

HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
IKLIM ORGANISASI DENGAN STRES KERJA GURU DI
YAYASAN PENDIDIKAN SINGOSARI DELI TUA

Tesis

Disusun:

IRANDA HARI FADHIL
15.18.04.119



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 9/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
IKLIM ORGANISASI DENGAN STRES KERJA GURU DI
YAYASAN PENDIDIKAN SINGOSARI DELI TUA**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



**OLEH
IRANDA HARI FADHIL
15.18.04.119**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua

Nama : IRANDA HARI FADHIL

NIM : 15.18.04.119

Menyetujui

Pembimbing I


Pembimbing II


Dr. Kaiman Turnip M.Si


Suryani Hardjo S.Psi, M.A

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur


Prof. Dr. Sri Milfayetty, M.S., Kons.


Prof. Dr. Retna Astuti K, M.S.

Telah di uji pada tanggal

Nama : IRANDA HARI FADHIL

NPM : 15.18.04.119



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : **Dra. Nur'aini, MS**

Sekretaris : **Nurmaida Irawani Srg,SPsi,MSi**

Pembimbing I : **Dr.Kaiman Turnip M.Si**

Pembimbing II : **Suryani Hardjo S.Psi, M.A**

Penguji Tamu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted ⁱⁱ9/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

PERSEMBAHAN

DIPERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ SELURUH KELUARGA TERCINTA YANG SUDAH MENDUKUNG
- ❖ SELURUH AKADEMISI PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
- ❖ SELURUH REKAN MAGISTER PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted ^{iv}9/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua”. Tesis ini disusun berdasarkan Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintahan.

Medan, 26 Januari 2018

Iranda Hari Fadhil

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti ucapkan dalam doa karena dengan hidayahNya maka penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Peneliti menyadari penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dan sudah selayaknya peneliti menyampaikan ucapan syukur dan terima kasih kepada ::

1. Prof. Dr. Dadan Ramndan, M.Eng, M.Sc, Sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof.Dr.Ir. Retna Astuti K., MS , sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons, sebagai ketua prodi Megister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr.Kaiman Turnip M.Si sebagai dosen pembimbing I, yang sudah bersedia meluangkan waktu dan masukannya untuk membimbing peneliti menjadi lebih baik.
5. Ibu Suryani Hardjo S.Psi, M.A sebagai dosen pembimbing II, yang sudah bersedia meluangkan waktu dan pengetahuannya untuk peneliti sehingga menjadi lebih baik.
6. Seluruh staff pengajar dan karyawan Yayasan Pendidikan Singosari Delitua yang sudah mau membantu untuk memudahkan penelitian ini.
7. Kawan seperjuangan dalam penulisan penelitian ini.
8. Keluarga tercinta yang selalu mendukung selesainya penelitian ini.
9. Pacar tersayang Distanty Arista yang selalu setia menemani dalam penelitian ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua orang dan semoga Allah S.W.T. melimpahkan rahmat dan rahim nya kepada orang-orang yang turut berjasa

dalam penyelesaian tesis ini. Kemudian tak lupa peneliti menerima dengan senang hati dan lapang dada untuk keritikan dan saran agar penelitian ini menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya.

Medan, 26 Januari 2018



Peneliti

Iranda Hari Fadhil

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti ucapkan dalam doa karena dengan hidayahNya maka penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Peneliti menyadari penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dan sudah selayaknya peneliti menyampaikan ucapan syukur dan terima kasih kepada ::

1. Prof. Dr. Dadan Ramndan, M.Eng, M.Sc, Sebagai Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof.Dr.Ir. Retna Astuti K., MS , sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons, sebagai ketua prodi Megister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr.Kaiman Turnip M.Si sebagai dosen pembimbing I, yang sudah bersedia meluangkan waktu dan masukannya untuk membimbing peneliti menjadi lebih baik.
5. Ibu Suryani Hardjo S.Psi, M.A sebagai dosen pembimbing II, yang sudah bersedia meluangkan waktu dan pengetahuannya untuk peneliti sehingga menjadi lebih baik.
6. Seluruh staff pengajar dan karyawan Yayasan Pendidikan Singosari Delitua yang sudah mau membantu untuk memudahkan penelitian ini.
7. Kawan seperjuangan dalam penulisan penelitian ini.
8. Keluarga tercinta yang selalu mendukung selesainya penelitian ini.
9. Pacar tersayang Distanty Arista yang selalu setia menemani dalam penelitian ini.

Akhirnya peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua orang dan semoga Allah S.W.T. melimpahkan rahmat dan rahim nya kepada orang-orang yang turut berjasa

dalam penyelesaian tesis ini. Kemudian tak lupa peneliti menerima dengan senang hati dan lapang dada untuk keritikan dan saran agar penelitian ini menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya.

Medan, 26 Januari 2018



Peneliti

Iranda Hari Fadhil

ABSTRAK

Iranda Hari Fadhil. Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Guru di Sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua. Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area 2017

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja guru pada Yayasan Pendidikan Singosari Deli tua, rumusan masalah yang diajukan adalah apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan stres kerja, apakah ada hubungan iklim organisasi dengan stres kerja dan apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Model pengumpulan data menggunakan skala, yaitu skala komunikasi interpersonal, skala iklim organisasi dan skala stres kerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya 1). Ada hubungan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja yang dilihat dari nilai koefisien linieritas ($R_{x1.y}$) = 0.592 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan komunikasi interpersonal dengan stres kerja. Kemudian 2). Ada hubungan signifikan iklim organisasi dengan stres kerja yang dilihat dari nilai koefisien linieritas ($R_{x2.y}$) = 0.643 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan iklim organisasi dengan stres kerja. 3). Ada hubungan signifikan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja yang dilihat dari nilai koefisien linieritas ($R_{x1.x2.y}$) = 0.728 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja.

Kata Kunci : Komunikasi interpersonal, iklim organisasi, Stres kerja.

ABSTRACT

Iranda Hari Fadhil. Relationship Of Interpersonal Communication Relations And Organization Climate With Stress Teacher Work Pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua. Master Of Psychology Graduate Program Medan Area University 2017.

This study aims to determine the relationship of interpersonal communication and organizational climate with the work stress of teachers at Singosari Delitua Education Foundation, the formulation of the proposed problem is whether there is interpersonal communication relationship with work stress, whether there is an organizational climate relationship with work stress and whether there is interpersonal communication organizational climate with work stress. The sample in this study amounted to 90 teachers. The sampling technique used is total sampling technique. Data collection model uses scale, that is interpersonal communication scale, organizational climate scale and work stress scale. Data analysis method used is multiple regression analysis. The results showed that 1). There is a significant relationship between interpersonal communication with work stress seen from linearity coefficient value ($R_{x1.y}$) = 0.592 with $p = 0.000 < 0.050$, it means there is interpersonal communication relation with job stress. Then 2). There is a significant correlation with organizational stress with work stress seen from linearity coefficient value ($R_{x2.y}$) = 0.643 with $p = 0.000 < 0.050$, it means there is organizational climate relationship with work stress. 3). There is significant correlation between interpersonal communication and organizational climate with work stress seen from linearity coefficient value ($R_{x1.x2.y}$) = 0.728 with $p = 0.000 < 0.050$, it means there is interpersonal communication relation and organizational climate with work stress.

Keywords: Interpesonal Communication, organizational climate, work stress

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRAC.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I	
PENDAHULUAN	
1.1. Latar belakang masalah penelitian.....	1
1.2. Identifikasi masalah penelitian.....	8
1.3. Batasan masalah penelitian.....	9
1.4. Rumusan masalah penelitian.....	9
1.5. Tujuan penelitian.....	10
1.1. Manfaat penelitian.....	10
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Stress kerja.....	11
2.1.1. Pengertian stress kerja.....	11
2.1.2. Faktor yang mempengaruhi stress kerja	13

2.1.3. Dampak stress kerja.....	21
2.1.4. Gejala-Gejala Individu yang Mengalami Stres Kerja.....	23
2.2. Iklim organisasi.....	24
2.2.1. Pengertian organisasi.....	24
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi iklim organisasi.....	26
2.2.3. Dimensi iklim organisasi.....	28
2.3. Komunikasi interpersonal.....	32
2.3.1. Pengertian komunikasi interpersonal.....	32
2.3.2. Faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal.....	34
2.3.3. Aspek komunikasi interpersonal.....	36
2.4. Kerangka konseptual.....	39
2.5. Hubungan iklim organisasi dan komunikasi interpersonal dengan stress kerja.....	40
2.6. Hubungan iklim organisasi dengan stress kerja.....	39
2.7. Hubungan komunikasi interpersonal dengan stress kerja.....	40
2.8. Hipotesis penelitian.....	42

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan waktu penelitian.....	43
3.2. Identifikasi variabel penelitian.....	43
3.3. Defenisi operasional variabel penelitian.....	43
3.4.. Populasi dan sampel.....	45
3.4.1. Populasi.....	45
3.4.2. Sampel.....	45
3.4.3. Teknik pengambilan sampel.....	45
3.5. Metode pengumpulan data.....	46
3.5.1. Skala stress kerja.....	47
3.5.2. Skala komunikasi interpersonal.....	48
3.5.3. Skala iklim organisasi.....	48
3.6. Validitas dan reliabilitas alat ukur.....	49
3.6.1. Validitas alat ukur.....	49

3.6.2. Reliabilitas alat ukur.....	50
3.7. Prosedur penelitian.....	52
3.7.1. Tahap persiapan penelitian.....	52
3.7.2. Tahap pelaksanaan penelitian.....	52
3.8. Teknik Analisis data.....	53

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Orientasi kancah dan persiapan penelitian.....	56
4.2.1. Orientasi kancah.....	56
4.2.2. Persiapan penelitian.....	56
4.3. Uji coba alat ukur.....	58
4.3.1. Hasil uji coba skala stres kerja.....	58
4.3.2. Hasil uji coba skala iklim organisasi.....	58
4.3.3. Hasil uji coba skala komunikasi interpersonal.....	59
4.4. Pelaksanaan penelitian.....	60
4.5. Analisis data dan hasil penelitian.....	61
4.6. Uji asumsi.....	62
4.7. Hasil analisis regresi berganda.....	63
4.8. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik.....	65
4.9. Kriteria.....	65
4.10. Pembahasan.....	68

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	72
5.2. Saran.....	73

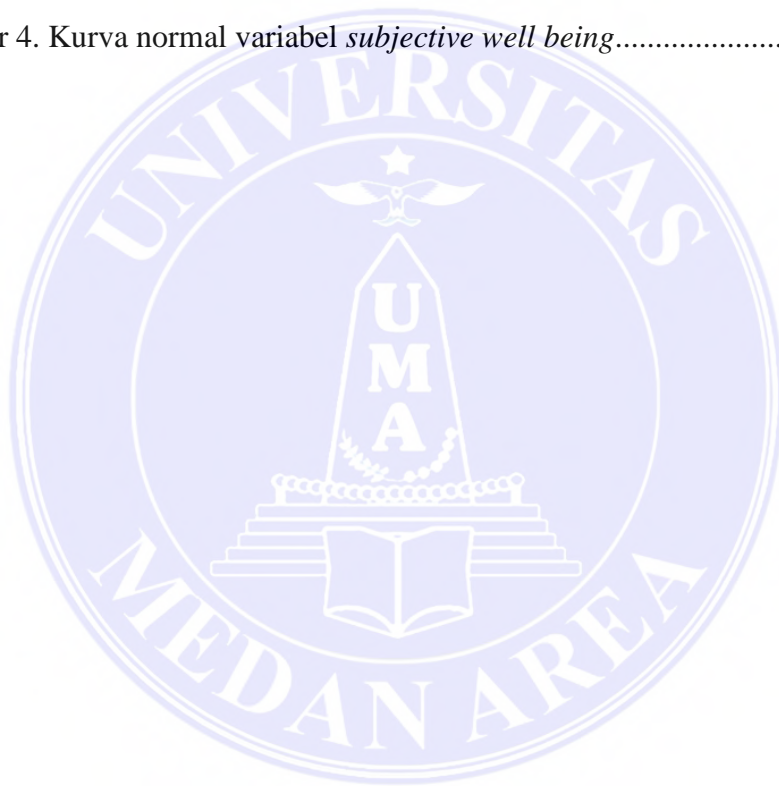
DAFTAR PUSTAKA.....	79
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel. 1. Blue print penyebaranskalastress kerja.....	47
Tabel. 2. Blue print penyebaranskalakomunikasi interpersonal.....	48
Tabel. 3. Blue print penyebaranskalaiklim organisasi.....	48
Tabel. 4. Uji ValiditasdanReliabilitasAitemSkala Stress Kerja.....	58
Tabel. 5. Uji ValiditasdanReliabilitasAitemSkala IklimOrganisasi	59
Tabel. 6. Uji ValiditasdanReliabilitasAitemSkalaKomunikasi Interpersonal...56	
Tabel. 7. Rangkumanhasilperhitunganujinormalitas.....	62
Tabel. 8. Rangkumanhasilperhitunganujilinearitas.....	63
Tabel. 9. Rangkumanperhitungananalisisregresi linier berganda.....	64
Tabel. 10. Hasilperhitungan rata-rata hipotetikdanempirik.....	66

