi keuangan keluarga pekerja wanita saat ini berada di kondisi yang lail dan mapan



Lingkungan kantor

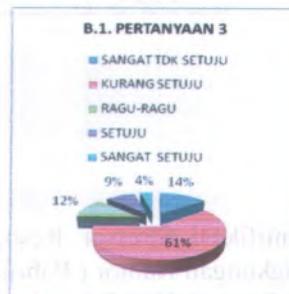


Lingkungan pabrik

3. Jumlah anak yang pekerja wanita miliki saat ini berada di kondisi keuangan keluarga



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

4. Pekerja wanita tidak mempunyai cukup waktu untuk berkumpul dengan keluarga



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

b. Stressor Kondisi Psikososial

1. Jarak rumah dengan tempat kerja pekerja wanita cukup jauh

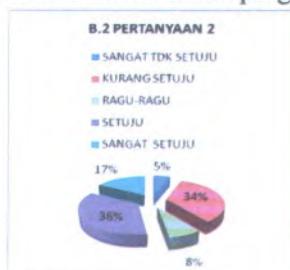


Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

2. Pekerja wanita menempuh perjalanan yang cukup lama dan melelahkan untuk pergi ke tempat kerja



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

3. Pekerja wanita menyatakan tidak nyaman dengan alat transportasi yang pekerja wanita gunakan untuk pergi ke tempat kerja



