

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Kopkar Citra Bekisar di PT. Telkom Surabaya

Berikut ini tentang profil perusahaan tempat peneliti melakukan penelitian.

Nama Perusahaan : KOPKAR CITRA BEKISAR di PT. TELKOM

Alamat Perusahaan : Jl. Ketintang 156 Surabaya

No Telepon : 031-3502437

No Fax : 031-8283467

Logo Perusahaan



Visi Perusahaan

“Koperasi yang mandiri, berprestasi, kokoh dalam pengelolaan bisnis, adaptif, & kompetitif”.

79

Prinsip Kopkar Citra Bekisar

1. Koperasi melakukan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi

yaitu:

- a. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka,
- b. Pengelolaan dilakukan secara demokratis,
- c. Pembagian hasil sisa usaha dilakukan secara adil sebanding dengan

3. Merupakan pegawai/karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia yang berkantor di wilayah Surabaya area.
4. Tidak boleh menjadi anggota koperasi lain dilingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia.
5. Telah menyatakan kesanggupan tertulis untuk melunasi simpanan pokok, wajib, dan simpanan lainnya.
6. Telah menyetujui isi anggaran dasar dan ketentuan-ketentuan koperasi yang berlaku.

Sistem Kepengurusan Kopkar Citra Bekisar

1. Pengurus koperasi dipilih dari dan oleh anggota secara langsung, bebas dan tertutup dalam rapat anggota tahunan serta bertanggung jawab kepada rapat anggota dengan mekanisme diatur dalam anggaran rumah tangga.
2. Persyaratan untuk dapat dipilih menjadi pengurus adalah anggota yang memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Mempunyai kemampuan pengetahuan tentang perkoperasian, jujur, dan loyal berdedikasi terhadap koperasi
 - b. Mempunyai keterampilan kerja dan wawasan usaha serta semangat kewirausahaan.
 - c. Antara pengurus tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah dan semenda sampai derajat ketiga.
3. Pengurus dipilih untuk masa jabatan 3 (tiga) tahun.
4. Anggota pengurus yang telah diangkat dicatat dalam buku daftar Pengurus.

5. Ketua pengurus yang masa jabatannya telah berakhir dapat dipilih kembali maksimum satu kali periode kepengurusan, apabila yang bersangkutan berprestasi bagus dalam mengelola koperasi.
6. Sebelum, melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pengurus harus terlebih dahulu mengucapkan sumpah atau janji di depan rapat anggota.
7. Pengurus dilarang merangkap sebagai pengelola/Manager.
8. Tata cara pemilihan pengangkatan, pemberhentian dan sumpah pengurus diatur dan ditetapkan dalam anggaran rumah tangga.

Pengelolaan Usaha Kopkar Citra Bekisar

1. Apabila usaha koperasi cukup berkembang dan memungkinkan, maka pengurus dapat mengelola yang diberi wewenang dan kuasa untuk mengelola usaha koperasi serta bertindak untuk dan atas nama pengurus.
2. Pengangkatan pengelola tersebut dilakukan dengan perjanjian kontraktural.
3. Pengelola bertanggung jawab pada pengurus.
4. Syarat, wewenang, kuasa dan ketentuan lainnya mengenai pengelola akan diatur lebih lanjut dalam anggaran rumah tangga atau peraturan khusus.

Modal Koperasi Kopkar Citra Bekisar

1. Modal perusahaan koperasi terdiri dari modal sendiri dan modal pinjaman.
2. Modal sendiri dapat berasal dari:
 - a. Simpanan Pokok,
 - b. Simpanan Wajib,
 - c. Dana Cadangan,

penelitian kepada Kopkar Citra Bekisar di lingkungan PT. TELKOM DCS TIMUR Surabaya; f) pada tanggal 4 Juni 2012 menerima balasan untuk melakukan penelitian g) membagikan dan pengumpulan kembali koesioner penelitian yang telah dibagikan kepada karyawan; h) skoring dan pengolahan data; i) analisis data dan membuat laporan hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan *Outsourcing* yang bekerja di PT. TELKOM CSD Timur Surabaya pada tanggal 4 sampai 27 Juni 2012. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah 20% karyawan *Outsourcing* yang bekerja di PT. TELKOM DCS Timur Surabaya yang berjumlah 39 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket, yang mana angket tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel.

Setelah itu kemudian peneliti mulai untuk mengajukan contoh angket kepada bagian Assman Jasa Profesi dan dipersilahkan untuk membagikan angket kepada karyawan *Outsourcing* yang telah ditentukan. Setelah semua karyawan mengisi angket yang diberikan, kemudian peneliti melakukan penskoringan yang diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 15.0. setelah proses penskoringan, peneliti menyusun hasil penelitian dan membuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan.

b. Penyusunan Instrumen

Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam menyusun instrumen dalam penelitian ini, yaitu; peneliti menentuka dimensi dan indikator-indikator penelitian mengenai Stres Kerja yang instrumennya disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan teori yang dianut.

