

**PENGARUH *OCCUPATIONAL STRESS* TERHADAP *QUALITY OF WORKING LIFE* DI TATA USAHA FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI
UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Christian Jodie Tumbelaka

2012120002

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN – PT

No. 227/SK/BAN-P/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2017

**OCCUPATIONAL STRESS EFFECT AGAINST QUALITY OF WORKING
LIFE IN THE ADMINISTRATION FACULTY OF INDUSTRIAL
ENGINEERING PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete the requirements of
A Bachelor Degree in Economics

By:

Christian Jodie Tumbelaka

2012120002

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT STUDY PROGRAM**

Accredited based on the Decree of BAN – PT

No. 227/SK/BAN-P/Ak-XVI/S/XI/2013

BANDUNG

2017

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN



Pengaruh Occupational Stress Terhadap Quality of Working Life di Tata Usaha
Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan

Oleh :

Christian Jodie Tumbelaka

2012120002

PERSETUJUAN SKRIPSI

BANDUNG, 17 JANUARI 2017


Ketua Program S1 Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si

Pembimbing,

Ko-Pembimbing,

Sapta Dwikardana, Ph.D.


Annisa Novieningtyas, SE., MSM.



PERNYATAAN :

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Christian Jodie Tumbelaka
Tempat / Tanggal lahir : Bandung, 9 Desember 1994
Nomor Pokok : 2012120002
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

JUDUL

**Pengaruh *Occupational Stress* Terhadap *Quality of Working Life* di Tata Usaha
Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan**

dengan,

Pembimbing : Sapta Dwikardana, Ph.D.
Ko-Pembimbing : Annisa Novieningtyas, SE., MSM.

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya unguap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 17 Januari 2017

Pembuat pernyataan :




(Christian Jodie Tumbelaka)

Abstrak

Dalam bekerja, stress merupakan hal yang umum terjadi pada setiap manusia. Penyebabnya bermacam-macam, bisa disebabkan dari faktor internal maupun eksternal. Biasanya penyebab stress yang berasal dari faktor internal dapat berupa adanya ambiguitas peran dalam pekerjaan, adanya tekanan sewaktu bekerja, kebosanan akibat rutinitas, jumlah pekerjaan yang terlalu banyak, serta pekerjaan yang mengharuskan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kecepatan yang cukup tinggi. Kemudian ada juga faktor eksternal yang dapat juga mempengaruhi tingkat stress pegawai, sebagai contoh adalah masalah dengan keluarga, teman-teman, dan lain sebagainya. Intinya adalah jika dipandang dengan sebelah mata, stress merupakan suatu hal yang bersifat negatif, yang artinya harus dihindari. Dengan adanya tingkat stress yang dimiliki pegawai, akan berdampak buruk juga pada tingkat kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Working Life*.

Tata Usaha FTI UNPAR merupakan suatu organisasi kecil yang berada di dalam lingkup Universitas yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada mahasiswa, dosen, serta pihak lainnya. FTI UNPAR merupakan fakultas ke-enam yang telah berdiri sejak tahun 1993. Seperti organisasi lain pada umumnya yang tidak pernah luput dari masalah, di FTI UNPAR masih seringkali terlihat adanya pegawai yang tidak berada di tempat kerja sewaktu jam kerja untuk melakukan hal yang tidak ada sangkut-pautnya dengan pekerjaan, seperti merokok, jalan-jalan ke kantin, dan sebagainya. Serta sering kali terjadi keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan dan adanya kesalahpahaman dalam menerima perintah tugas yang diberikan. Gejala yang terlihat tersebut diduga merupakan akibat dari adanya stress kerja dan rendahnya kualitas kehidupan kerja. Dari gejala tersebut maka penulis berniat untuk melakukan penelitian di Tata Usaha FTI UNPAR ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Occupational Stress* terhadap *Quality of Working Life* di Tata Usaha FTI UNPAR. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kausal, karena tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antar kedua variabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, wawancara tidak terstruktur, serta kuesioner. Dan penelitian ini mengambil responden sebanyak 27 orang pegawai Tata Usaha FTI UNPAR yang dengan itu berarti mengambil populasi pegawai.