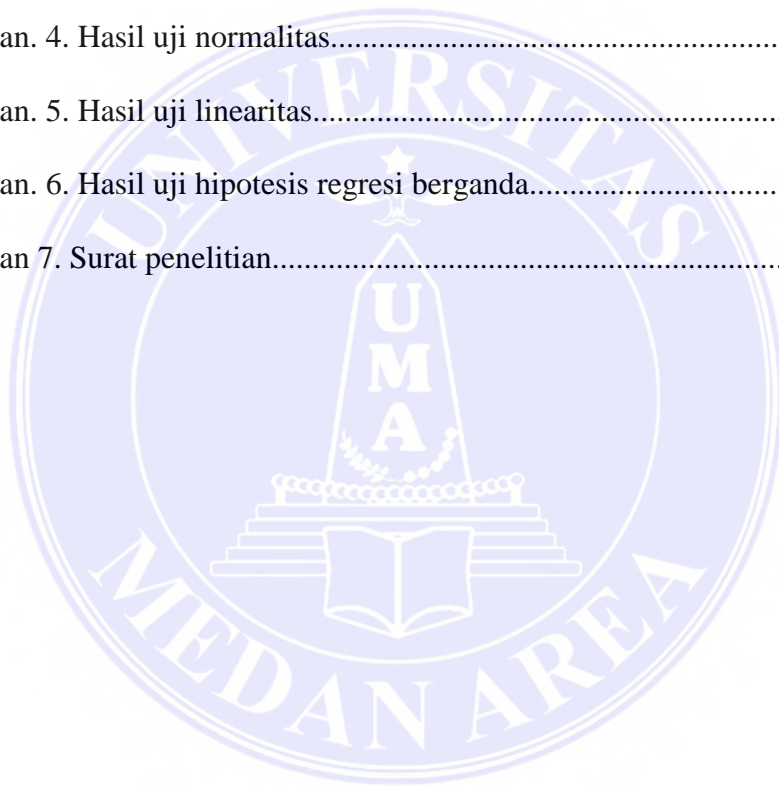
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar. 1. Kerangka konseptual.....	39
Gambar 2. Kurva normal variabel iklim sekolah.....	67
Gambar 3. Kurva normal variabel <i>self esteem</i>	67
Gambar 4. Kurva normal variabel <i>subjective well being</i>	67



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran. 1. Aitem uji coba dan Aitem setelah uji coba.....	78-96
Lampiran. 2. Kuisisioner.....	97-103
Lampiran. 3. Hasil uji reliabilitas dan validitas.....	104-110
Lampiran. 4. Hasil uji normalitas.....	111-112
Lampiran. 5. Hasil uji linearitas.....	113-120
Lampiran. 6. Hasil uji hipotesis regresi berganda.....	121-135
Lampiran 7. Surat penelitian.....	136-137



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Guru dalam organisasi sekolah sangat penting jika dikaitkan dengan proses perubahan yang terus terjadi. Suatu proses perubahan dalam suatu organisasi sekolah menuntut guru yang handal yang dapat diperoleh bila sekolah mampu mengelola guru secara terprogram dan berkesinambungan untuk melahirkan tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam bekerja yang pada muaranya akan melahirkan sikap percaya masyarakat untuk menggunakan jasa yang ditawarkan oleh sekolah tersebut. Sebuah organisasi sekolah yang bergerak dibidang jasa pelayanan dapat dikatakan memiliki nilai keunggulan yang tinggi bila telah tertanam kepercayaan untuk menggunakan jasa perusahaan tersebut. (Dessler, 2001).

Upaya untuk mencapai tujuan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat terhadap organisasi sekolah maka pengelola perlu menerapkan kiat-kiat khusus dalam kegiatannya menyangkut pemberian pelayanan kepada konsumen. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen merupakan salah satu faktor penting mencapai kesuksesan yang sesuai dengan tujuan organisasi sekolah yang bergerak dibidang jasa. Bagaimanapun unggulnya pelayanan suatu organisasi sekolah, jasa tanpa pelayanan yang unggul akan sulit mencapai tujuan perusahaan untuk tetap bertahan. (Davis, 1995)

Mendasari hal tersebut bisa dilihat bagaimana suatu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang memenuhi standar untuk memberikan pelayanan

kepada pelanggan dimana para guru dalam bekerja senantiasa berpegang pada nilai-nilai yang menjadi acuan dalam bekerja. Sikap serta keinginan yang kuat untuk memberikan pelayanan kepada konsumen merupakan komitmen yang harus dilaksanakan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi sekolah serta mengacu pada nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan dalam hal ini nilai-nilai budaya yang sesuai dengan lingkungan tempat bekerja akan menjadi panduan seluruh guru dalam memberikan kontribusinya sesuai dengan harapan perusahaan. (Umar, 1998)

Sumber daya manusia merupakan suatu investasi yang tidak ternilai harganya. Manusia sebagai tolak ukur dari peradapan, dan kecenderungan berubah-ubah sehingga memerlukan suatu kecermatan yang tepat untuk meningkatkan potensi dari masing-masing individualnya. Kecenderungan manusia yang berubah dan dalam proses yang dinamik, merujuk kesuatu fenomena yang perlu diteliti dan dicermati sebagai suatu proses penyeimbangan yang dinamis dari suatu organisasi sekolah atau suatu perusahaan. (Zainun, 1999)

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi sekolah, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi sekolah akan menjadi suatu dinamika itu sendiri. Upaya untuk meningkatkan kemajuan dari organisasi sekolah tersebut, dalam mencapai tujuannya, dengan melihat kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dalam organisasi sekolah. Organisasi sekolah yang ingin maju dan berkembang tidak luput dari peran sertadari orang-orang yang ada di dalamnya. Kerjasama dan keuletan dalam bekerja merupakan

faktor yang penting untuk kemajuan dari organisasi sekolah tersebut. (Umar, 1998)

Selanjutnya dikatakan bahwa bentuk organisasi sekolah membutuhkan waktu dan usaha yang besar dari gurunya untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal. Hal ini memunculkan semangat produktifitas yang tinggi pada diri guru untuk mengusahakan hasil kerja yang kompetitif serta menghasilkan produk (barang dan jasa) yang cenderung diminati oleh konsumen. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai produktifitas yang tinggi dititik beratkan pada usaha meningkatkan kinerja kerja guru. Perusahaan perlu meningkatkan kemauan guru untuk memunculkan perilaku produktif sehingga perilaku mereka terarah pada pencapaian kinerja kerja yang optimal untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi sekolah (Steers *et. al.*, 1995).

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan perekonomian di Indonesia yang belum stabil akibat badai krisis yang berkepanjangan juga sangat potensial menimbulkan tekanan. Tekananyang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya disebut stress.

Stress merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Stress terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak, seperti dijelaskan pada "hukum Yerkes Podson yang

menyatakan hubungan antara stress dengan kinerja seperti huruf U terbalik” (dalam Robbins, 2001).

Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami guru dalam menghadapi pekerjaannya. yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada (Amstrong, dkk. 1998).

Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Mengingat besarnya pengaruh stress pada guru terhadap kinerjanya, pengelolaan terhadap stress itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi sekolah bisa lebih mudah dicapai (Amstrong, dkk. 1998).

Ada beberapa alasan mengapa masalah stress yang berkaitan dengan organisasi sekolah perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nimran, 1999). Di antaranya adalah: a). Masalah stress adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja guru. b). Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi sekolah, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi sekolah. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya. c). Pemahaman akan sumber-sumber stress yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi

gurudansiapa saja yang terlibat dalam organisasi sekolah demi kelangsungan organisasi sekolah yang sehat dan efektif.d). Banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu ataubeberapa organisasi sekolah, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernahmengalami stress meskipun dalam taraf yang amat rendah. e). Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusiasemakin sibuk.

Masalah-masalah tentang stress kerja pada dasarnya sering dikaitkan denganpengertian stress yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksiantara seorang guru dengan aspek-aspek pekerjaannya. Sedangkan gejala stress di tempat kerja, yaitu meliputi: a). Kepuasan kerja rendah, b). Kinerja yang menurun, c). Semangat dan energi menjadi hilang, d). Komunikasi tidak lancar, e). Pengambilan keputusan jelek, f). Kreatifitas dan inovasi kurang, g). Bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

Sejalan dengan Luthans (2002) bahwa stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu danproses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang,Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress kerja timbul karena tuntutanlingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Masalah Stress kerja di dalam organisasi sekolah perusahaan menjadi gejala yang pentingdiamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibatadanya stress kerja tersebut, guru merasakan kecemasayang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi

fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stress kerja guru mengalami beberapa gejala stress yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerjanya, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.

Berdasarkan hasil wawancara beberapa guru, mereka sering mengalami kurangnya komunikasi interpersonal terhadap beberapa pihak dan pimpinan sekolah dan didukung oleh iklim organisasi yang belum positif sehingga hal itu dapat menimbulkan stress kerja di lingkungan sekolah.

Selanjutnya Hardjana (2003) mengemukakan bahwa sebagai makhluk sosial, manusia hanya dapat hidup, berkembang, dan berperan sebagai manusia dengan berhubungan dan bekerjasama dengan manusia lain. Salah satu cara terpenting untuk berhubungan dan bekerjasama adalah dengan berkomunikasi.

Sejalan dengan Yulia (2002) yang mengemukakan bahwa komunikasi ada di berbagai sektor kehidupan, keluarga, teman, dan juga masyarakat. Komunikasi merupakan faktor yang penting dalam kehidupan sosial antar manusia terlebih dalam berorganisasi. Dengan adanya komunikasi terbentuklah saling pengertian, persahabatan, ditimbulkannya kasih sayang dipelihara, dan peradaban dilestarikan sehingga stress kerja guru yang ada di sekolah menjadi rendah.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, interpersonal adalah hubungan antar pribadi. Komunikasi interpersonal disebut juga komunikasi antar pribadi, yang berarti komunikasi yang berlangsung antara dua orang. Komunikasi ini dianggap sebagai yang paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap jika

dibandingkan dengan bentuk komunikasi yang lain, alasannya karena komunikasi ini berlangsung secara tatap muka, atau interaksi secara langsung sehingga jika akan merujuk pada konsep feedback, maka feedback akan langsung terjadi (Timothius, 2012).

Sedangkan menurut Davis, Keith dan Newstrom(1995), menyatakan:“Iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.”

Kemudian Robbins(2008) secara detil menjelaskan beberapa hal yang dinyatakannya sebagai faktor-faktor iklim organisasi, diantaranya yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu: a). *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian, b). *Risk tolerance*, tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengamil resiko, c). *Integration*, tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik, d). *Management support*, tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen, e). *Control*, sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengtur dan mengawasi perilaku karyawan, f). *Identity*, tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi, g). *Rewards*, tingkat alokasi dan penghargaan (promosi jabatan dan honor) berdasarkan kinerja pegawai sebagai lawsan dari senioritas, anak emas dan lain-lain, h). *Conflict tolerance*, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik

keterbukaan yang muncul dalam organisasi, i). *Communications partners*, tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otorisasi pada hirarki formal.

Oleh karena itu dari uraian diatas peneliti akan melakukan penelitian dan membuktikannya secara ilmiah, Kemudian untuk melanjutkan hal ini peneliti mengajukan judul penelitian “hubungan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi sekolah dengan stress kerjaguru di Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua”.

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Ada beberapa alasan mengapa masalah stress yang berkaitan dengan organisasi sekolah perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nimran, 1999).

Di antaranya adalah:

- a). Masalah stress adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja guru.
- b). Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi sekolah, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi sekolah. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami keberadaannya.
- c). Pemahaman akan sumber-sumber stress yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi guru dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi sekolah demi kelangsungan organisasi sekolah yang sehat dan efektif.

d). Banyak di antara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi sekolah sekolah, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stress meskipun dalam taraf yang amat rendah.

e). Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di situ pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak komunikasi interpersonal di satuan-satuan organisasi sekolah juga semakin berkurang. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stress dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

1.3. Batasan masalah penelitian

Berdasarkan penelitian yang sudah disusun, masalah penelitian memiliki batasan agar lebih jelas dan tidak melebar. Penelitian hanya dilakukan kepada guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Singosari Delitua dengan masalah hubungan iklim organisasi dan komunikasi interpersonal dengan stress kerja guru pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.