Setelah kisi-kisi atau *Blue Print* tersusun lengkap dengan proposinya, peneliti kemudian membuat item-item berdasarkan *blue print* yaitu meliputi item soal yang mengandung pertanyaan yang bersifat positif (*favourable* atau mendukung) konstruk teori dan item soal yang mengandung pertanyaan yang bersifat negatif (*unfavourable* atau kontra) dengan konstruk teori, kemudian item-item yang dibuat tersebut dipertimbangkan kelayakannya, lalu disusun menurut nomor urut yang telah ditentukan.

c. Penentuan Skoring Alat Ukur

Setiap item disusun dalam koesioner yang masing-masing diberi nilai alternatif jawban yang bergerak dari interval 1 sampai 5, yang terdiri dari item-item *favourable* atau *unfavourable* yang masing-masing mempunyai jawaban; sangat setuju (SS), setuju (S), ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

d. Persiapan Administrasi

Sselum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berhubungan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sebagai prosedur

Tabel 6. Measures of Sampling Adequacy (MSA)

Anti-image	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
CorrelationX1	0,432a	166	072	-076	-064	294	-371	-110	-251	023	190	035	087	233	-706
X2	166	0,748a	333	-339	-381	063	-332	-960	-207	-294	-052	-012	282	279	-155
X3	072	333	0,463a	-390	-232	-075	-199	-249	-360	-954	069	-124	347	448	-155
X4	-076	-359	-390	0,665a	428	127	288	288	-080	372	040	-239	-959	-317	058
X5	-064	-381	-232	428	0,740a	116	377	328	011	177	-166	-545	-474	-659	098
X6	294	-063	-075	127	116	0,839a	014	-043	-060	165	-228	-261	-162	-164	-180
X7	-371	-332	-199	288	377	014	0,659a	203	317	199	-571	-189	-305	-541	189
X8	-110	-960	-249	288	328	-043	203	0,777a	057	212	064	008	-233	-242	120
X9	-251	-207	-360	-080	011	-060	317	057	0,876a	324	-247	163	-027	-331	089
X10	023	-294	-954	372	177	165	199	212	324	0,471a	-095	133	-320	-401	-029
X11	190	-053	069	040	-166	-228	-571	064	-247	-095	0,733a	152	035	342	-038
X12	035	-012	-124	-239	-545	-261	-189	008	163	133	152	0,830a	254	154	-047
X13	087	282	347	-959	-476	-162	-305	-233	-027	-320	035	254	0,675a	353	-068
X14	223	279	448	-317	-659	-164	-541	-242	-331	-401	342	154	353	0,710a	-152
X15	-706	-155	-155	058	098	-180	180	120	089	-029	-038	-047	-068	-152	0,692a

variabel yang diteliti, dengan proses faktoring bisa direduksi hanya menjadi tiga faktor dan diperoleh nilai koefisien berturut-turut dari komponen matrik (0.934, 0.779, 0.897, 0.533, 0.751, 0.909, 0.881, 0.543, 0.735, 0.792, 0.868, 0.637) > 0.50, dengan urutan variabel sebagai berikut (Konflik Kerja, Keadaan Teknologi, Keadaan Globalisasi, Kondisi Politik, Keadaan Ekonomi, Musibah Kematian, Kondisi Fisik, Frustrasi, Kemenduaan Peran, Tekanan Waktu, Keadaan Perusahaan, Beban Kerja) setelah melakukan penamaan *naming* dari hasil komponen matrik diatas penulis dapat mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada Karyawan *Outsourcing* Kopkar Citra Bekisar di lingkungan PT. TELKOM Surabaya adalah faktor kenyamanan yang meliputi (konflik kerja, musibah kematian, kondisi fisik, tekanan waktu, kemenduaan peran, dan beban kerja) dengan peesentase 58.25% dan faktor lingkungan yang meliputi (keadaan globalisasi, keadaan perusahaan, keadaan teknologi, keadaan ekonomi, frustrasi dan kondisi politik) sebesar 12.13% jumlah varians tersebut kurang dari 100%, menunjukkan masih terdapat faktor lain sebesar 29.70% yang belum terungkap.

Stres kerja yang terjadi pada karyawan *outsourcing* merupakan permasalahan yang dimiliki oleh karyawan, karena dengan adanya stres kerja, produktivitas kerja akan menurun, sehingga penting sekali untuk menyelesaikan masalah pada karyawan untuk kemajuan suatu organisasi ataupun perusahaan.