Hasil yang didapat adalah ternyata tingkat *Occupational Stress* di Tata Usaha FTI UNPAR masih cenderung rendah dan tingkat *Quality of Working Life* masih termasuk tinggi. Namun ada beberapa variabel yang masih dirasakan buruk hasilnya yaitu variabel *Role Overload*, *Workpace*, dan *Job Tension*. Untuk kedepannya, FTI UNPAR sebaiknya lebih memperhatikan untuk ketiga penyebab masalah tersebut agar kedepannya kinerja pelayanan Tata Usaha FTI UNPAR dapat lebih baik lagi.

Kata kunci : Stress Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan, atas segala kasih, berkat, penyertaan, dan kesempatan yang dilimpahkan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH *OCCUPATIONAL STRESS* TERHADAP *QUALITY OF WORKING LIFE* DI TATA USAHA FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN”. Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 dan memperoleh gelar sarjana Ekonomi dari Universitas Katolik Parahyangan Fakultas Ekonomi jurusan manajemen.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung baik bersifat moral dan materil. Oleh karena itu, penulis hendak menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Papa dan Mama yang selalu memberikan semangat, dorongan, serta motivasi kepada penulis selama penyusunan skripsi ini berlangsung baik moral maupun materil.
2. Bapak Sapta Dwikardana, Ph.D. selaku dosen pembimbing yang selalu dan tanpa lelah membantu juga membimbing penulis, Terima kasih atas waktu dan kesabaran yang telah diberikan.
3. Ibu Dr. Maria Merry Marianti selaku dekan Fakultas Ekonomi.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
5. Ibu Annisa Novieningtyas, SE., MSM. selaku dosen ko-pembimbing yang tanpa lelah dan selalu membantu juga memberikan dukungan dalam membimbing dari awal sampai akhir proses pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Angela Teressia , S.IP., M.M. selaku dosen Manajemen Insani Fakultas Ekonomi UNPAR yang tanpa lelah dan selalu membantu juga memberikan dukungan dalam membimbing dari awal sampai akhir proses pembuatan skripsi ini. Terima kasih atas waktu dan kesabaran yang telah diberikan.
7. Ibu Inge Barlian, Dra., Akt., MSc. selaku dosen wali yang membantu dukungan dalam proses pembuatan skripsi ini.

8. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih karena telah membantu penulis selama masa perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
9. Kepala Tata Usaha dan anggota dari Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan, terima kasih atas semua bantuan dan informasi yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Felix Herwanto, Glenn Marcel, Agung Lie, Julio Adinugroho, Jason Christian, Wesly Nafirian, dan Sandhy Airlangga selaku sahabat dari grup OFC yang selalu mendukung dan menyemangati dalam proses pembuatan skripsi hingga skrip ini selesai.
11. Felix, John, dan Apuk selaku teman seperjuangan skripsi yang selalu mendengarkan seluruh keluhan kesulitan dalam pembuatan skripsi ini.
12. Pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung mau pun tidak langsung, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan mengingat terbatasnya pengalaman dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pembelajaran bagi berbagai pihak, khususnya bagi mereka yang melakukan penelitian sejenis.

Bandung, 17 Januari 2017

Penulis

Christian Jodie Tumbelaka

Daftar Isi

Abstrak.....	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Lampiran.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran	4
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Definisi <i>Occupational Stress</i> / Stress Kerja	7
2.1.1. Aspek – Aspek dalam <i>Occupational Stress</i> / Stress Kerja	8
2.1.2. Penyebab Terjadinya <i>Occupational Stress</i> / Stress Kerja	9
2.1.3. Manfaat <i>Occupational Stress</i> / Stress Kerja	10
2.1.4. Indikator <i>Occupational Stress</i> / Stress Kerja	11
2.2. Definisi <i>Quality of Working Life</i>	12
2.2.2. Komponen <i>Quality of Working Life</i>	14
2.2.3. Kriteria <i>Quality of Working Life</i>	16
2.2.4. Bentuk-Bentuk <i>Quality of Working Life</i>	17
2.2.6. Cara Untuk Meningkatkan <i>Quality of Working Life</i>	18
2.2.7. Pentingnya <i>Quality of Working Life</i> Bagi Organisasi Dan Pekerja	19
2.2.8. <i>Quality of Working Life</i> Yang Berkualitas Rendah	19