1.4. Rumusan masalah penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua ?
2. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua ?
3. Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dan komunikasi interpersonal dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.
2. Hubungan antara iklim organisasi dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.
3. Hubungan antara iklim organisasi dan komunikasi interpersonal dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.

1.6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoretis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang Psikologi. Khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi sekolah.
2. Hasil penelitian diharapkan menambah kajian pustaka di bidang komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan stress kerja.

b. Manfaat praktis

Bagi seluruh guru di Yayasan Pendidikan Singosari diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan informasi tentang hubungan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi sekolah dengan stress kerja guru pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stress Kerja

2.1.1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Fraser (1997), stress atau ketegangan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, sehingga istilah tersebut sebenarnya sulit untuk didefinisikan. Istilah stress disatu sisi menggambarkan suatu keadaan fisis yang mengalami berbagai tekanan yang melebihi batas ketahanan, disisi yang lain menggambarkan gejala yang menghasilkan tekanan-tekanan, yang dapat menimbulkan perubahan dalam diri individu, bersifat subjektif dan hanya berhubungan dengan kondisi emosional maupun kondisi-kondisi psikologik. Oleh karna itu stress sering dianggap sebagai reaksi dari manusia terhadap tekanan-tekanan psikososial, dalam hubungannya dengan pekerjaan maupun dengan lingkungan tempat individu berada.

Selye (dalam Munandar, 2001) memberikan suatu penegasan bahwa stress selalu berkaitan dengan pengungkapan seluruh kecenderungan lahiriah, yang timbulnya karena ada tuntutan pada setiap bagian tubuh dan hal ini tidak dapat dihindari oleh manusia. Secara umu stress menurut Maramis (1998) adalah segala masalah atau tuntutan penyelesaian diri, yang apabila tidak diatasi dengan baik akan mengganggu keseimbangan hidup manusia.

Menurut Noi & Smith (1990), stress dapat diartikan pula sebagai reaksi yang dirasakan oleh manusia bila mendapat tekanan dari luar ataupun oleh sesuatu

sebab yang tidak dapat diraba, bentuknya dapat berupa kekurangan atau kelebihan stimulasi yang dapat menimbulkan perasaan bosan yang berkepanjangan. Robbins (1996) berpendapat bahwa stress adalah suatu kondisi dinamik ketika seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut Doelhadi (1997) stress adalah suatu anggapan yang dimiliki oleh individu terhadap suatu terhadap suatu sumber atau keadaan yang dinilai memberikan tekanan, rangsangan dan beban tertentu yang tidak sepadan dengan dirinya, sehingga dirasakan menjadi ancaman bagi kesejahteraan hidupnya.

Stress yang muncul di lingkungan pekerjaan disebut dengan stress kerja. Kondisi ini dapat timbul setelah individu mengalami peristiwa ditempat kerjanya. Kondisi ini dapat ditimbul setelah individu mengalami peristiwa di tempat kerja yang menuntut reaksi penyesuaian diri. Tuntutan lingkungan kerja yang dapat bersifat memberi kesempatan atau menantang kemampuan individu, mengancam bahkan membahayakan dirinya karena merasa terbebani oleh tuntutan lingkungan pekerjaan.

Jex dkk. (1992) mendefinisikan stress kerja juga melalui tiga pendekatan yang digunakan dalam mendefinisikan stress secara umum, yaitu pendekatan stimulus, respon dan interaksional. Stress kerja sebagai stimulus memandang stress adalah suatu kondisi yang memunculkan tuntutan berupa suatu bentuk respon tertentu. Stress kerja sebagai respon adalah suatu reaksi individu yang mengakibatkan tekanan dan penyimpangan baik fisiologis, psikologis dan atau

perilaku pada seseorang dalam suatu organisasi yang menimbulkan ketidaknyamanan (Riggio, 1996). Stress kerja sebagai interaksi stimulus-respon adalah stress bersumber dari interaksi antar stressor pekerjaan dengan respon terhadap stressor tersebut.

Luthans (dalam Hidayat & Prakosa, 1997) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu respon penyesuaian terhadap eksternal yang menyebabkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi, dan tingkah laku bagi para partisipan organisasi. Behr & Newman (dalam Erita, 2001) mengatakan bahwa stress kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerjaan yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal. Definsi tersebut menunjukkan bahwa stress kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan.

Dari uraian teori tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, sebagai konsekwensi interaksi individu dengan lingkungan kerja, yang terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sistem kepribadian yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan sendiri.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stress. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stress atau tidak (Munandar, 2001).

Tenaga kerja dalam interaksinya dalam pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya di tempat lain, dirumah, disekolah, diperkumpulan dan

sebagainya. Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stress kerja, tetapi dari berbagai pembangkit stress.

Sebagian besar dari waktu manusia digunakan untuk bekerja. Oleh karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Faktor stress kerja merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stress. Pada dasarnya faktor-faktor penyebab stress kerja adalah sangat luas, sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya. Pembangkit stress di pekerjaan merupakan pembangkit stress yang besar peranannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja.

Stress yang terjadi ditempat kerja mempunyai beberapa sumber. Menurut Robbins (1998) sumber stress sebagai berikut :

- a. Organisasi, meliputi peraturan, struktur organisasi, kepemimpinan, kebijakan.
- b. Individual, meliputi keluarga, ekonomi dan kepribadian.

Menurut Beerhr & Newman (dalam Beri, 1993) ada beberapa variabel yang berhubungan dengan stress kerja yang menentukan reaksi karyawan terhadap situasi pekerjaan, yaitu beban kerja, variabel fisik, status pekerjaan, pertanggung jawaban tugas-tugas dalam pekerjaan, variasi tugas, kontak sosial dalam pekerjaan, tantangan fisik dan mental dalam pekerjaan. Cooper (dalam Erita, 2001) menyebutkan bahwa sumber stress berasal dari :

- a. Kondisi kerja, meliputi beban kerja yang berlebihan, atau beban kerja yang kurang, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya dan pembagian waktu kerja.
- b. Ambiguitas dalam menempatkan peran. Hal ini biasanya terjadi pada organisasi yang besar dan struktur organisasinya yang kurang baik. Karyawan kadang-kadang tidak tahu apa sebenarnya yang diharapkan perusahaan, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa karir tengah baya karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketidakpuasan kerja, kecemasan, ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan. Kondisi seperti ini tentu menghadirkan konflik yang harus dapat diatasi agar tidak menimbulkan stress.
- c. Faktor interpersonal. Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari rekan sekerja, maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stress. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.
- d. Perkembangan karir. Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi

kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan gejala perilaku stress.

- e. Struktur Organisasi. Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stress apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan.

Selain sumber-sumber diatas Mondy & Noe (dalam Erita, 2001) menambahkan beberapa sumber stress kerja sebagai berikut: keluarga, masalah keuangan, kondisi lingkungan kehidupan, budaya perusahaan.

Fontana (1993) mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stress kerja dalam faktor umum, penyebab spesifik dan penyebab stress yang berhubungan dengan tugas pekerjaan. Faktor umum meliputi pembagian waktu yang tidak jelasnya status pekerja yang rendah, masalah gaji, tidak adanya kesempatan promosi, prospek yang tidak jelas, aturan-aturan kerja yang terlalu kaku dan tidak perlu, prosedur-prosedur yang kaku dan pembagian tugas yang tidak jelas. Faktor penyebab spesifik meliputi spesifikasi tugas yang tidak jelas, konflik peran, harapan yang tidak realistis, ketidak mampuan mempengaruhi keputusan, pertentangan dengan atasan, terisolasi dari dukungan sosial, tekanan waktu, tugas yang terlalu banyak, kurangnya komunikasi, gaya kepemimpinan yang tidak tepat, ketidakmampuan mempengaruhi keputusan, pertentangan dengan atasan,

terisolasi dari dukungan sosial, tekanan waktu, tugas yang terlalu banyak, kurangnya komunikasi, gaya kepemimpinan yang tidak tepat, ketidakmampuan menyesuaikan tugasnya dan konflik dalam organisasi. Penyebab stress yang berhubungan dengan tugas dalam pekerjaan meliputi kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja, ikatan emosi dengan klien, misalnya dalam kasus perawat yang berhadapan dengan pasien yang berada dalam keadaan kritis, tanggung jawab dalam pekerjaan dan ketidakmampuan bertindak secara efektif.

Holt (Berger & Breznitz, 1982) mengemukakan bahwa stress kerja dapat bersumber dari lingkungan fisik, tekanan waktu, faktor sosial dan organisasional, perubahan dalam pekerjaan atau karir, peran dalam pekerjaan, faktor tugas dan tekanan dalam kehidupan sehari-hari.

Secara umum, Riggio (1996) mengemukakan bahwa sumber stress kerja terdiri dari dua faktor, yaitu faktor organisasional dan faktor individual.

a. Faktor Organisasional

Faktor Organisasional yaitu faktor yang bersumber dari lingkungan kerja atau kondisi tempat kerja. Faktor ini meliputi karakteristik tugas, karakteristik peran, karakteristik lingkungan sosial, iklim organisasi dan karakteristik lingkungan fisik.

Pekerjaan dengan tugas-tugas yang *overload* dapat menyebabkan stress. Karyawan akan melakukan tugas-tugasnya dengan tergesa-gesa karena dituntut menyelesaikan pekerjaan secepatnya dalam waktu yang sangat singkat. Kurangnya kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu tugas juga dapat menjadi sumber stress. Tugas-tugas yang saling berhubungan atau ketergantungan

satu sama lain, heterogenitas personalia dan spesialisasi dalam tugas-tugas dapat menjadi sumber stress kerja, menurut Schulz (dalam Selye, 1983). Munculnya tuntutan-tuntutan dalam melaksanakan tugas seperti tuntutan untuk meningkatkan profesionalisme dapat menjadikan individu merasa tertekan. Sheridan & Radmacher (1992) mencontohkan tuntutan tugas yang dapat menjadi sumber stress kerja, antara lain desain kerja, otonomi, keragaman tugas dan otomatisasi.

Tanggung jawab dalam pekerjaan dapat mengakibatkan terjadinya stress. Tanggung jawab terhadap orang mempunyai tingkat stress yang lebih tinggi daripada tanggung jawab terhadap benda (Riggio, 1996; Selye, 1983). Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan melibatkan tanggung jawabnya. Selain itu, peralatan kerja yang kurang memadai tugas-tugas yang menuntut kehati-hatian dan ketelitian, tingkat keamanan kerja yang kurang juga dapat mengakibatkan stress kerja.

Karakteristik peran adalah sifat peran yang harus dimainkan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Karakteristik peran yang dapat menjadi sumber stress kerja adalah ambiguitas atau ketidakjelasan peran dan konflik peran (Beehr, 1995). Ambiguitas peran dapat terjadi apabila tidak ada pembagian tugas yang jelas dalam organisasi, serta kurangnya informasi tentang suatu tugas. Konflik peran dapat dialami seseorang apabila dihadapkan pada dua peran atau lebih yang sering berbenturan.

Karakteristik lingkungan sosial dapat menjadi sumber stress kerja apabila hubungan interpersonal dalam organisasi tidak terjalin secara sehat. Lingkungan kerja yang penuh dengan perselisihan, tidak ada kerja sama antar karyawan

maupun atasan dan munculnya tuntutan-tuntutan dari klien merupakan sumber stress kerja yang berhubungan dengan organisasi (Robbins, 1998).

Iklm organisasi mencakup semua bentuk kebijaksanaan dalam organisasi, pengambilan keputusan, dan struktur organisasi (Schlutz&Schlutz, 1994). Iklm organisasi dapat menjadi sumber stress kerja karena sering munculnya konflik antara individu atau karyawan dengan kebijaksanaan dalam organisasi.

Karakteristik fisik lingkungan kerja juga dapat menjadi sumber stress kerja. Lingkungan tempat kerja yang sempit, panas, bising dan tidak nyaman dapat mengakibatkan munculnya stress kerja (Riggio, 1996; Miner, 1998; Schlutz&Schlutz, 1994).

a. Faktor Individual

Setiap individu mempunyai latar belakang kehidupan pribadi bebeda-beda yang dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerjanya. Latar belakang individu ini dapat menjadi sumber stress kerja karena faktor-faktor dalam kehidupan pribadi tidak dapat lepas ketika individu tersebut berada di lingkungan kerja. Kehidupan pribadi yang penuh tekanan dapat menjadi sumber stress kerja seseorang (Miner, 1998; Robbins, 1998; Riggio, 1996).

