

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting, oleh karena itu usaha untuk mempertahankannya menjadi fokus utama manajemen sumber daya manusia. Ketersediaan tenaga kerja untuk bertahan di perusahaannya seringkali dipengaruhi oleh tingkat kepuasannya terhadap pekerjaannya maupun perusahaan secara umum, meningkatkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor dimana salah satu diantaranya adalah rotasi kerja serta stres kerja. Rotasi kerja yang dikelola dengan baik akan mengurangi tingkat kejenuhan dan meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan stres kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kondisi eustress yang berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil Universitas Telkom sebagai objek penelitiannya, dan metode regresi berganda untuk menganalisis data-data penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah rotasi kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, sekaligus mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, rotasi kerja, stress kerja, eustress.

ABSTRACT

In an organization, human resources are one of the most important parts, therefore efforts to maintain them are the main focus of human resource management. The willingness of workers to stay in the company is often influenced by the level of satisfaction with their work and the company in general, increasing job satisfaction is influenced by various factors, one of which is job rotation and job stress. Work rotation that is managed properly will reduce the level of saturation and increase job satisfaction, while work stress that is managed properly will produce eustress conditions that have a positive effect on job satisfaction. This research was conducted by taking Telkom University as the object of research, and multiple regression methods to analyze research data. The results of this study are job rotation and job stress have a positive effect on job satisfaction, as well as confirm the results of previous studies.

Keywords: job satisfaction, job rotation, job stress, eustress.

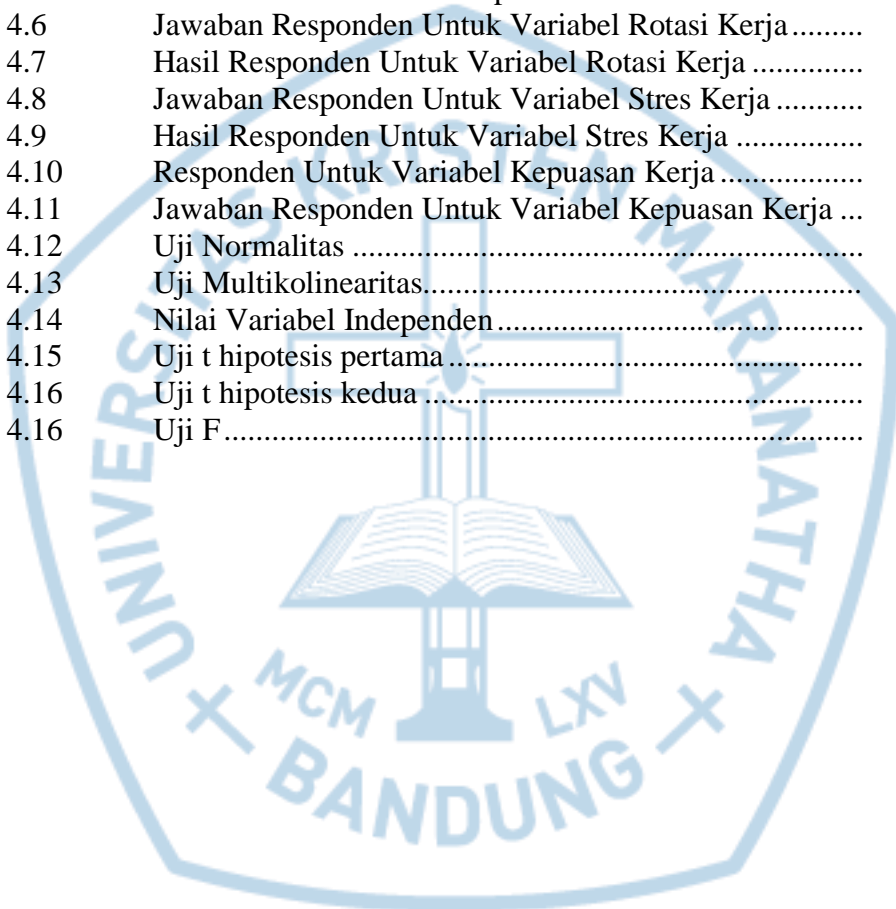
DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN DRAFT TESIS	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2. Rotasi Kerja.....	12
2.2.1. Pengertian Rotasi Kerja.....	12
2.2.2. Dasar-Dasar Rotasi Kerja.....	13
2.2.3. Keuntungan Rotasi Kerja	14
2.2.4. Kerugian Rotasi Kerja.....	15
2.2.5. Dimensi dan Indikator Rotasi Kerja.....	16
2.3. Stres Kerja	17
2.3.1. Pengertian Stres Kerja	17
2.3.2. Jenis-Jenis Stres Kerja.....	18
2.3.3. Penyebab Stres Kerja	19
2.3.4. Dimensi dan Indikator Stres Kerja	20
2.4. Kepuasan Kerja	22
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.4.2. Faktor-Faktor yang Membentuk Kepuasan Kerja.....	23
2.4.3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	24
2.5. Penelitian Terdahulu	25
2.6. Kerangka Pemikiran	26
2.6.1. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	26
2.6.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	27
2.7. Model Penelitian	29
2.8. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	30
3.2. Populasi dan Sampel	30
3.2.1. Populasi	30
3.2.2. Sampel.....	30
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.3. Teknik Pengumpulan Data	31