BAB 3 METODE PENELITIAN	21
3.1. Metode Penelitian.....	21
3.1.1. Variabel Penelitian.....	21
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.1.3. Populasi Dan Sampel	24
3.1.4. Operasionalisasi Variabel	24
3.1.5. Sumber Data.....	28
3.2. Uji Instrumen.....	28
3.2.1. Uji Validitas	28
3.2.2. Uji Reliabilitas	29
3.3. Teknik Pengolahan Data	29
3.4. Uji Asumsi Klasik	30
3.4.1. Uji Normalitas.....	30
3.5. Uji Hipotesis.....	30
3.6. Objek Penelitian	31
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Analisis Karakteristik Responden	32
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	33
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	34
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Gender</i> /Jenis Kelamin	34
4.2. Analisis Faktor <i>Occupational Stress</i>	35
4.2.1. Tanggapan responden mengenai <i>Occupational Stress</i> berdasarkan <i>Role Ambiguity</i>	35
4.2.2. Tanggapan responden mengenai <i>Occupational Stress</i> berdasarkan <i>Role Overload</i>	38
4.2.4. Tanggapan responden mengenai <i>Occupational Stress</i> berdasarkan <i>Workpace</i>	41

4.2.4.	Tanggapan responden mengenai <i>Occupational Stress</i> berdasarkan <i>Repetitive Work</i>	42
4.2.5.	Tanggapan responden mengenai <i>Occupational Stress</i> berdasarkan <i>Job Tension</i>	44
4.3.	Analisis Faktor <i>Quality of Working Life</i>	46
4.3.1.	Tanggapan responden mengenai <i>Quality of Working Life</i>	46
4.4.	Uji Validitas	65
4.5.	Uji Reliabilitas.....	70
4.6.	Pengaruh <i>Occupational Stress</i> Terhadap <i>Quality of Working Life</i>	71
4.7.	Uji Normalitas	73
4.8.	Uji Hipotesis.....	74
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		75
5.1.	Kesimpulan.....	75
5.3.	Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA		79
Daftar Riwayat Hidup		92

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Skala Likert.....	23
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 3.3 Kategori Koefisien Reliabilitas.....	29
Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Usia	33
Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	34
Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Gender/Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.4 Tabel rata-rata Occupational Stress berdasarkan Role Ambiguity	36
Tabel 4.5 Pertanyaan 14.....	38
Tabel 4.6 Tabel rata-rata Occupational Stress berdasarkan Role Overload	38
Tabel 4.7 Pertanyaan 4.....	40
Tabel 4.8 Pertanyaan 5.....	40
Tabel 4.9 Tabel Occupational Stress berdasarkan Workspace.....	41
Tabel 4.10 Tabel Occupational Stress berdasarkan Repetitive Work.....	43
Tabel 4.11 Pertanyaan 35.....	44
Tabel 4.12 Tabel Occupational Stress berdasarkan Job Tension.....	45
Tabel 4.13 Tabel tanggapan responden mengenai Quality of Working Life.....	47
Tabel 4.14 Pertanyaan 1.....	55
Tabel 4.15 Pertanyaan 2.....	56
Tabel 4.16 Pertanyaan 3.....	56
Tabel 4.17 Pertanyaan 12.....	57
Tabel 4.18 Pertanyaan 13.....	57
Tabel 4.19 Pertanyaan 34.....	58
Tabel 4.20 Pertanyaan 59.....	58
Tabel 4.21 Pertanyaan 64.....	59
Tabel 4.22 Pertanyaan 66.....	59
Tabel 4.23 Pertanyaan 67.....	60
Tabel 4.24 Pertanyaan 68.....	60
Tabel 4.25 Pertanyaan 69.....	61
Tabel 4.26 Pertanyaan 70.....	61
Tabel 4.27 Pertanyaan 71.....	62