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

4. Pekerja wanita sering mengalami konflik dengan rekan/atasan



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

5. Pekerja wanita sering mengalami diskriminasi di tempat pekerja wanita bekerja



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

c. Stressor Kondisi Pekerjaan

1. Pekerja wanita sering menjalani jadwal kerja (shift kerja) yang tidak teratur



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

2. Pekerja wanita sering mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja yang pekerja wanita punya



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

3. Pekerja wanita sering menjalani lembur/ overtime



Lingkungan kantor

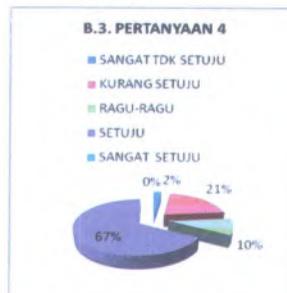


Lingkungan pabrik

4. Pertukaran posisi/jabatan, sangat sering terjadi di tempat pekerja wanita bekerja



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

5. Gaji/upah yang pekerja wanita dapat tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan



Lingkungan kantor



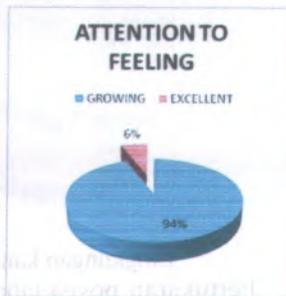
Lingkungan pabrik

d. Stressor Kondisi *Emotional Intelligence*

1. *Attention to feeling*

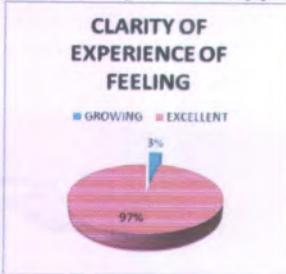


Lingkungan kantor

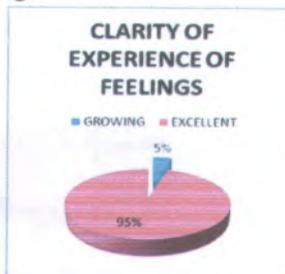


Lingkungan pabrik

2. *Clarity of experience of feeling*

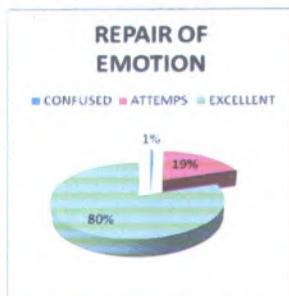


Lingkungan kantor

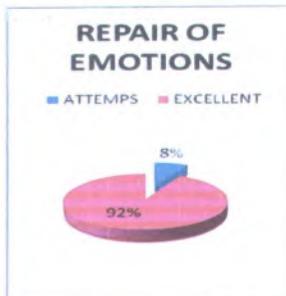


Lingkungan pabrik

3. Repair of emotion



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

4. Emotional Intelligence Condition



Lingkungan kantor



Lingkungan pabrik

e. Identifikasi Stress Responden



Lingkungan kantor



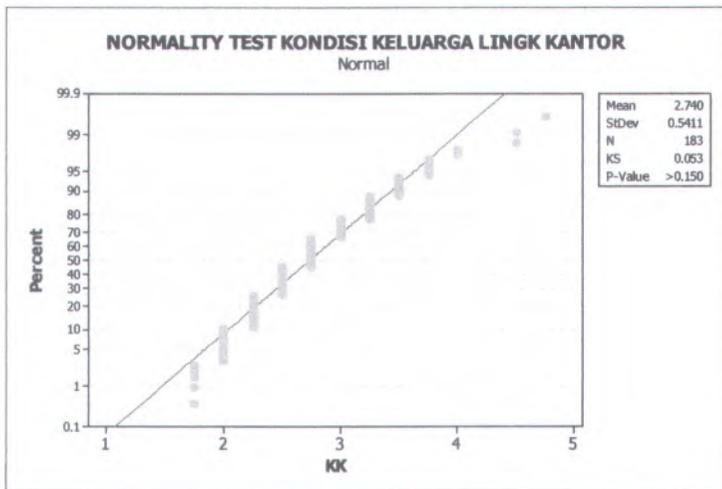
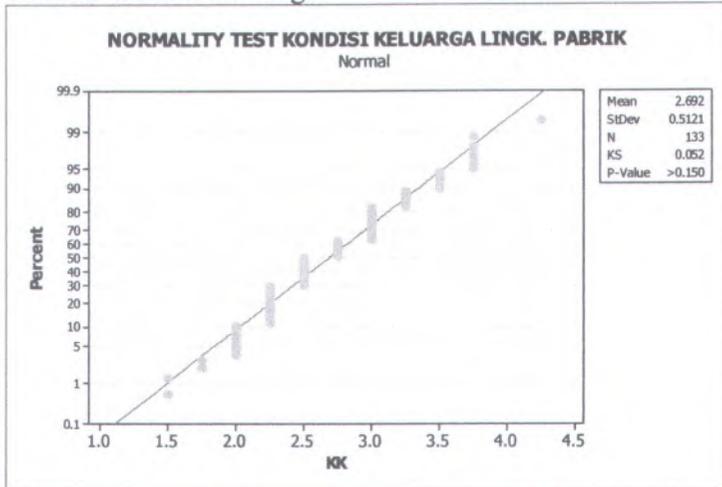
Lingkungan pabrik

Halaman Ini Sengaja Dikosongkan

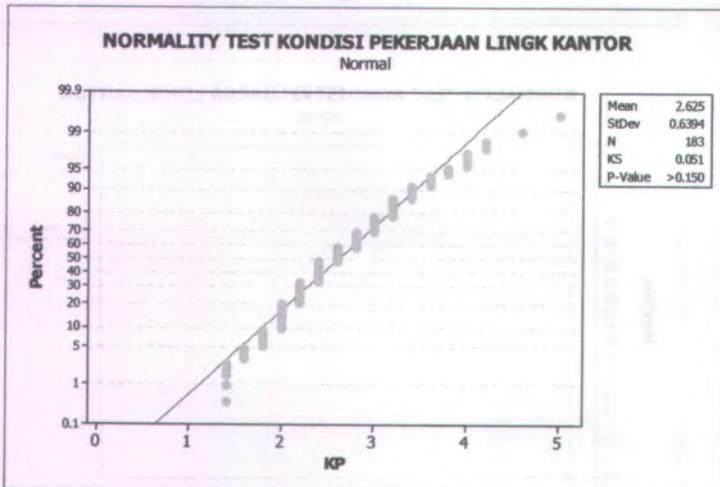
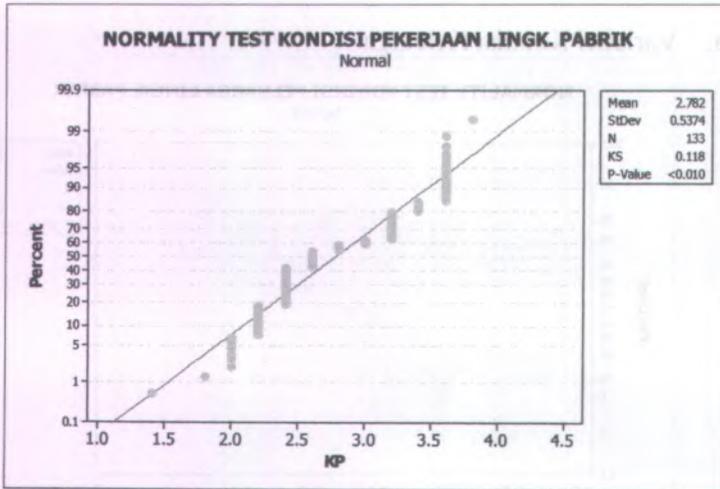
Lampiran 3