Masalah dalam keluarga dapat menjadi sumber potensial terjadinya stress. Hubungan dengan pasangan yang kurang harmonis, kesulitan mengasuh anak-anak, dapat menciptakan stress yang dibawa ke tempat kerja. Stress tersebut selanjutnyadapat memicu munculnya stress kerja ketika individu tersebut berhadapan dengan tugas-tugas dalam pekerjaannya (Riggio, 1996; Robbins, 1998).

Kesulitan finansial yang menekan juga akan dapat mengganggu individu dalam melakukan pekerjaan-pekerjaannya. Keadaan tersebut diakibatkan karena terus menerus memikirkan pengelolaan uang yang tidak dapat mencukupi kebutuhannya sehingga dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan individu akan mengalami stress kerja (Robbins, 1998; Fontana, 1993).

Faktor individual lain yang dapat menjadi sumber stress kerja adalah kodrat kecenderungan dasar yang bersifat pembawaan. Kepribadian individu yang rentan mengalami stress akan merespon tugas-tugas dalam pekerjaan dengan stress, sehingga memunculkan stress kerja (Miner, 1998; Robbins, 1998; Riggio, 1996).

b. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan yaitu faktor penyebab stress yang bersumber dari keadaan lingkungan secara umum. Keadaan lingkungan tersebut berpengaruh terhadap individu maupun organisasi tempat kerja.

Robbins (1998) menjelaskan bahwa faktor lingkungan dapat menjadi sumber stress kerja apabila terjadi ketidakpastian lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi. Ketidakpastian ekonomi dapat berupa ketidakstabilan nilai mata uang dan kenaikan harga.

Ketidakpastian politik dapat berupa terjadinya kerusuhan, perpecahan antar daerah dan bermacam-macam perubahan kebijaksanaan pemerintah. Ketidakstabilan teknologi antara lain muncul dalam bentuk kemajuan teknologi komputer, otomatisasi dan berbagai bentuk inovasi baru yang dapat menyebabkan

karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan keterampilan. Ketidakpastian-ketidakpastian tersebut dapat mempengaruhi pengambilan kebijaksanaan organisasi sehingga berpengaruh terhadap individu.

2.1.3. Dampak Stress Kerja

Akibat dan tanda-tanda stress sangat bervariasi dan kompleks. Beberapa diantaranya sangat penting dan berefek langsung, sedangkan lainnya merupakan representasi dari keluaran-keluaran sekunder atau tersier. Dalam kaitan ini menurut Hidayat (1998) akibat dan tanda-tanda stress yang sering dihadapi di lingkungan kerja adalah:

- a. Penyakit Fisik yang diinduksi oleh stress: gangguan pencernaan, hipertensi, muntah-muntah, alergi, serangan asma, diabetes atau kanker.
- b. Kecelakaan kerja: terutama pada pekerja dengan tuntutan kerja yang tinggi, perhatian kurang, bekerja dengan sistem shift. Dari pengalaman ternyata kecelakaan kerja 90% disebabkan karena tindakan kurang hati-hati dan 4% diakibatkan karena kondisi tidak cermat.
- c. Absenteisme: sering terjadi pada karyawan yang sulit menyelesaikan diri dengan pekerjaannya sebagai akibat stress pekerjaan. Contohnya sering pilek, sakit kepala, atau menunda-nunda tugas yang kurang disenangi.
- d. Lesu kerja atau *burnout*: terjadi bila karyawan kehabisan motivasi dalam upaya meneruskan suatu kinerja yang tinggi. Mereka kecewa terhadap pekerjaannya sejak permulaan dan merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan, sehingga merasa dibodohi atau dikhianati.

- e. Gangguan jiwa: gejala gangguan jiwa ringan: mudah gugup, tegang, marah-marah, mudah tersinggung, konsentrasi kurang. Perubahan tingkah laku dapat terjadi seperti partisipasi yang kurang dalam aktivitas bekerja atau masyarakat, mudah bertengkar dan terlalu berani mengambil resiko. Sering terjadi pada karyawan industri ringan atau industri elektronik, seperti sakit kepala, vertigo, mual-mual, mengantuk, lemah dan pegal-pegal. Gangguan kepribadian: meskipun frekuensi tidak banyak tetapi dapat menyulitkan kerja sama dan disiplin sehingga akan menurunkan moril dan produktivitas.

Stress sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Cox (dalam Sujak, 1990) mengelompokkan dampak-dampak tersebut ke dalam lima kategori. Namun antara individu satu dengan yang lainnya tidak akan mengalami dampak stress tersebut dalam waktu yang sama. Walaupun setiap orang mengalami beberapa dampak negatif dari suatu stress, akan tetapi stress pada dasarnya bukan merupakan suatu perubahan yang aneh yang mengganggu. Dampak bagi organisasi didasarkan jika dampak stress tersebut berlebihan. Kelima dampak stress itu adalah sebagai berikut:

- a. Dampak Subjektif, meliputi ketidaksabaran, merasa rendah diri, tertekan, keletihan, dan merasa bersalah.
- b. Dampak terhadap perilaku, meliputi mudah mendapatkan kecelakaan, emosional berperilaku impulsif, berbicara melawan.

- c. Dampak terhadap kognitif, meliputi tidak mampu berkonsentrasi, kurang mampu membuat keputusan, suka menyangkal.
- d. Dampak Fisik, meliputi meningkatnya kadar gula, meningkatnya tekanan darah dan meningkatnya saluran darah ke hati.
- e. Dampak Organisatoris, meliputi absen kerja, komunikasi interpersonal yang lemah, produktivitas kerja rendah, suasana organisasi yang lemah dan pekerjaan yang tidak memuaskan.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dampak stress dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan suatu hal positif dan menguntungkan bagi individu yang mengalaminya. Semua itu tergantung dari individu yang mengalaminya, karena dampak stress mempunyai pengaruh berbeda-beda pada diri seseorang dan tidak semua orang sama kondisinya jika dalam mengalami stress. Stress kerja tidak hanya dipandang sebagai reaksi individu terhadap tuntutan tetapi juga harus dilihat sebagai fungsi dari individu dalam menafsirkan situasi.

Stress kerja adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu sebagai konsekuensi interaksi dengan lingkungan kerja terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sistim kepribadian yang dipengaruhi oleh persepsi karyawan sendiri dan termanifestasi dalam bentuk reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

2.1.4. Gejala-gejala Individu yang mengalami Stress Kerja

Menurut Braham (dalam Handoyo; 2001), gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

1. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
2. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala individu yang mengalami stress kerja adalah; gejala fisik, emosional, intelektual dan interpersonal.

2.2. Iklim Organisasi

2.2.1. Pengertian Tentang Iklim Organisasi

Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Davis dan Newstorm (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi”. Keith Davis (2001) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “The human environment within an organization’s employees do their work”.

Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Davis dan Newstorm (2001) bahwa “Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam

rangkatercapainya tujuan organisasi. Davis dan Newstorm (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar Sumber Daya Manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga Sumber Daya Manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin

mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Sumber: Stringer (2002)

1. Lingkungan Eksternal. Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasiumum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi

2. Strategi Organisasi. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yangdiupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

3. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Menurut Stringer (2002), banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi.

4. Kekuatan Sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

2.2.3. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut penelitian Litwin dan Stringer dalam Setiawan K.C. (2015) terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu :

- a) *Structure* (struktur): Dimensi ini membuat gambaran mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.
- b) *Responsibility* (tanggung jawab): Tanggung jawab individu ini meliputi tanggung jawab dalam tingkah laku kerja maupun konsekuensi atas hasil kerja yang dilakukan.
- c) *Reward* (penghargaan): Hal ini menyangkut penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, lingkungan organisasi lebih menekankan pada pemberian imbalan (*rewards*) yang positif atau pemberian hukuman (*punishment*) dan mengenai keadilan atau kesesuaian mengenai gaji dan kebijakan promosi.
- d) *Risk* (risiko): Hal ini mengenai risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang, mengambil risiko yang sangat besar bahkan di luar kemampuan, atau tidak beranimengambil risiko dalam arti mencari jalan “ aman ” saja.
- e) *Warmth* (kehangatan): Dimensi ini menunjukkan tentang hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri.

Apakah suasana kerja tergambar dengan ada atau tidaknya persahabatan dan keakraban antar anggota organisasi.

- f) *Support* (dukungan): Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok.
- g) *Standards* (standar kinerja): Hal ini merupakan persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagikaryawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.
- h) *Conflict* (konflik): Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik yang terjadi (*conflik resolution*) di organisasi.
- i) *Identity* (identitas diri): Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi. Terdapat beberapa pengertian kinerja,

Sejalan dengan Robert Stringer (2002) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklimorganisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu sebagai berikut :

1. Struktur. Struktur organisasi merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan

mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

2. Standar-standar. Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung jawab. Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegimitasi oleh anggota organisasi lainnya. Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasadihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan. Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika

anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri

6. Komitmen. Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berisolasi dengan kesetiaan personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Sementara menurut Steve Kelner dalam Lila (2002) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

1. Flexibility conformity. Flexibility conformity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Responsibility. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. Standards. Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah

ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. Reward. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

5. Clarity. Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

6. Tema commitment. Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

2.3. Komunikasi Interpersonal

2.3.1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, interpersonal adalah hubungan antar pribadi. Komunikasi interpersonal disebut juga komunikasi antar pribadi, yang berarti komunikasi yang berlangsung antara dua orang. Komunikasi ini dianggap sebagai yang paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap jika dibandingkan dengan bentuk komunikasi yang lain, alasannya karena komunikasi ini berlangsung secara tatap muka, atau interaksi secara langsung sehingga jika akan merujuk pada konsep feedback, maka feedback akan langsung terjadi (Timothius, 2012).

Menurut Effendy (dalam Timotihus, 2012), komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berlangsung pada umumnya antara dua orang secara

dialogis. Sarwono (2009), komunikasi interpersonal merupakan hal yang membentuk hubungan antar pribadi, dimana ada pihak yang menyampaikan pesan atau transmitter dan ada yang menerima pesan atau receiver. Sedangkan menurut Rogers komunikasi interpersonal adalah komunikasi dari mulut ke mulut yang terjadi dalam interaksi tatap muka antar beberapa pribadi dan senada dengan pendapat itu, Pace mengatakan bahwa komunikasi antar pribadi adalah komunikasi tatap muka antara dua orang atau lebih (lilwery dalam Deddy, 2009).

Purwanto (dalam Sunyoto, 2013) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang melibatkan dua orang atau lebih dalam dialog yang terbuka, jujur dan hangat, keduanya menganggap sebagai teman bicara yang setara, saling menghargai sebagai pribadi sehingga tidak akan terjadi yang satu mendikte yang lain.

Jenis komunikasi ini dianggap paling efektif untuk mengubah sikap pendapat, atau perilaku berhubung prosesnya yang dialogis, sifat dialogis itu ditunjukkan melalui komunikasi lisan dalam percakapan yang menampilkan arus balik yang langsung. Jadi komunikator mengetahui tanggapan komunikan pada saat itu juga, komunikator mengetahui dengan pasti apakah pesan-pesan yang dia kirimkan itu diterima atau ditolak, berdampak positif atau negatif. Jika tidak diterima maka komunikator akan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada komunikator untuk bertanya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara komunikator dengan komunikan yang melibatkan dua orang atau lebih terhadap dialog yang terbuka, jujur dan hangat.

2.3.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal

Menurut Rumanti (2002), di dalam berkomunikasi ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu:

a. Teknik komunikasi

Siapapun akan mengalami kesulitan apabila menag kurang adanya kecakapan berkomunikasi. Sehingga hasilnya kurang efektif. Bila menyadari adanya betapa pentingnya arti komunikasi bagi perkembangan dirinya, tugasnya, maupun tempat ia bekerja, maka perlu mempelajari teknik berkomunikasi, terbuka mau melatih diri dengan tekun, serta tidak takut resiko.

b. Etika pergaulan

Sikap kurang tepat karena bergaul dan terlalu egois, maka perlu memperdalam hubungan kemanusiaan, mau tahu dan mengerti orang lain.

c. Pengetahuan

Pengetahuan yang kurang akan mengakibatkan adanya jarak dalam pergaulan karena tidak tahu apa yang harus dibicarakan. Disini perlu adanya kesadaran untuk meningkatkan dirinya dengan berbagai cara, banyak membaca, mendengarkan dengan serius untuk mendapatkan pengalaman, juga mengikuti penataran-penataran semacam itu.

d. Pemahaman terhadap sistem sosial

Bila kurang memahami sistem sosial, maka akan kurang menangkap pembicaraan, kurang memperhatikan adanya kurang perbedaan

kebiasaan, tradisi, budaya setempat, bahasa dan sebagainya dalam kehidupan. Lingkungan ikut mempengaruhi seluruh kehidupan, Sehingga penting dan perlu mempelajari kebiasaan, budaya dan tradisi ditempat tersebut. Kalau tidak, hal tersebut akan menghambat komunikasi.

e. Prasangka

Adanya rasa curiga, prasangka, tidak percaya yang mendasar, dapat terjadi dilingkungan yang kurang terpelajari karena kurang luasnya pandangan. Untuk mengatasinya perlu meningkatkan saling adanya pengertian yang jelas, memberi kejelasan dengan sabar dan kurang memperhatikan ketepatan informasi yang diberikan disini sedikit demi sedikit memberi kesadaran pentingnya saling mempercayai, saling ada pengertian serta hormat menghormati demi kepentingan semua pribadi.