Tabel 4.28	Pertanyaan 72.....	62
Tabel 4.29	Pertanyaan 73.....	63
Tabel 4.30	Pertanyaan 74.....	63
Tabel 4.31	Pertanyaan 75.....	64
Tabel 4.32	Pertanyaan 76.....	64
Tabel 4.33	Pertanyaan 77.....	65
Tabel 4.34	Hasil Uji Validitas Alat Ukur	66
Tabel 4.35	Hasil Uji Validitas Alat Ukur Setelah Eliminasi	68
Tabel 4.36	Kategori Koefisien Reliabilitas.....	70
Tabel 4.37	Hasil Reliabilitas Variabel X (Occupational Stress).....	70
Tabel 4.38	Hasil Reliabilitas Variabel Y (Quality of Working Life)	71
Tabel 4.39	Model Regresi Variabel Penelitian	72

Daftar Gambar

Gambar 1.1 Bagan Model Konseptual.....	6
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	73

Daftar Lampiran

Lampiran 1.....	82
-----------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Hidup di zaman sekarang semuanya dituntut untuk memiliki pergerakan yang dinamis. Manusia sudah mampu mengembangkan teknologi jauh dari zaman dahulu. Kehidupan pada dunia bisnis harus mampu melaju mengimbangi perkembangan zaman. Dengan adanya perkembangan zaman ini, suatu organisasi harus terus mencari cara untuk melakukan dan memajukan bisnisnya untuk menjawab tantangan-tantangan yang ada dalam lingkungan bisnis yang dinamis ini. Faktor manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi, karena manusia adalah faktor penggerak suatu organisasi. Untuk mendukung berkembangnya suatu organisasi, faktor manusia juga harus ikut berkembang.

Berkembangnya pegawai dalam suatu organisasi, tentu harus didukung oleh manajemen yang baik. Banyak energi dan waktu yang dicurahkan oleh pegawai di tempat kerja, sangatlah penting bagi para pegawai untuk merasa puas. Karena itu suatu organisasi harus bisa menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung bagi para pegawainya. Suasana nyaman dapat diciptakan dengan berbagai cara, salah satunya dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja atau yang biasa disebut dengan *Quality of Working Life*. *Quality of Working Life* merupakan bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Sebagai filsafat dasar, *Quality of Working Life* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi dengan berbagai aktivitas di dalam tempat kerja (Filippo, 1983:412). Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para pegawai dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama menyangkut pekerjaan karir, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaannya.

Quality of Working Life didefinisikan sebagai kehidupan yang bermakna bagi pekerja terhadap kehidupan ekonomi, sosial dan kepuasan spiritual yang lebih baik (Walton, 1975 dalam Nutchath Wichit, 2007). Menurut Lau & May (1998), *Quality*

of Working Life didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja pegawai dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. *Quality of Work Life* mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Manusia saat ini bekerja tidak hanya sekedar mencari uang atau sekedar mendapatkan gaji setiap bulan. Ada yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dalam pengembangan atau aktualisasi diri. Tempat bekerja menjadi tempat yang cocok bagi pegawai untuk meningkatkan karirnya serta mengembangkan diri. *Quality of Working Life* adalah salah satu hal penting untuk diperhatikan oleh manajemen suatu organisasi sekaligus organisasi harus memiliki kemampuan untuk menerapkan *Quality of Working Life* tersebut sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas para pegawainya. Peningkatan *Quality of Working Life* mendorong pegawai agar kinerja organisasi yang lebih baik lagi dan merupakan sebuah program dalam mengelola kehidupan kerja pegawai dengan melakukan kegiatan yang diperuntukkan bagi pegawainya.