Uji Normalitas

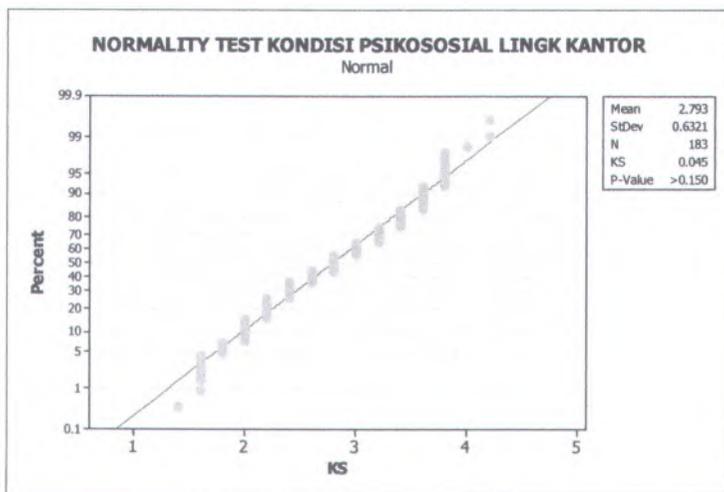
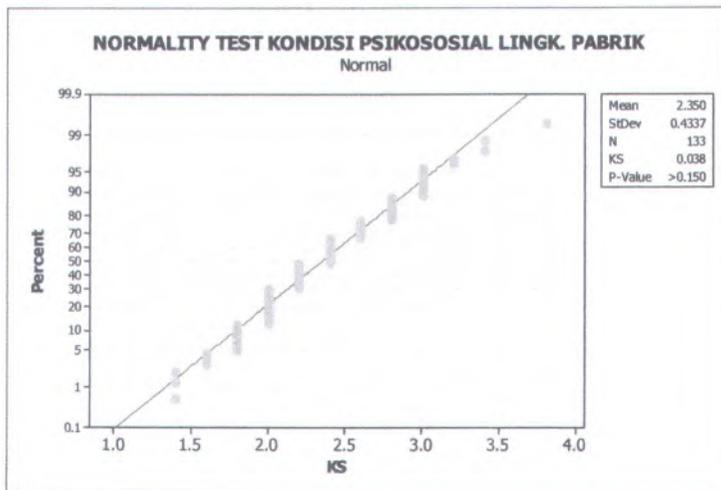
a. Variabel Kondisi Keluarga



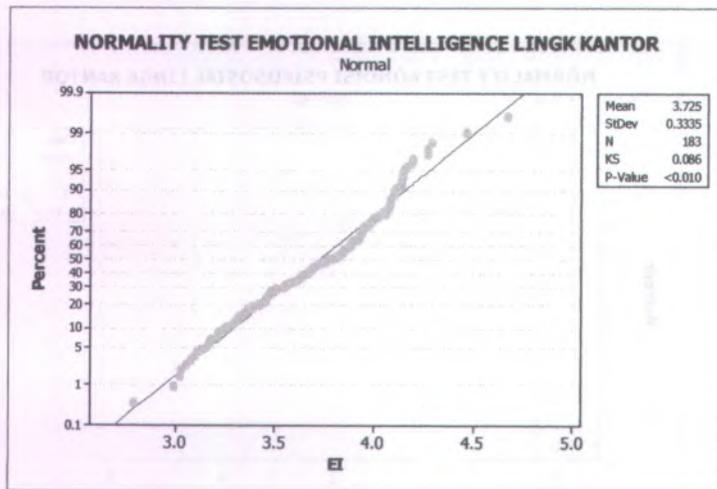
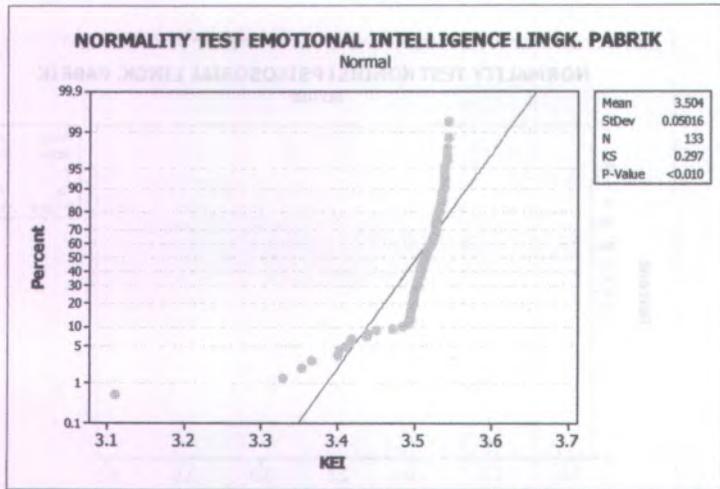
b. Variabel Kondisi Pekerjaan