3.4. Skala Pengukuran Sikap.....	32
3.5. Teknik Analisis Instrumen Penelitian	33
3.5.1. Uji Validitas	33
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	33
3.6. Desain Operasionalisasi Variabel.....	36
3.7. Uji Asumsi Klasik	38
3.7.1. Uji Normalitas	38
3.7.2. Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.7.3. Uji Multikolinieritas.....	39
3.8. Teknik Analisa Data.....	39
3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda	39
3.8.2. Uji Signifikansi Parsial.....	40
3.8.3. Uji Signifikansi Simultan	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian	43
4.1.1. Uji Validitas	43
4.1.2. Uji Reliabilitas.....	45
4.2. Analisis Deskriptif Penelitian	45
4.2.1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	45
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Rotasi Kerja.....	46
4.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	48
4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	51
4.3. Uji Asumsi Klasik	54
4.3.1. Uji Normalitas	54
4.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	55
4.3.3. Uji Multikolinearitas	56
4.4. Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.5. Pengujian Hipotesis	58
4.5.1. Hipotesis Pertama.....	58
4.5.2. Hipotesis Kedua	59
4.5.3. Hipotesis Ketiga.....	59
4.6. Pembahasan	60
4.6.1. Hipotesis Pertama.....	60
4.6.2. Hipotesis Kedua	61
4.6.3. Hipotesis Ketiga.....	63
4.7. Uji Koefisien Determinasi	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Survei Pra Penelitian 4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu 24
Tabel 3.1	Definisi Operasionalisasi Variabel 34
Tabel 4.1	Validitas Rotasi Kerja..... 42
Tabel 4.2	Validitas Stres Kerja 42
Tabel 4.3	Variabel Kepuasan Kerja 43
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas 44
Tabel 4.5	Jawaban Karakteristik Responden 45
Tabel 4.6	Jawaban Responden Untuk Variabel Rotasi Kerja 45
Tabel 4.7	Hasil Responden Untuk Variabel Rotasi Kerja 46
Tabel 4.8	Jawaban Responden Untuk Variabel Stres Kerja 48
Tabel 4.9	Hasil Responden Untuk Variabel Stres Kerja 49
Tabel 4.10	Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja 51
Tabel 4.11	Jawaban Responden Untuk Variabel Kepuasan Kerja ... 52
Tabel 4.12	Uji Normalitas 54
Tabel 4.13	Uji Multikolinearitas..... 56
Tabel 4.14	Nilai Variabel Independen..... 56
Tabel 4.15	Uji t hipotesis pertama 57
Tabel 4.16	Uji t hipotesis kedua 58
Tabel 4.16	Uji F 59



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	25
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	55
Gambar 4.2 Hukum Yerkes-Dodson	61