Kebutuhan pegawai yang harus dipenuhi di tempat kerja tidak hanya kebutuhan secara fisik, tetapi juga secara psikologis. Secara langsung, jika pegawai merasa kebutuhan fisik dan kebutuhan psikologis telah terpenuhi, dampak yang ditimbulkan akan positif. Contohnya berkurangnya keluhan dan kekecewaan, hubungan pimpinan dan pegawai lebih harmonis, absensi rendah, *turnover* rendah, selain itu pegawai juga lebih berkomitmen dan lebih nyaman bekerja dalam organisasi tersebut yang akan berdampak pada meningkatnya produktivitas. Namun jika suatu organisasi hanya memperlakukan pegawainya sebagai salah satu faktor produksi, berbagai hal positif diatas dapat terjadi sebaliknya.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR), khususnya di bagian Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri (FTI). FTI merupakan fakultas ke-enam yang dimiliki UNPAR yang didirikan pada tahun 1993. Fakultas ini membawahi tiga jurusan, yaitu: Teknik Industri, Teknik Kimia, dan Teknik Mekatronika. Tata Usaha merupakan satu unit kerja yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada mahasiswa, dosen, serta pegawai lainnya dalam hal akademik, keuangan, penyediaan fasilitas dan keperluan lain, serta pengadaan

ruang dan kebersihan. Pegawai di Tata Usaha FTI ini berjumlah 27 orang, yang terbagi ke dalam 14 bagian, yaitu: Kepala Tata Usaha, Kasubag Umum & Perlengkapan beserta staff, Kasubag Akademik beserta staff, Kasubag Keuangan & Kepegawaian beserta staff, Staff Kemahasiswaan, Sekretaris Jurusan, Admin jurusan Teknik Industri, Admin jurusan Teknik Kimia, Admin jurusan Teknik Mekatronika, Laboran & Teknisi, serta Pekarya.

Seperti organisasi pada umumnya yang tidak pernah luput dari masalah, di Tata Usaha FTI UNPAR ini pun juga memiliki masalah, dimana ketika penulis melakukan observasi ke tempat, terlihat bahwa ada pegawai yang tidak berada pada tempat kerja sewaktu jam kerja. Bukan untuk sesuatu urusan yang penting, namun pegawai tersebut seperti bebas menentukan jam istirahat sendiri pada jam kerja. Selain itu, dari hasil wawancara penulis kepada Kepala Tata Usaha FTI UNPAR disebutkan bahwa sering kali terjadi keterlambatan waktu penyelesaian tugas, serta sering kali terjadi kesalahpahaman dalam mengerjakan tugas yang diberikan (hasil observasi dan wawancara bulan April 2016). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, penulis menduga masalah tersebut terjadi akibat dari adanya *Occupational Stress* yang dialami oleh para pegawai di Tata Usaha FTI UNPAR, yang kemudian menyebabkan rendahnya *Quality of Working Life*.

Dari fenomena yang terjadi pada objek penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh dari *Occupational Stress* terhadap *Quality of Working Life*. Maka dari itu, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Occupational Stress* Terhadap *Quality of Working Life* di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Di dalam merumuskan masalah penelitian ini akan dipaparkan pertanyaan:

1. Bagaimana tingkat *Occupational Stress* pada pegawai di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan?
2. Bagaimana *Quality of Working Life* pada pegawai di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan?
3. Bagaimana pengaruh *Occupational Stress* terhadap *Quality of Working Life* di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis yaitu :

1. Mengetahui tingkat *Occupational Stress* pada pegawai di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan.
2. Mengetahui *Quality of Working Life* pada pegawai di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan.
3. Mengetahui Bagaimana pengaruh *Occupational Stress* terhadap *Quality of Working Life* di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi penulis
Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah untuk menambah dan memperluas pengetahuan.
2. Bagi perusahaan
Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk organisasi dan menjadi bahan evaluasi mengenai *Quality of Working Life* serta isu *Occupational Stress*.
3. Bagi pembaca
Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

1.5. Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi, aktor penggerak yang paling penting adalah manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tentunya akan berujung pada tingkat produktivitas dan kinerja organisasi yang tinggi. Di balik hasil dari produktivitas dan kinerja yang tinggi, terdapat beberapa hal menjadi alasan mengapa suatu organisasi mendapatkan kontribusi yang lebih dari pegawai. Pegawai membutuhkan tempat bekerja yang bisa mendukungnya untuk mengeluarkan tidak hanya tenaga dan waktu, namun aspirasi juga, dan kenyamanan bekerja juga harus

didukung. Suasana kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan tentu akan berdampak positif terhadap hasil kerja pegawai. Sama pentingnya terhadap dukungan organisasi pada pegawai terhadap program pengembangan diri pegawainya.