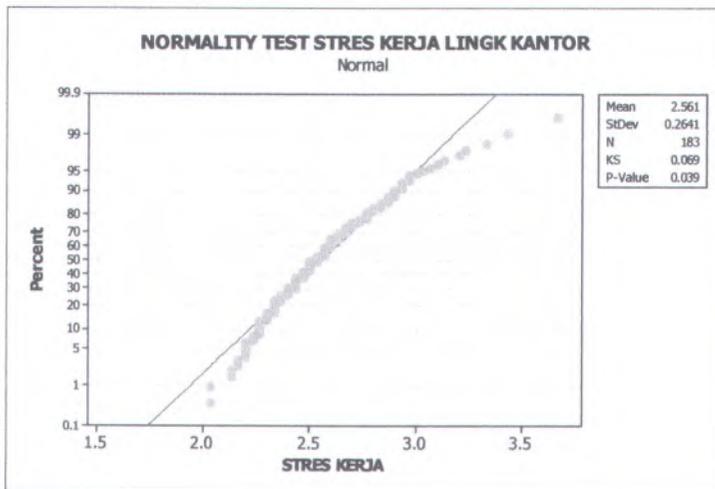
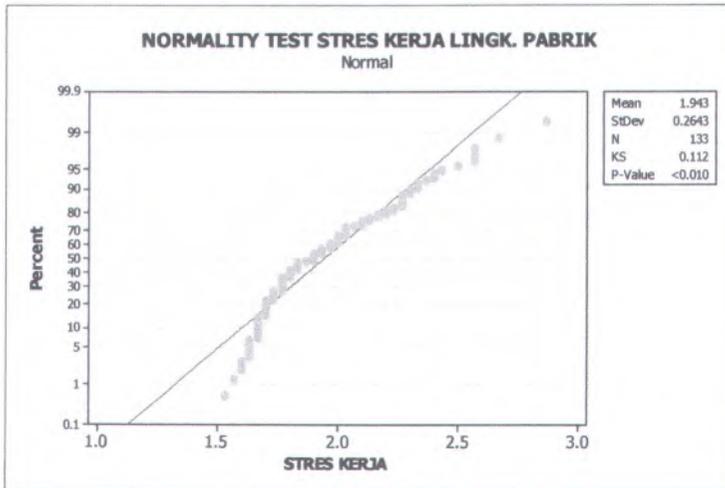
c. Variabel Kondisi Psikososial



d. Variabel Kondisi *Emotional Intelligence*



e. Variabel Stres Kerja



“Halaman Ini Sengaja Dikosongkan”

Vanessa Suci Kurnia



Lampiran 4

Uji Multikolinearitas

a. Lingkungan Kantor

Correlations: STRES KERJA, KK, KS, KP, EI

	STRES KERJA	KK	KS	KP
KK	0.147 0.048			
KS	-0.045 0.549	0.022 0.764		
KP	0.320 0.000	0.182 0.014	-0.025 0.735	
EI	-0.368 0.000	-0.240 0.001	0.136 0.067	-0.339 0.000

b. Lingkungan Pabrik

Correlations: STRES KERJA, KK, KS, KP, KEI

	STRES KERJA	KK	KS	KP
KK	-0.067 0.442			
KS	0.121 0.164	0.082 0.346		
KP	0.122 0.163	0.175 0.044	0.098 0.264	
KEI	-0.159 0.068	0.084 0.337	0.085 0.333	-0.031 0.721