Anderson (dalam Rumanti, 2002) menambahkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah sebagai berikut:

a. Sumber dan penerimaan pesan

Pada sumber dan penerimaan pesan ini meliputi pengetahuan, gagasan pikiran dan pengalaman, sikap keyakinan dan tujuan, kebutuhan, keinginan dan nilai-nilai, kepentingan, keanggotaan dan perasaan dalam kelompok, kecakapan dalam berkomunikasi serta pencapaian terhadap unsur-unsur lain.

b. Saluran

Saluran ini meliputi karakteristik saluran atau media yang digunakan dan seberapa besar jumlah publiknya, yakni publik sasaran dan publik massa.

c. Pesan

Dalam pesan ini yang tercakup adalah gagasan dan isi pesan, susunan pesan, bahasa dan gaya, juga cara penyampaian secara lisan, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut : teknik komunikasi, etika pergaulan, pengetahuan, pemahaman terhadap sistem sosial, prasangka, sumber dan penerimaan pesan, saluran serta pesan.

2.3.3. Aspek-aspek Dalam Komunikasi Interpersonal

De Vito (dalam Setia, 2004) menyatakan agar komunikasi interpersonal berlangsung dengan efektif, maka ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh para pelaku komunikasi interpersonal tersebut, yaitu:

a. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan dapat dipahami sebagai keinginan untuk membuka diri dalam rangka berinteraksi dengan orang lain. Kualitas keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga aspek dari komunikasi interpersonal, yaitu: komunikator harus terbuka pada komunikan demikian juga sebaliknya, kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, serta mengakui perasaan, pikiran sertabertanggung jawab.

b. Empati (*emphaty*)

Empati didefinisikan oleh henry backrack (dalam setia, 2004) sebagai kemampuan untuk merasakan hal-hal yang dirasakan orang lain. Hal ini termasuk salah satu cara untuk melakukan pemahaman terhadap orang

lain. Langkah pertama dalam mencapai empati adalah menahan godaan untuk mengavaluasi, menilai, menafsirkan, dan mengkritik. Langkah kedua dengan mencoba mengerti alasan yang membuat merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain dari sudut pandangnya. Empati dapat dikomunikasikan secara verbal atau pun nonverbal.

c. Sikap mendukung (*supportiveness*)

Dukungan meliputi tiga hal. Pertama, *descriptiveness*, dipahami sebagai lingkungan yang tidak di evaluasi menjadikan orang bebas dalam mengucap perasaannya, tidak defensif sehingga orang tidak malu dalam mengungkapkan perasaannya dan orang tidak akan merasa bahwa dirinya dijadikan bahwa kritikan terus menerus. Kedua, *spontaneity* dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara spontan dan mempunyai pandangan yang berorientasi ke depan, yang mempunyai sikap terbuka dalam menyampaikan pemikirannya. Ketiga, *provisionalism* dipahami sebagai kemampuan untuk berfikir secara terbuka (*open minded*).

d. Sikap positif (*positiveness*)

Sikap positif dalam komunikasi interpersonal berarti bahwa kemampuan seseorang dalam memandang dirinya secara positif dan menghargai orang lain. Sikap positif tidak dapat lepas dari upaya mendorong menghargai keberadaan serta pentingnya orang lain. Dorongnya positif umumnya berbentuk pujian atau penghargaan, dan terdiri atas perilaku yang biasanya kita harapkan.

e. Kesetaraan (*equality*)

Tidak akan pernah ada dua orang yang sama-sama setara dalam semua hal. Komunikasi interpersonal akan efektif apabila suasananya setara. Artinya, harus ada pengakuan dari kedua belah pihak sama-sama berharga dan ada sesuatu yang disumbangkan. Kesamaan dalam suatu komunikasi akan menjadikan suasana komunikasi yang akrab, sebab dengan tercapainya kesamaan kedua belah pihak baik komunikasi maupun komunikator akan berinteraksi dengan nyaman. Apabila suatu hubungan interpersonal didalamnya terdapat kesetaraan, maka ketidaksepakatan serta konflik dipandang sebagai upaya untuk lebih memahami perbedaan tidak untuk menjatuhkan pihak lain. Kesetaraan tidak berarti menerima semua perilaku verbal dan nonverbal pihak lain memberikan “penghargaan positif tak bersyarat”.

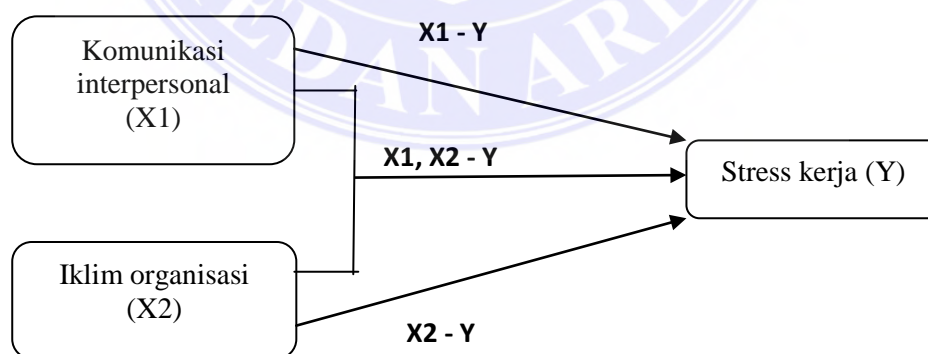
Laswell (2007) mengemukakan bahwa ada beberapa aspek komunikasi interpersonal, yaitu :

- a. Keterbukaan. ini merupakan aspek penting dalam kualitas komunikasi yaitu tingkat keterbukaan antara dua pasangan. Keterbukaan membuka kesempatan bagi individu untuk berusaha memahami orang lain.
- b. Kejujuran. yang perlu diperhatikan adalah agar komunikasi yang baik tetap terpelihara, kita tidak harus mengetahui apa yang dirasakan dan dipikirkan orang lain, tapi yang lebih penting lagi adalah informasi yang kita sampaikan bisa dipercayai orang lain.

- c. Percaya. Untuk memudahkan kepercayaan dalam berkomunikasi, pendengar harus merespon pesan yang disampaikan oleh komunikator dengan tulus hati, bukan mementingkan diri sendiri tetap berusaha menciptakan kepentingan bersama antara dua belah pihak.
- d. Empati. Adalah kemampuan untuk dapat merasakan keadaan emosi yang sama seperti yang dirasakan oleh orang lain meskipun ketika tidak benar-benar berbagi perasaan yang sama itu.
- e. Kemampuan mendengarkan. Mendengarkan juga memerlukan suatu kemampuan untuk dapat memberi umpan balik pada apa yang telah disampaikan oleh orang lain.

Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek komunikasi interpersonal adalah sebagai berikut : keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan, keterbukaan, kejujuran, percaya, dan kemampuan mendengarkan.

2.4. Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual
Sumber: Diolah oleh peneliti

2.5. Hubungan Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Dengan Stress Kerja.

Purwanto (dalam Sunyoto, 2013) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang melibatkan dua orang atau lebih dalam dialog yang terbuka, jujur dan hangat, keduanya menganggap sebagai teman bicara yang setara, saling menghargai sebagai pribadi sehingga tidak akan terjadi yang satu mendikte yang lain.

Jenis komunikasi ini dianggap paling efektif untuk mengubah sikap pendapat, atau perilaku berhubung prosesnya yang dialogis, sifat dialogis itu ditunjukkan melalui komunikasi lisan dalam percakapan yang menampilkan arus balik yang langsung. Jadi komunikator mengetahui tanggapan komunikan pada saat itu juga, komunikator mengetahui dengan pasti apakah pesan-pesan yang dia kirimkan itu diterima atau ditolak, berdampak positif atau negatif. Jika tidak diterima maka komunikator akan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada komunikator untuk bertanya.

Karena itu komunikasi interpersonal dianggap mendukung untuk tercapainya iklim organisasi yang baik yang pada akhirnya akan menurunkan tingkat stress kerja pada guru tersebut.

menurut Davis dan Newstorm (2001) bahwa “Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangkatercapainya tujuan organisasi. Davis dan Newstorm (2001) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang

mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Dalam hal iklim organisasi dapat menjadi barometer komunikasi interpersonal dalam mempengaruhi stress kerja.

2.6. Hubungan Iklim Organisasi dengan Stress Kerja.

Davis dan Newstorm (2001) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada didalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya.

Menurut Fraser (1997), stress atau ketegangan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, sehingga istilah tersebut sebenarnya sulit untuk didefinisikan. Istilah stress disatu sisi menggambarkan suatu keadaan fisis yang mengalami berbagai tekanan yang melebihi batas ketahanan, disisi yang lain menggambarkan gejala yang menghasilkan tekanan-tekanan, yang dapat menimbulkan perubahan dalam diri individu, bersifat subjektif dan hanya berhubungan dengan kondisi emosional maupun kondisi-kondisi psikologik. Oleh karna itu stress sering dianggap sebagai reaksi dari manusia terhadap tekanan-tekanan psikososial, dalam hubungannya dengan pekerjaan maupun dengan lingkungan tempat individu berada.

Sesuai dengan apa yang telah Fraser (1997) bahwasanya stress juga dapat dipicu oleh lingkungan dimana kita berada. Dalam hal ini bila iklim organisasi

penuh dengan tekanan fisik maupun psikologis, maka asumsinya adalah guru akan mengalami stress dalam bekerja.

2.7. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stress Kerja.

Komunikasi interpersonal disebut juga komunikasi antar pribadi, yang berarti komunikasi yang berlangsung antara dua orang. Komunikasi ini dianggap sebagai yang paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap jika dibandingkan dengan bentuk komunikasi yang lain, alasannya karena komunikasi ini berlangsung secara tatap muka, atau interaksi secara langsung sehingga jika akan merujuk pada konsep feedback, maka feedback akan langsung terjadi (Timothius, 2012). Oleh karena itu penting untuk menjaga komunikasi interpersonal agar tercipta interaksi yang positif di organisasi sekolah tersebut. Sehingga menurunkan stress kerja para guru.

2.8. Hipotesis penelitian

Dari beberapa uraian landasan teoretis dan landasan konseptual maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada hubungan negatif antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.
2. Ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.
3. Ada hubungan negatif antara komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stress kerja guru pada Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Singosari Delitua. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada tanggal 31 Agustus sampai dengan tanggal 7 September 2017.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2008) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Variabel bebas : a. komunikasi interpersonal(X1)
b. iklim organisasi (X2)
2. Variabel terikat : Stress Kerja (Y)

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu

untuk mengukur konstruk atau variabel itu (Kerlinger, 1990). Variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki definisi operasional sebagai berikut :

1. Komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang melibatkan dua orang atau lebih dalam dialog yang terbuka, jujur dan hangat, keduanya menganggap sebagai teman bicara yang setara, saling menghargai sebagai pribadi sehingga tidak akan terjadi yang satu mendikte yang lain.

2. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada didalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya..

3. Stress kerja

Stress kerja adalah sebagai suatu respon penyesuaian terhadap eksternal yang menyebabkan penyimpangan-penyimpangan fisik, psikologi, dan tingkah laku bagi para partisipan organisasi.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

Dalam suatu penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan satu faktor penting yang harus diperhatikan (Hadi, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Pendidikan Singosari Delitua, berjumlah 90 orang guru.

3.4.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggungjawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan Pendidikan Singosari Delitua yang berjumlah 90 guru.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*, yaitu semua populasi menjadi anggota yang diamati sebagai sampel. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto, Suharsimi, 2013).

Prosedur dalam penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu di mana seluruh guru di Yayasan Pendidikan

Singosari Delitua yang berjumlah 90 guru menjadi sampel penelitian, dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 guru.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variable yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2007) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui tiga macam skala, yaitu skala komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan skala stress kerja. Menurut Azwar (2007), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
4. Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
5. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Dalam penelitian ini, akan digunakan tiga (3) macam skala, yaitu skala komunikasi interpersonal, skala iklim organisasi dan skala stress kerja.