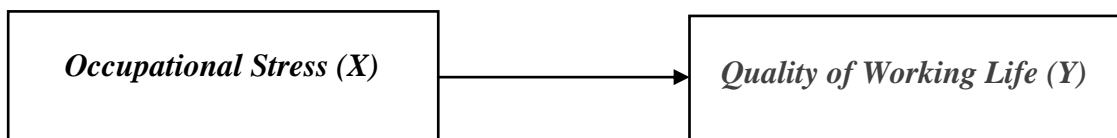
Menurut (Filippo, 1983:412), *Quality of Working Life* merupakan bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Sebagai filsafat dasar, *Quality of Working Life* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerjaan dan organisasi dengan berbagi aktivitas di dalam tempat kerja. *Quality of Working Life* terkait dengan *job satisfaction, job involvement, motivation, productivity, health, safety and well-being, job security, competence development* dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja (Nanjundeswaraswamy, dan Swamy; 2012:1053).

Pegawai yang merasa bahwa *Quality of Working Life* nya baik, tentunya akan sangat positif dalam melakukan pekerjaannya, motivasi yang tinggi, inisiatif yang tinggi, serta hasil pekerjaan yang selalu memuaskan. Namun sebaliknya jika *Quality of Working Life* dirasakan kurang, dampak yang akan terjadi adalah adanya *Occupational Stress*. Pegawai yang mengalami *Occupational Stress* akan melakukan segala sesuatunya dengan tidak baik. Baik pekerjaannya yang tidak selesai, rendahnya motivasi, hubungan antar atasan dan bawahan yang kurang harmonis, serta hubungan antar sesama pegawai lain yang juga menjadi tidak baik secara personal atau pribadi. Namun dari semua itu, tentunya akan menjadi dampak buruk pula bagi organisasi, dimana kinerja organisasi tentunya akan menurun dengan cukup signifikan.

Berdasarkan permasalahan antara *Occupational Stress* dan *Quality of Working Life*, telah terdapat penelitian sebelumnya yang membahas hal serupa dalam *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering Vol:6, No:7, 2012* dengan judul “*The Impact of Occupational Stress on Quality of Work Life among the Staff of e-Workspace*” oleh Alireza Bolhari, Ali Rezaeean, Jafar Bolhari, Fatemeh Zare. Pada penelitian tersebut, ada delapan hipotesis yang dianggap mempengaruhi *Quality of Working Life* pegawainya, yaitu: pengaruh antara *Occupational Stress* terhadap *Quality of Working Life*, dimana *Occupational Stress* memiliki tujuh variabel yang diukur, yaitu: *Role Ambiguity, Role Conflict, Role Overload, Role Underload, Workspace, Repetitive Work, dan Job Tension*.

Namun dari permasalahan yang ada di Tata Usaha FTI UNPAR, penulis hanya akan meneliti pengaruh *Occupational Stress* terhadap *Quality of Working Life*. Hipotesis penelitian ini dapat dilihat melalui bagan konseptual dibawah ini :

Gambar 1.1
Bagan Model Konseptual



Dari bagan konseptual diatas, penulis mengambil hipotesis sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian, dimana variabel yang paling sesuai di Tata Usaha FTI UNPAR adalah *Role Ambiguity*, *Role Overload*, *Workpace*, *Repetitive Work*, dan *Job Tension*. Maka dari itu, hipotesis peneitian ini adalah :

“Terdapat pengaruh antara *Occupational Stress* terhadap *Quality of Working Life*”