"Halaman Ini Sengaja Dikosongkan"

Uji Multibiotikitas

1. Tujuan

2. Dasar Teori

No	Uraian	Waktu
1	1. Tujuan	10 menit
2	2. Dasar Teori	15 menit
3	3. Bahan dan Alat	10 menit
4	4. Cara Kerja	15 menit
5	5. Hasil dan Pembahasan	15 menit
6	6. Kesimpulan	10 menit

3. Langkah Kerja

4. Kesimpulan

Lampiran 5

Uji Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*)

a. Variabel Kondisi Keluarga

1. Lingkungan Kantor

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

2. Lingkungan Pabrik

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

b. Variabel Kondisi Pekerjaan

1. Lingkungan Kantor

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2
Minimum Fit Function Chi-Square = 5.32 (P = 0.070)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 5.36 (P = 0.069)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 3.36
90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 14.35)

Minimum Fit Function Value = 0.029
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.018
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.079)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSHA) = 0.096
90 Percent Confidence Interval for RMSHA = (0.0 ; 0.20)
P-Value for Test of Close Fit (RMSHA < 0.05) = 0.16

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.12
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.099 ; 0.10)
ECVI for Saturated Model = 0.11
ECVI for Independence Model = 0.32

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 49.89

Independence AIC = 57.89
Model AIC = 21.36
Saturated AIC = 20.00
Independence CAIC = 74.73
Model CAIC = 55.03
Saturated CAIC = 62.09

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.048

Standardized RMR = 0.048

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.93
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.20

Normed Fit Index (NFI) = 0.89
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.77
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.30
Comparative Fit Index (CFI) = 0.92
Incremental Fit Index (IFI) = 0.93
Relative Fit Index (RFI) = 0.68

2. Lingkungan Pabrik

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0
Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

c. Variabel Kondisi Psikososial

1. Lingkungan Kantor

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2

Minimum Fit Function Chi-Square = 1.32 (P = 0.52)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1.33 (P = 0.51)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 6.19)

Minimum Fit Function Value = 0.0073

Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for FO = (0.0 ; 0.034)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.13)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.65

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.099

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.099 ; 0.13)

ECVI for Saturated Model = 0.11

ECVI for Independence Model = 0.74

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 126.88

Independence AIC = 134.88

Model AIC = 17.33

Saturated AIC = 20.00

Independence CAIC = 151.72

Model CAIC = 51.01

Saturated CAIC = 62.09

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.017

Standardized RMR = 0.017

Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.98

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.20

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.02

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.33

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.01

Relative Fit Index (RFI) = 0.97

2. Lingkungan Pabrik

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.64 (P = 0.73)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.64 (P = 0.72)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 4.00)

Minimum Fit Function Value = 0.0048

Population Discrepancy Function Value (FO) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for FO = (0.0 ; 0.030)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.12)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.79

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.14

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.14 ; 0.17)

ECVI for Saturated Model = 0.15

ECVI for Independence Model = 0.60

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 70.58

Independence AIC = 78.58

Model AIC = 16.64

Saturated AIC = 20.00

Independence CAIC = 94.14

Model CAIC = 47.77

Saturated CAIC = 58.90

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.019

Standardized RMR = 0.019

Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.99

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.20

Normed Fit Index (NFI) = 0.99

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.06

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.33

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.02

Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 1915.36

d. Variabel Kondisi *Emotional Intelligence*

1. Lingkungan Kantor

Degrees of Freedom = 0
Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square
= 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

2. Lingkungan Pabrik

Degrees of Freedom = 0
Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square
= 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

e. Variabel Stres Kerja

1. Lingkungan Kantor

Degrees of Freedom = 0
Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

2. Lingkungan Pabrik

Degrees of Freedom = 0
Minimum Fit Function Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !

f. *Full Model SEM*
1. *Lingkungan Kantor*

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 109
Minimum Fit Function Chi-Square = 2306.42 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 557.20 (P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 448.20
90 Percent Confidence Interval for NCP = (378.16 ; 525.76)

