



UNIVERSITAS
GADJAH MADA

Analisis perbedaan tingkat stres, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional antara pekerja tetap dan pekerja kontrak :: Studi di BRI Wilayah Yogyakarta

VINAHAPSARI, Cinthia Annisa, Sari Sitalaksmi, SE, M.Mgt

Universitas Gadjah Mada, 2010 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>

Organisasional Antara Pekerja Tetap dan Pekerja Kontrak

(Studi di BRI Wilayah Yogyakarta)

INTISARI

Studi ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan tingkat stres, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasional (PKO) antara pekerja tetap dan pekerja kontrak di Bank BRI Wilayah Yogyakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*. Populasi penelitian adalah pekerja Bank BRI Wilayah Yogyakarta dan yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh pekerja tetap dan pekerja kontrak khususnya pekerja yang menduduki pangkat *grade* tiga. Teknik pengambilan sampel dengan cara *convenience sampling* yang dilakukan di Bank BRI Wilayah Yogyakarta yang meliputi empat kantor cabang yaitu BRI Cabang Cik Ditiro, BRI Cabang Sleman, BRI Cabang Muntilan, dan BRI Cabang Magelang., dengan keseluruhan jumlah sebanyak 240 responden dari 4 cabang BRI Wilayah. Teknik pengumpulan data menggunakan gabungan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini hanya dilakukan uji validitas isi (*content validity*), karena kuesioner yang digunakan sudah terstandarisasi. Uji reliabilitas menggunakan teknik *Alfa Cronbach* dengan nilai $> 0,7$. Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan yang nyata antara pekerja tetap dan pekerja kontrak dalam hal tingkatan stres, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasi dilakukan analisis perbedaan dua *mean*, *t-test* dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat perbedaan signifikan pada tingkat stres antara pekerja tetap dan pekerja kontrak yang meliputi: *role ambiguity* pekerja tetap $>$ pekerja kontrak; *role conflict* pekerja tetap $<$ pekerja kontrak; dan *environmental stressor* pekerja tetap $<$ pekerja kontrak. Perbedaan tingkat stres pekerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: ketidakjelasan peran antara pekerja tetap dan pekerja kontrak, lamanya masa kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif; 2) Terdapat perbedaan signifikan tingkat kepuasan kerja antara pekerja tetap dan pekerja kontrak yang meliputi: kondisi kerja pekerja tetap $>$ pekerja kontrak; kompensasi pekerja tetap $>$ pekerja kontrak. Perbedaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: status kerja terkait kepastian keberlanjutan karier bagi pekerja kontrak yang tidak terjamin, ketidakadilan dalam pembagian jumlah kompensasi. 3) Terdapat perbedaan signifikan PKO antara pekerja tetap dan pekerja kontrak yang meliputi: *interpersonal harmony* pekerja tetap $>$ pekerja kontrak; *protecting company resource* pekerja tetap $>$ pekerja kontrak; *sportsmanship* pekerja tetap $>$ pekerja kontrak; dan *courtesy* pekerja tetap $>$ pekerja kontrak. Perbedaan PKO dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: pengalaman kerja serta kematangan usia pekerja tetap dalam berfikir dan bertindak dalam menghadapi permasalahan terkait pekerjaan; kesadaran diri menjadi bagian dari perusahaan serta mempunyai rasa memiliki yang sangat besar pada pekerja tetap; c) sikap toleransi untuk tidak mengeluh terhadap pekerjaan; dan *teamwork* yang terjalin pada pekerja tetap.

Kata kunci: stres, kepuasan kerja, PKO, pekerja tetap, pekerja kontrak.



Analisis perbedaan tingkat stres, kepuasan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional antara pekerja tetap dan pekerja kontrak :: Studi di BRI Wilayah Yogyakarta

VINA HAPSARI, Cinthia Anpisa, Sari Sitalaksmi, SE., M.Mgt

Universitas Gadjah Mada, 2010 | Diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>

Difference Analysis of Stress Level, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior Between Permanent Workers and Contract Workers (Studies in the Region of Yogyakarta BRI)

ABSTRACT

This study aimed to analyze the differences in levels of stress, job satisfaction, organizational citizenship behavior (OCB) between permanent workers and contract workers in Bank BRI Region of Yogyakarta.

The method used in this study is a survey method. The study population was workers BRI Bank Region of Yogyakarta and the samples were all permanent workers and contract workers, especially workers who occupied the rank of grade three. The sampling technique in a way convenience sampling conducted at the Bank BRI Yogyakarta area that includes four branches namely BRI Branch Cik Ditiro, Sleman branch of BRI, BRI Branch Muntilan, and BRI branch of Magelang. With a total of 240 respondents from the four branches of BRI Region. Data collection technique using a combination of questionnaires, interviews, observation, and documentation. In this study only tested the validity content validity (content validity), for the questionnaire used has been standardized. Reliability test using Cronbach Alpha technique with values > 0.7 . To determine whether there is a significant difference between permanent workers and temporary workers in terms of stress levels, job satisfaction, and organizational citizenship behavior analysis of two mean differences, t-test using SPSS.

Results showed that: 1) There are significant differences in stress levels between workers and contract workers who include: role ambiguity permanent workers $>$ contract workers; role conflict permanent workers $<$ contract workers; and environmental stressors permanent workers $<$ contract workers. Differences in workers' stress levels are influenced by several factors such as: lack of role clarity between permanent workers and temporary workers, length of employment, work experience, and work environment are not conducive; 2) There are significant differences in levels of job satisfaction among permanent workers and contract workers include: working conditions of workers and equipment $>$ contract workers, compensation for permanent workers $>$ contract workers. This difference is influenced by several factors including: the status of work related to the sustainability of career certainty for contract workers who are not assured, inequality in the distribution of the number kompensasi. 3) There are significant differences between permanent workers and OCB contract workers which include: interpersonal harmony permanent workers $>$ contract workers; protecting company resources and equipment workers $>$ contract workers; sportsmanship permanent workers $>$ contract workers; and courtesy permanent workers $>$ contract workers. OCB differences influenced by several factors such as work experience and permanent workers in the age of maturity to think and act in dealing with problems related to employment; self-awareness to be part of the company and have a great sense of belonging to the permanent workers; c) the attitude of tolerance for not complaining to the employment; and teamwork that exists on permanent workers.

Key words: stress, job satisfaction, OCB, permanent workers, contract workers.