Ketiga skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

3.5.1. Skala stress kerja

Adapun skala Stress Kerja disusun berdasarkan Cooper (dalam Erita, 2001). Kondisi kerja, ambiguitas, interpersonal, karir, dan struktur organisasi.

Berikut adalah tabel blue print aitem-aitem penyebaran skala stress kerja.

No	Aspek	Penyebaran Aitem		Jlh
		Favourable	Unfavourable	
1	Kondisi kerja	1,2	11,12	4
2	Ambiguitas	3,4	13,14	4
3	Interpersonal	5,6	15,16	4
4	Karir	7,8	17,18	4
5	Struktur Organisasi	9,10	19,20	4
Jumlah		10	10	20

3.5.2. Skala komunikasi interpersonal

Adapun skala komunikasi interpersonal disusun berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut De Vito (dalam Setia, 2004) menyatakan agar komunikasi interpersonal berlangsung dengan efektif, maka ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh para pelaku komunikasi interpersonal tersebut.

Berikut adalah tabel blue print aitem-aitem penyebaran skala komunikasi interpersonal:

No	Aspek	Penyebaran Aitem		Jlh
		Favourable	Unfavourable	
1	Keterbukaan	1,2	11,12	4
2	Empati	3,4	13,14	4
3	Sikap mendukung	5,6	15,16	4
4	Sikap positif	7,8	17,18	4
5	Kesetaraan	9,10	19,20	4
Jumlah		10	10	20

3.5.3. Skala iklim organisasi

Skala iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi Iklim Organisasi menurut Litwin dan Stringer dalam Setiawan K.C. (2015) yang menyatakan ada beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu; *Structure* (struktur), *Responsibility* (tanggung jawab), *Reward* (penghargaan), *Risk* (risiko), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), *Standards* (standar kinerja), *Conflict* (konflik), *Identity* (identitas diri).

Berikut adalah tabel blue print aitem-aitem penyebaran skala Iklim Organisasi:

No	Dimensi	Penyebaran Aitem		Jlh
		Favourable	Unfavourable	
1	<i>Structure</i> (struktur):	1,2	18,19	4
2	<i>Responsibility</i> (tanggung	3,4	20,21	4

	jawab):			
3	<i>Reward</i> (penghargaan)	5,6	22,23	4
4	<i>Risk</i> (risiko)	7	24	2
5	<i>Warmth</i> (kehangatan)	8,9	25,26	4
6	<i>Support</i> (dukungan)	10,11	27,28	4
7	<i>Standards</i> (standar kinerja)	12,13	29,30	4
8	<i>Conflict</i> (konflik)	14,15	31,32	4
9	<i>Identity</i> (identitas diri)	16,17	33,34	4
Jumlah		17	17	34

3.6. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1. Validitas

Menurut Hadi (1990) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 1990), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 XY : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
 X : Jumlah skor seluruh subjek tiap item
 Y : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 X^2 : Jumlah kuadrat skor X
 Y^2 : Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai Formula *Part Whole*.

Adapun Formula *Part Whole* adalah sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 - (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} : Koefisien r setelah dikoreksi
 r_{xy} : Koefisien r sebelum dikoreksi
 SD_x : Standart deviasi skor item
 SD_y : Standart deviasi skor total

3.6.2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam

diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat ukur dipakai adalah analisis *Varian Hoyt* (Hadi, 1990). Adapun alasan menggunakan teknik Hoyt adalah:

- a. Teknik analisa *varian* dari *Hoyt* umumnya menghasilkan *koefisien* reliabilitas yang tinggi.
- b. Teknik Hoyt lebih maju dibandingkan dengan skor *dikotomi* dan *non dikotomi*.
- c. Dapat digunakan untuk menguji tes atau angket yang tingkat kesukarannya seimbang atau hampir seimbang.
- d. Bila ada data kosong maka data tersebut dapat digugurkan saja tanpa mempengaruhi perhitungan data (Hadi, 1990).

Rumus analisis *Varian Hoyt* adalah:

$$r_{xy} = 1 - \frac{MKis}{MKs}$$

Keterangan :

r_{xy}	:	Koefisien Reliabilitas Hoyt
$Mkis$:	Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek
MKs	:	Mean Kuadrat antara subjek
1	:	Konstantan

3.7. Prosedur Penelitian

3.7.1. Tahap Persiapan Penelitian (pra_lapangan)

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

a. Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian

Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian ini dan teori yang mendukung dalam penelitian ini.

b. Menyiapkan skala

Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

c. Menghubungi pihak sekolah dan siswa.

Setelah peneliti mendapatkan sekolah yang dapat menerima dan guru yang cukup maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk penyebaran skala yang telah ditentukan.

3.7.2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan

a. Menkonfirmasi ulang waktu dan lokasi pengisian skala

Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan pengisian skala.

b. Melakukan analisis data.

Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*.

c. Menarik kesimpulan, membuat diskusi dan saran.

Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti harus mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

3.8. Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, di mana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, W. Lawrence, 2013). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for*

Windows. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua adalah analisis korelasional. Peneliti menggunakan metode analisis korelasional karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan iklim organisasi dan komunikasi interpersonal dengan stress kerja guru di Yayasan Pendidikan Singosari Delitua.

Kemudian untuk mengetahui arah hubungan antar variabel tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar mempengaruhi stress kerja. Menurut Sugiyono (2013) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat (stress kerja) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (Iklim organisasi) dan (komunikasi interpersonal). Analisis regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal atau satu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis regresi berganda adalah:

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2002). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui

status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Tulus Winarsunu, 2010). Bila harga F empirik lebih kecil dari pada F teoritik, berarti data yang diteliti berbentuk linear.

- c. Selanjutnya dilakukan perhitungan mean hipotetik dan mean empirik dengan memperhatikan standar deviasi untuk mengetahui kategori setiap variable penelitian.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan bagi para pihak terkait.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R_{xy}) = -0.592 dengan $p= 0.000 < 0.050$, artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja. Semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin tinggi stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua. Komunikasi interpersonal berkontribusi atau memberikan sumbangan efektif terhadap stress kerja sebesar 35%.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan stress kerja dilihat dari nilai koefisien linieritas (R_{xy}) = -0.643 dengan $p= 0.000 < 0.050$, artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan antara iklim organisasi dengan stress kerja. Semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi

stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua. Iklim organisasi berkontribusi atau memberikan sumbangan efektif terhadap stress kerja sebesar 41.3%.

3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stress kerjadilihat dari nilai koefisien linieritas (R^2) = -0.728 dengan $p=0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stress kerja. Semakin rendah komunikasi interpersonal dan semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi stress kerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Singosari Delitua. Komunikasi interpersonal dan iklim organisasi secara bersamaan berkontribusi atau memberikan sumbangan efektif terhadap stress kerja sebesar 53.1%.

5.2. Saran-Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Bagi Pihak Guru

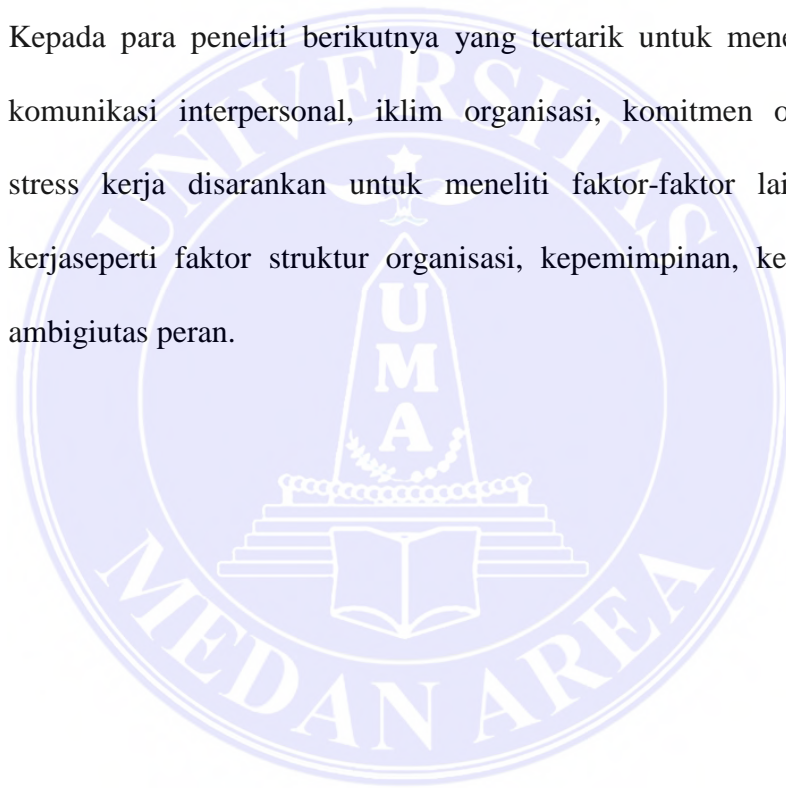
Bagi pihakguru disarankan untuk lebih mau memulai dan mengajak guru-guru yang lain berinteraksi secara baik dan iteraktif dan juga terlibat secara sadar dan terlibat aktif meningkatkan iklim organisasi agar lebih kondusif sehingga stress kerja yang dialami guru jadi menurun.

2. Bagi Pihak Yayasan

Bagi pihak yayasan disarankan agar ikut serta dalam menciptakan interaksi yang positif antara guru dan dapat menstimulus para guru untuk mau ikut serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif sehingga stress kerja yang dirasakan para guru menurun.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai komunikasi interpersonal, iklim organisasi, komitmen organisasi dan stress kerja disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain dari stress kerjaseperti faktor struktur organisasi, kepemimpinan, kepribadian dan ambigiutas peran.



DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management : The New Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi sekolah*. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith dan J.W. Newstrom. 1995. *Perilaku dalam Organisasi sekolah*, Jilid II. Erlangga. Jakarta.
- Ferijani, A dan Ika Rahutami. 2001. “Stres Kerja guru BPR (Studi Kasus Perbarindo Komda Semarang)”. *Jurnal Dian Ekonomi*. Vol.VII. No.1.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 1994. *Organisasi sekolah dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, Hani. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Kerlinger, Fred N dan Elazar J. Pedhazar. 1987. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Nur Cahya. Yogyakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi sekolah*, buku 1 Jakarta : Salemba Empat
- Laswell, H. 2007. *The Structure and Function*, Edisi Ketiga, Terjemahan Haris Munandar. Jakarta: Erlangga
- Losyk, B. (2005). *Kendalikan stres anda!: Cara mengatasi stres dan sukses di tempat kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill International Book Comp. Inc. New York.
- Marzuki. 1986. *Metodologi Riset Bagian Penelitian Survai*. LP3ES. Jakarta.
- Mas’ud, Fuad. 2002. *Mitos 40 Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasi sekolahonal Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Mendatu, A. 2008. *Mengasah Sense of Humour*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Mindess, H. 1991. *Laughter and Liberation*. Los Angeles: Nash
- Mukiyad. 1983. "Manajemen Personalialia". Alumni. Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi sekolah*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia (MSDM)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novitasari A, Ni Nyoman.2003 . *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Guru pada Guru Divisi Transportasi PT. H.M. Sampoerna Surabaya*. Tesis S 2. Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga. Tidak Dipublikasikan.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2.
- Setia. 2004. *The Interpersonal Communication Book*. Sevent Edition. New York: Harper Collins College Publisher
- Setia, M. 2004. *Faktor-Faktor Penentu Komitmen Organisasi*. Jurnal Cakrawala Pendidikan. Medan. Universitas Negeri Medan
- Setiawan K.C. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1No. 1 (2015) 23-32*.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2013. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Center for Academic and Publishing Service
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Steers, Richard M.1995. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Thoha. 2005. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persadas

- Timothius, J.C. 2012. Peranan Komunikasi Interpersonal Antara Guru Bimbingan Konseling Dengan Siswa Dalam Menangani Kenakalan Siswa. (Studi Kasus di SMP Kristen 2 di Salatiga). Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana
- Umar, Husein. 1998. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi sekolah. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Zainun, Buchari. 1999. Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara. Jakarta



DATA KOMUNIKASI INTERPERSONAL																				
SUBJEK	AITEM UJI COBA																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2
2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1
3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	4	1	1	1
4	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1
5	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2
6	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	2	1	4	1	4	1	1	1
8	2	4	3	2	2	1	1	4	2	1	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3
9	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	1	2	1	3	1	2	2
10	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
11	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1
12	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	4	1	1	2
13	2	1	3	1	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
14	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1
15	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2
16	1	4	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2
17	2	3	1	2	2	2	1	4	1	2	1	2	1	2	2	2	4	2	1	1
18	2	3	4	2	2	3	2	4	3	4	1	3	2	3	2	4	4	3	4	3
19	1	1	1	1	1	2	2	4	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2
20	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2
21	2	1	1	1	1	1	1	4	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
22	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2
23	4	2	3	2	2	4	2	1	1	2	4	3	3	4	3	4	2	1	1	2
24	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1
25	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
26	1	4	4	3	2	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1