Minimum Fit Function Value = 12.67
Population Discrepancy Function Value (F0) = 2.46
90 Percent Confidence Interval for F0 = (2.08 ; 2.89)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.15
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.14 ; 0.16)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 3.55
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (3.16 ; 3.97)
ECVI for Saturated Model = 1.68
ECVI for Independence Model = 21.09

Chi-Square for Independence Model with 136 Degrees of Freedom = 3805.01
Independence AIC = 3839.01
Model AIC = 645.20
Saturated AIC = 306.00
Independence CAIC = 3910.57
Model CAIC = 830.41
Saturated CAIC = 950.05

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.12
Standardized RMR = 0.12
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.74
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.63
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.52

Normed Fit Index (NFI) = 0.39
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.25
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.32
Comparative Fit Index (CFI) = 0.40
Incremental Fit Index (IFI) = 0.41
Relative Fit Index (RFI) = 0.24

Critical N (CN) = 12.54

2. Lingkungan Pabrik

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 94
Minimum Fit Function Chi-Square = 1634.80 (P = 0.0)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 345.10 (P = 0.0)
Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 251.10
90 Percent Confidence Interval for NCP = (198.05 ; 311.73)

Minimum Fit Function Value = 12.38
Population Discrepancy Function Value (FO) = 1.90
90 Percent Confidence Interval for FO = (1.50 ; 2.36)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSRA) = 0.14
90 Percent Confidence Interval for RMSRA = (0.13 ; 0.16)
P-Value for Test of Close Fit (RMSRA < 0.05) = 0.00

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 3.25
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.85 ; 3.71)
ECVI for Saturated Model = 2.06
ECVI for Independence Model = 20.36

Chi-Square for Independence Model with 120 Degrees of Freedom = 2656.14

Independence AIC = 2688.14
Model AIC = 429.10
Saturated AIC = 272.00
Independence CAIC = 2750.38
Model CAIC = 592.49
Saturated CAIC = 801.09

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.11
Standardized RMR = 0.11
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.75
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.64
Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.52

Normed Fit Index (NFI) = 0.38
Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.22
Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.30
Comparative Fit Index (CFI) = 0.39
Incremental Fit Index (IFI) = 0.40
Relative Fit Index (RFI) = 0.21

Critical N (CN) = 11.40

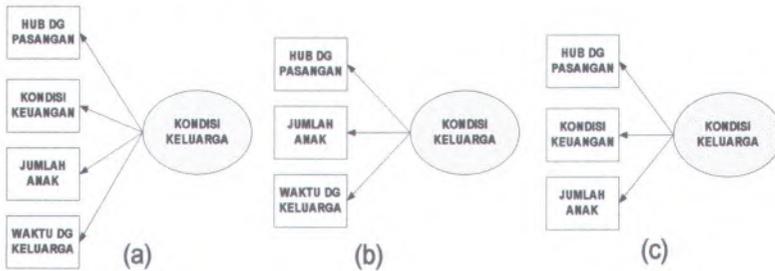
Lampiran 6

Konfirmasi Model Hasil CFA terhadap Model Terdahulu

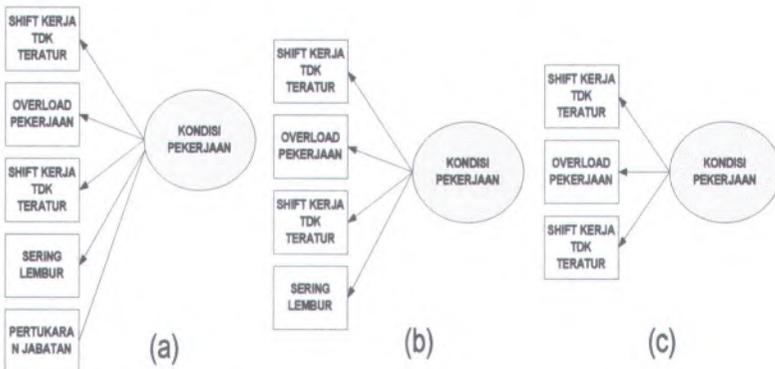
Keterangan :