27	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1
28	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2
29	3	4	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	4	1	4	4	1	4	1
30	2	1	1	2	1	1	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1
31	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	3	4	1	1
32	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
33	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
34	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
35	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2
36	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1
37	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	1
38	1	1	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2
39	1	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	3	1
40	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
41	2	1	1	1	2	1	1	4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2
42	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
43	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	4	1	3	1
44	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	4	2
45	2	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2
46	2	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1
47	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	4	1	1	1
48	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1
49	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2
50	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
51	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	2	1	4	1	4	1	1	1
52	2	4	3	2	2	1	1	4	2	1	4	2	2	3	4	2	4	4	4	3
53	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	1	2	1	3	1	2	2
54	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
55	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	1	1

56	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	4	1	1	2
57	2	1	3	1	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2
58	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1
59	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2
60	1	4	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2
61	2	3	1	2	2	2	1	4	1	2	1	2	1	2	2	2	4	2	1	1
62	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	4	3
63	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	3
64	2	1	1	3	3	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	4	2
65	1	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	4	3	4
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
67	4	1	1	2	1	1	1	1	4	4	2	1	4	1	1	1	1	2	2	4
68	4	2	4	3	3	1	2	1	4	2	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3
69	1	2	2	1	2	2	2	1	4	2	2	1	2	1	2	1	1	3	4	4
70	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	4	2
71	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	3	4	4
72	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	4
73	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	4	4
74	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	4	3	4
75	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	4	4
76	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	4	4
77	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3
78	3	2	4	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	4	4	3	1	3	4	4
79	1	2	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	3	3	4	4
80	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	4	4
81	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	4	4	4
82	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
83	4	2	1	4	2	4	1	3	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	4	4
84	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	4

85	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3
86	1	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	1	2	2	4	1	2	2	3	2
87	2	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	3
88	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	4	2	2
89	2	2	4	2	2	2	1	2	1	2	1	4	1	4	1	1	1	4	2	2
90	2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	3	3

DATA IKLIM ORGANISASI																																				
SUBJEK	AITEM UJI COBA																																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	
2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	
3	2	3	4	2	2	3	1	3	3	4	1	3	2	3	2	4	4	3	2	4	2	2	1	3	3	3	1	3	1	3	4	3	4	2	2	
4	4	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
5	2	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
6	3	3	1	1	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	1	3	4	1	1	1	2	3	3	3	2	2	1	3	1	3	4	1	3	3	
7	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	
8	2	1	4	2	1	4	1	1	1	1	4	4	2	1	4	1	1	1	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	1	4	2	2	
9	2	4	4	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	1	2	1	4	2	4	3	4	3	3	
10	2	4	3	4	2	3	2	1	3	2	4	2	2	1	2	1	2	1	4	3	4	2	1	1	2	2	2	1	4	2	2	1	3	2	2	
11	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	
12	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	4	2	1	1	
13	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	4	2	2	
14	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	1	3	2	4	3	3	2	2	
15	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
16	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1
17	1	4	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	
18	1	3	4	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	4	2	4	2	2	
19	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	
20	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	4	2	4	2	3	2	2	2	1	1	3	1	4	2	2	2	1	

21	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1	2		
22	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	4	1	2	4			
23	2	4	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4			
24	3	2	2	2	2	4	1	3	1	2	4	3	3	4	3	4	3	1	4	2	4	2	4	4	2	4	1	3	4	3	1	4	2	1	
25	2	2	2	4	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	
26	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
27	1	4	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	4	1	1	3	1	2	2	1	2	4	3	2	2	2	3	1	3	2	
28	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1	3	2		
29	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	3		
30	1	4	4	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	4	1	4	1	1	3	4	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	4	4	2	
31	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	4	2	3	1	
32	2	1	3	2	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	3	4	3	3	3	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	
33	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2		
34	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	
35	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	1	2	2	
36	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	2	
37	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	
38	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	3	1	
39	2	1	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	1	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	
40	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	4	2	4	2	2	
41	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	
42	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	2	1	
43	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
44	1	1	4	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	4	3		
45	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	
46	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	
47	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2
48	2	2	4	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	4	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	4	2	
49	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	4	3	4	1	1	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	
50	2	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	
51	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4
52	2	1	4	2	1	4	1	1	1	1	4	4	2	1	4	1	1	1	2	4	2	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	1	4	2	

53	2	4	4	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	1	2	1	4	2	4	3	4	3	
54	2	4	3	4	2	3	2	1	3	2	4	2	2	1	2	1	2	1	4	3	4	2	1	1	2	2	2	1	4	2	2	1	3	2
55	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
56	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	4	2	1
57	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	4	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	4	2
58	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	1	3	2	4	3	3	2
59	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
60	3	1	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	3	1
61	1	4	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2
62	1	3	4	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	4	2	4	1
63	2	3	4	2	2	3	1	3	3	4	1	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	2	1	3	3	3	1	3	1	3	4	3	4	2
64	2	1	1	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	2	1	2	3	4	1	1	3	4	4	3	4	4	3	1	3	2	2	4	4	2
65	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	1	2	4	2	2	2	4	4	1
66	2	2	1	2	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4	1	2
67	3	3	3	4	3	2	3	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	4	3	4
68	2	1	3	3	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	2	3	4
69	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
70	1	3	2	1	2	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
71	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
72	2	1	3	2	2	2	4	2	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	3	1
73	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3
74	2	3	4	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	1
75	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	4	2	1	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	3	
76	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
77	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2
78	2	1	4	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	4	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	4	3
79	3	2	4	1	4	1	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	1	4	4	4	1	3	1	3	2	3	2	4	4	2	4	4	1
80	2	2	4	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	4	4	4	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3	4	2
81	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	3	4	3	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	3	2
82	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	3	4	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	4	2
83	2	4	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4
84	1	2	1	2	2	4	4	3	4	3	4	3	1	1	2	4	2	4	3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	3	1	1	2		

85	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1
86	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	
87	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	4	1	2	1	1	2	2	1	3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	4	1	2	3	2
88	1	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3
89	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2
90	1	2	2	1	1	1	2	4	4	1	4	1	1	4	1	2	2	1	3	2	3	1	2	1	2	1	4	1	4	1	1	4	1	2

DATA STRES KERJA																						
SUBJEK	AITEM UJI COBA																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	
5	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	
6	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	3	1	1	1	
7	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	
8	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	
9	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	
10	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
11	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	
12	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	
13	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	3	4	2	1	1	1	
14	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	
15	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
16	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	1	
17	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	1	2	1	3	3	3	3	1	1	1	
18	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
19	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	

20	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
21	2	4	3	2	1	2	4	2	2	1	3	2	1	2	2	4	3	1	2	2
22	4	4	4	1	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
24	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
25	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4
26	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	2
27	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
28	4	3	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
29	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2
30	4	2	4	1	4	4	2	1	2	3	3	2	3	2	4	2	4	3	2	2
31	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	3	2	2
32	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	2	3	4	4	4	2	4	1	3	3	1	3	1	4	2	3	3	1	1
34	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
36	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3
37	1	3	1	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
41	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
43	4	3	4	4	3	1	3	2	4	4	2	2	4	1	4	3	4	4	4	2
44	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	4	1	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
46	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
48	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4

49	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	1	2	4	3	4	3	4	2	3	2
50	2	3	3	2	2	2	3	3	1	4	3	2	1	3	1	3	3	4	3	3
51	4	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	4	1	3	3
52	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3
53	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2
54	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4
55	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1
56	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3
57	3	4	2	4	2	3	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	3	2	3	2
58	4	4	3	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2	3	2	3	3	1	2	2
59	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3
60	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2
61	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2
62	1	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	2	4	3	4	2	3	1	3	1
63	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2
64	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
65	3	2	3	4	1	2	4	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	4	1
66	3	4	4	3	4	4	4	1	3	2	3	1	3	3	3	2	4	2	1	1
67	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4
68	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4
69	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	1	4	3	4	1	4	3	3	3
70	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	2
71	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
72	3	4	3	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
73	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3
74	3	4	4	4	4	4	2	1	2	2	3	4	2	3	2	2	4	2	2	4
75	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	2
76	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
77	4	4	3	4	4	4	2	4	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	4

78	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2
79	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2
80	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	3	2
81	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
82	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1
83	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
84	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	1	2	4	3	4	3	3	3	3	4
85	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3
86	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2
87	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	1	4
88	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4
89	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3
90	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3

DATA KOMUNIKASI INTERPERSONAL

SUBJEK	AITEM SETELAH UJI COBA																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4	2	2	48
2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	22
3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	24
4	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	26
5	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	36
6	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	45
7	4	1	3	3	1	4	1	1	2	4	4	2	1	4	1	1	2	1	40
8	2	4	3	2	2	1	1	2	1	4	2	2	3	4	2	4	4	3	46
9	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	1	2	1	1	2	2	41
10	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	29
11	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	1	33

12	1	2	2	2	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	40
13	2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	39
14	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	49
15	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	41
16	1	4	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	32
17	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	42
18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	25
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	22
20	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	26
21	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	42
22	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	32
23	4	2	3	2	2	4	2	1	2	4	3	3	4	3	4	1	1	2	47
24	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	25
25	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	22
26	1	4	4	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	32
27	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	25
28	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	29
29	3	4	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	37
30	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	28
31	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	4	1	1	29
32	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	23
33	2	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31
34	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	22
35	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
36	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	21
37	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	27
38	1	1	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	40
39	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
40	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	23
41	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	25
42	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	33
43	1	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	26

44	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	4	2	37
45	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	33
46	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	3	2	2	1	36
47	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	24
48	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	26
49	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	36
50	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
51	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	2	1	4	1	1	1	1	34
52	2	4	3	2	2	1	1	2	1	4	2	2	3	4	2	4	4	3	46
53	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	1	2	1	1	2	2	41
54	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	29
55	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	1	33
56	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	24
57	2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	39
58	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	25
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	25
60	1	4	2	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	32
61	2	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	30
62	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	4	3	37
63	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	4	3	29
64	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	24
65	1	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	4	3	4	44
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	38
67	4	1	1	2	1	1	1	4	4	2	1	4	1	1	1	2	2	4	37
68	4	2	4	3	3	1	2	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	52
69	1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	1	2	1	3	4	4	38
70	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	4	2	32
71	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	4	4	41
72	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	27
73	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	25
74	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	4	3	4	36
75	3	3	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	4	4	45

76	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	4	30
77	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	4	3	34
78	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	32
79	1	2	3	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	3	4	4	37
80	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	4	4	35
81	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	4	29
82	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	42
83	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	24
84	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	24
85	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
86	1	2	2	1	2	4	3	2	2	1	1	2	2	4	1	2	3	2	37
87	2	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	4	2	3	30
88	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	4	2	2	36
89	2	2	4	2	2	2	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	2	2	38
90	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	23

DATA IKLIM ORGANISASI																														
SUBJEK	AITEM SETELAH UJI COBA																												TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29
1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	46
2	2	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	49
3	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	45
4	4	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	60
5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	37
6	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	3	1	4	1	91
7	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	78
8	2	1	4	1	2	3	3	4	4	4	2	1	4	1	1	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	86
9	2	4	4	2	2	1	2	1	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	1	2	1	4	2	3	4	79
10	2	4	3	2	2	1	3	2	4	2	2	1	2	1	2	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	4	2	1	3	62
11	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	50

12	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	4	2	57	
13	3	3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	80	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	3	88	
15	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	48	
16	3	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	65	
17	1	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	2	70
18	1	3	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	4	55	
19	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	47	
20	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	4	2	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2	50	
21	3	3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	80	
22	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	42	
23	2	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	87	
24	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	4	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	4	2	44
25	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	37
26	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	36	
27	1	4	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	4	1	3	1	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	3	60	
28	1	1	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	46	
29	1	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	83
30	1	4	4	1	1	2	2	1	1	2	1	4	1	4	1	1	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	61
31	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	4	2	2	4	2	1	1	2	2	2	2	3	55	
32	2	1	3	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	3	4	3	3	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	3	54	
33	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	4	4	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
34	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	51	
35	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	41	
36	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	46
37	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	60	
38	1	3	3	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	87	
39	2	1	2	2	2	3	4	2	3	2	2	1	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	69	
40	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	4	2	2	2	65	