- (a) = Model terdahulu
- (b) = Lingkungan kantor
- (c) = Lingkungan pabrik

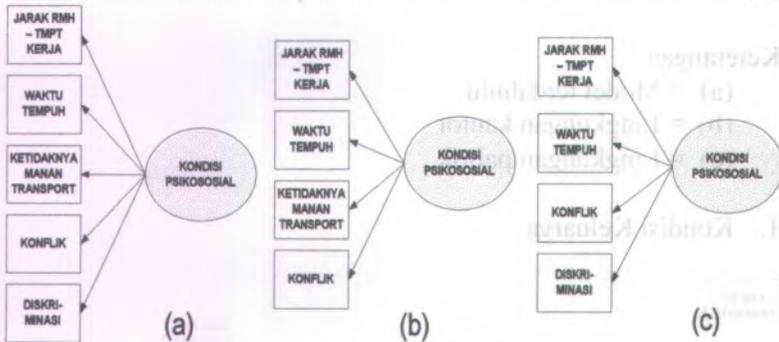
1. Kondisi Keluarga



2. Kondisi Pekerjaan



3. Kondisi Psikososial





Penulis dilahirkan di Jember, 30 Agustus 1986. Penulis menempuh jenjang pendidikan formal di Jember, yakni di TK Pertiwi Jember, SDN Jember Lor 1, SMP 2 Jember dan SMA 1 Jember. Dan pada akhirnya, setelah 18 tahun tinggal di kota Jember, penulis memutuskan untuk melanjutkan kuliah di Surabaya dan diterima Teknik Industri ITS pada tahun 2005 melalui Jalur SPMB.

Sejak masa SMP dan kuliah, penulis sudah aktif dalam organisasi.

Pada masa SMP dan SMA, penulis menjabat sebagai sekretaris OSIS. Sedangkan dalam dunia perkuliahan, penulis ikut dalam Himpunan Mahasiswa Teknik Industri ITS Surabaya pada Divisi Kewirausahaan. Selain itu, penulis juga pernah menjabat sebagai sekretaris dari Himpunan Mahasiswa Surabaya Asal jember (Himasa Jember).

Pada Mei 2008, penulis diterima sebagai Asisten Laboratorium Ergonomi dan Perancangan Sistem Kerja Teknik Industri. Dan pada rentang waktu Juli-November 2009, penulis memutuskan untuk cuti kuliah dan magang di Divisi Corporate Planning-Government Affair PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

Penulis sangat senang mendengarkan music, menonton film, dan melakukan aktivitas “dipotret-memotret”. Selain itu penulis sangat berkeinginan untuk *travelling* keliling Indonesia dan dunia. Dan akhirnya, cita-cita penulis adalah bisa mewujudkan kombinasi sukses antara wanita karir-ibu rumah tangga-*entrepreneur*.

(Agitha Suci R., 2009)

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan
 Republik Indonesia, Prof. Dr. M. Nurcholish
 Madjid, dalam sambutannya pada acara
 pembukaan Konferensi Nasional tentang
 Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta
 pada tanggal 12-13 Desember 2007, telah
 mengemukakan bahwa pendidikan adalah
 proses yang berlangsung terus-menerus
 dan berlangsung di seluruh masyarakat
 Indonesia.



Pada masa SMP dan SMA, penulis mendapat berbagai informasi
 tentang dunia pendidikan di Indonesia.

Pada masa SMP dan SMA, penulis mendapat berbagai informasi
 tentang dunia pendidikan di Indonesia. Penulis juga pernah mendapat berbagai
 informasi tentang dunia pendidikan di Indonesia. Penulis juga pernah mendapat berbagai
 informasi tentang dunia pendidikan di Indonesia.

Pada Mei 2008 penulis diberikan sebagai Asisten
 Laboratorium Biologi dan Perikanan Sistem Kerja Teknik
 Industri dan pada tanggal 10-11 November 2008 penulis
 mendapatkan tugas dari Fakultas dan magang di Divisi Corporate
 Planning-Government Area PT. Toyota Motor Manufacturing
 Indonesia.

Penulis sangat senang mendapatkan tugas, pekerjaan
 lain dan melakukan aktivitas "dipromot-moment". Selain itu
 penulis sangat bersemangat untuk mengikuti kegiatan-kegiatan
 dan dunia lain sehingga bisa-cara penulis adalah bisa
 mendapatkan kombinasi sukses antara dunia lain-lain untuk
 belajar-mengajar.