41	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	40	
42	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	4	4	4	2	2	1	1	1	2	1	1	2	50	
43	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	37		
44	1	1	4	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2	4	3	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	81		
45	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	62	
46	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	59	
47	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	53	
48	2	2	4	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	4	49	
49	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	4	1	1	3	3	3	2	1	2	1	2	3	53	
50	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	3	65	
51	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	76	
52	2	1	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	89	
53	2	4	4	2	2	1	2	1	4	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	1	2	1	4	2	3	4	79	
54	2	4	3	2	2	1	3	2	4	2	2	1	2	1	2	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	4	2	1	3	62	
55	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	50	
56	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	4	2	57	
57	1	2	4	1	1	1	1	1	3	2	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	3	1	1	4	75	
58	2	1	4	4	2	1	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	3	2	3	3	89	
59	3	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	48	
60	3	1	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	3	65	
61	1	4	2	1	2	1	1	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	1	2	2	2	2	80	
62	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	4	82	
63	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	1	4	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	4	51
64	2	1	1	3	3	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	55
65	3	3	4	2	2	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	
66	2	2	1	1	4	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	50
67	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	4	3	67	
68	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	3	54
69	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	51

70	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	50
71	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	48
72	2	1	3	2	4	2	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	4	2	1	2	1	3	58	
73	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	4	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	60	
74	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	4	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	50	
75	1	1	1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	3	2	1	1	1	82
76	1	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	45	
77	1	2	3	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	59	
78	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	4	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	4	55	
79	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	50	
80	2	2	4	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	4	4	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	4	59	
81	2	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	3	3	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	52	
82	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	4	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	4	50
83	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	67
84	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	50	
85	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	1	3	61
86	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	2	4	3	4	1	2	2	1	1	74	
87	1	1	3	1	1	2	1	2	2	4	1	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	4	2	3	55	
88	1	1	3	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	79
89	2	1	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	79	
90	1	2	2	1	2	4	4	1	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	69

DATA STRES KERJA																					
SUBJEK	AITEM SETELAH UJI COBA																			TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	67
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	68

4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	53
5	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	1	4	3	4	3	2	3	4	4	58
6	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1	2	3	3	1	1	43
7	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	42
8	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
9	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	49
10	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
11	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	58
12	3	3	4	2	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	53
13	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	3	2	1	1	40
14	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	45
15	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	64
16	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	48
17	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	1	2	1	3	3	3	1	1	40
18	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	65
19	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	66
20	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	61
21	2	4	3	2	1	2	4	2	2	1	3	2	1	2	2	4	1	2	2	42
22	4	4	4	1	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	61
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	52
24	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	63
25	2	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	63
26	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	2	60
27	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
28	4	3	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	66
29	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	2	52
30	4	2	4	1	4	4	2	1	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	50
31	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	2	57
32	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
33	4	2	3	4	4	4	2	4	1	3	3	1	3	1	4	2	3	1	1	50

34	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	63
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	72
36	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	70
37	1	3	1	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	3	4	4	53
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	51
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	71
40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	67
41	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	62
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	73
43	4	3	4	4	3	1	3	2	4	4	2	2	4	1	4	3	4	4	2	58
44	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	4	1	3	58
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	55
46	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
47	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	65
48	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	56
49	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	1	2	4	3	4	3	2	3	2	55
50	2	3	3	2	2	2	3	3	1	4	3	2	1	3	1	3	4	3	3	48
51	4	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	2	1	3	3	43
52	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	52
53	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	49
54	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	60
55	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	55
56	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	57
57	3	4	2	4	2	3	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	2	45
58	4	4	3	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2	3	2	3	1	2	2	47
59	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	61
60	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	61
61	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	50
62	1	4	4	4	3	3	3	4	4	1	3	2	4	3	4	2	1	3	1	54
63	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	64

64	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	66
65	3	2	3	4	1	2	4	2	2	3	3	3	2	1	2	3	3	4	1	48
66	3	4	4	3	4	4	4	1	3	2	3	1	3	3	3	2	2	1	1	51
67	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	54
68	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	59
69	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	1	4	3	4	1	3	3	3	60
70	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	3	2	3	4	3	2	62
71	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	57
72	3	4	3	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	65
73	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	4	4	3	60
74	3	4	4	4	4	4	2	1	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	54
75	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	55
76	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58
77	4	4	3	4	4	4	2	4	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	4	57
78	4	4	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	1	3	2	57
79	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	57
80	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	64
81	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65
82	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	62
83	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	55
84	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	1	2	4	3	4	3	3	3	4	60
85	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	2	3	46
86	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	46
87	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	1	4	50
88	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	50
89	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	57
90	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	57

KUESIONER KI

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL :
 USIA :
 UNIT :
 PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ ibu guru dimintamengisipernyataan yang sesuaidenganbapak/ ibuksekalian, dengancaramemberikantandasilang (X) padakolom yang sudahdisediakandibawahini. Setiapjawabanbapak/ ibuktidakmewujudkansalahataubenar

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU
 S : SETUJU
 TS : TIDAK SETUJU
 STS : SANGAT TIDAK SETUJU

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya jujur dalam berkomunikasi.				
2	Saya banyak yang tidak transparan.				
3	Saya transparan dalam diskusi.				
4	Saya jarang bicara dengan guru-guru lain.				
5	Saya dan guru-guru berkunjung bila ada guru lain yang sakit.				
6	Saya fokus pada kondisi sendiri.				
7	Saya aktif cari tau informasi dan kondisi guru yang lain.				
8	Saya tidak mencari tau keadaan guru lain.				
9	Saya sangat mendukung guru lain ke arah yang lebih baik.				
10	Saya kuat dalam mempertahankan pendapat.				
11	Saya terbuka dengan guru lain.				
12	Saya fokus untuk maju terus.				

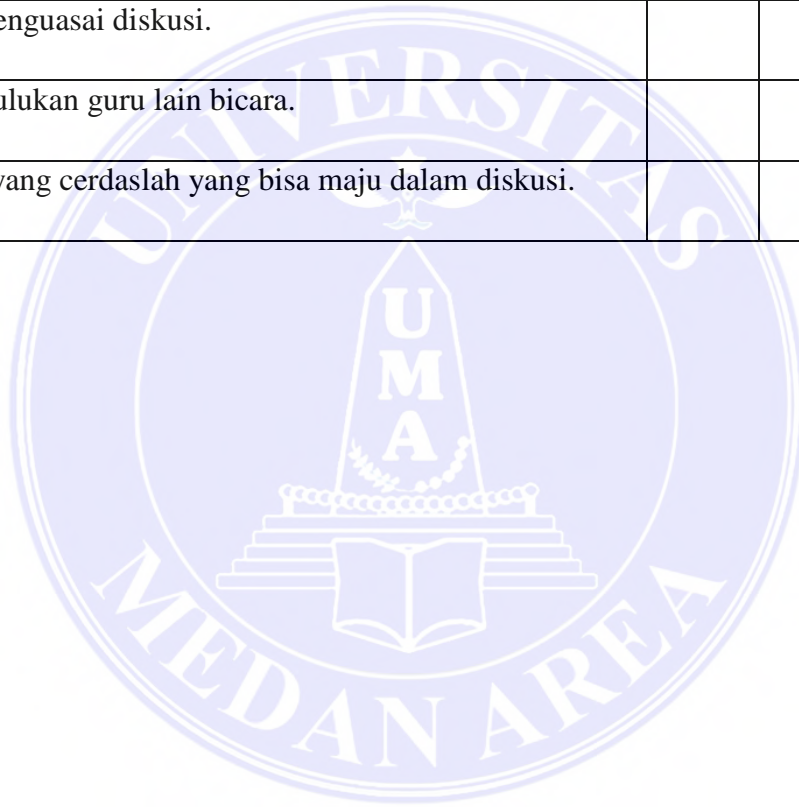
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
13	Saya bicara yang baik dengan guru lain.				
14	Saya melihat hidup begini saja.				
15	Saya memandang pentingnya maju bersama.				
16	Guru lain tidak akan membantu banyak.				
17	Saya dan guru lain adalah sama.				
18	Saya mesti menguasai diskusi.				
19	Saya mendahulukan guru lain bicara.				
20	Saya merasa yang cerdaslah yang bisa maju dalam diskusi.				



KUESIONER IO

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL :
 USIA :
 UNIT :
 PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ ibu guru dimintamengisipernyataan yang sesuaidenganbapak/ ibuksekalian, dengancaramemberikantandasilang (X) padakolom yang sudahdisediakan dibawahini. Setiapjawabanbapak/ ibuktidakmewujudkansalahataubenar

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU
 S : SETUJU
 TS : TIDAK SETUJU
 STS : SANGAT TIDAK SETUJU

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Manajemen sekolah memiliki hubungan kerja yang jelas antara atasan dan bawahan.				
2	Lingkungan sekolah memiliki pemimpin yang tidak sesuai dengan tugasnya.				
3	Manajemen sekolah memiliki aturan ruang lingkup kerja yang jelas dan tertulis				
4	Manajemen sekolah belum menjalankan prosedur kerja dengan baik.				
5	Pemimpin sekolah memberi kepercayaan kepada guru untuk melakukan tugasnya.				
6	Pemimpin sekolah tidak memberikan hukuman yang jelas bagi guru yang melanggar aturan sekolah.				
7	Pemimpin sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk menjalankan cara kerjanya				
8	Pemimpin sekolah belum percaya kepada guru untuk melakukan tugasnya.				
9	Pemimpin sekolah memberi hadiah bila tugas selesai sebelum batas waktu yang ditentukan.				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
10	Manajemen sekolah belum bertindak terhadap guru yang mendukung maupun yang tidak mendukungsekolah.				
11	Pemimpin sekolah mengangkat derajat dan memuji guru terbaik.				
12	Manajemen sekolah belum menanggapi kritik dan saran dari guru.				
13	Pemimpin sekolah memberi tugas untuk pengembangan guru itu sendiri.				
14	Manajemen sekolah tidak melakukan motivasi agar guru berani dan berkembang.				
15	Manajemen sekolah membuat acara tertentu untuk membangun persahabatan antar guru.				
16	Manajemen sekolah belum memberikan pelatihan kerja sama untuk semua guru.				
17	Manajemen sekolah membuat kerja kelompok rutin antar sesama guru dari berbagai unit.				
18	Manajemen sekolah membatasi komunikasi antar unit.				
19	Manajemen sekolah memberikan perhatian terhadap kabar baik dan buruk dari guru.				
20	Manajemen sekolah cenderung menghindari bila guru tertimpa masalah.				
21	Manajemen sekolah memberikan bantuan yang cukup terhadap guru yang tertimpa musibah.				
22	Manajemen sekolah pilih kasih dalam membantu guru.				
23	Manajemen sekolah memiliki target yang harus dicapai oleh guru.				
24	Institusi sekolah belum menjalankan standar yang sudah dibuat.				
25	Prosedur di institusisekolah tidak memberatkan bagi guru.				
26	Institusi sekolah membebaskan guru membuat prosedur				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

	sendiri.				
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
27	Manajemen sekolah memberi solusi yang baik bagi guru yang terlibat pertenggaran.				
28	Institusi Sekolah membiarkan pertenggaran guru terjadi.				
29	Manajemen sekolah menjadi mediasi bila diantara guru tidak akur.				
30	Institusi sekolah tidak menghiraukan bila guru-guru berselisih paham.				
31	Pemimpin sekolah memberikan diskusi kreatif tentang sekolah setiap rapat berlangsung.				
32	Pemimpin sekolah belum mengajak guru untuk memahami sekolah lebih baik.				
33	Pemimpin sekolah mengajak guru-guru untuk memahami visi dan misi sekolah.				
34	Manajemen sekolah mengabaikan masukan dan diskusi dari guru-guru.				

KUESIONER SK

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL :
 USIA :
 UNIT :
 PENDIDIKAN TERAKHIR :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ ibu guru dimintamengisipernyataan yang sesuaidenganbapak/ ibuksekalian, dengancaramemberikantandasilang (X) padakolom yang sudahdisediakandibawahini. Setiapjawabanbapak/ ibuktidakmewujudkansalahataubenar

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU
 S : SETUJU
 TS : TIDAK SETUJU
 STS : SANGAT TIDAK SETUJU

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Tempat kerja saya aman dan nyaman.				
2	Tempat saya bekerja suhunya panas dan bising.				
3	Fasilitas ditempat kerja saya lengkap.				
4	Fasilitas ditempat saya kerja sudah tidak mendukung.				
5	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam mengajar				
6	Peran saya sebagai guru tidak jelas.				
7	Saya memiliki peran yang jelas dalam menjalankan tugas di sekolah.				
8	Saya tidak memiliki tujuan yang pasti dalam mengajar.				
9	Hubungan saya dengan teman kerja baik.				
10	Saya kesulitan berkomunikasi dengan teman kerja.				
11	Komunikasi saya dengan teman kerja lancar..				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

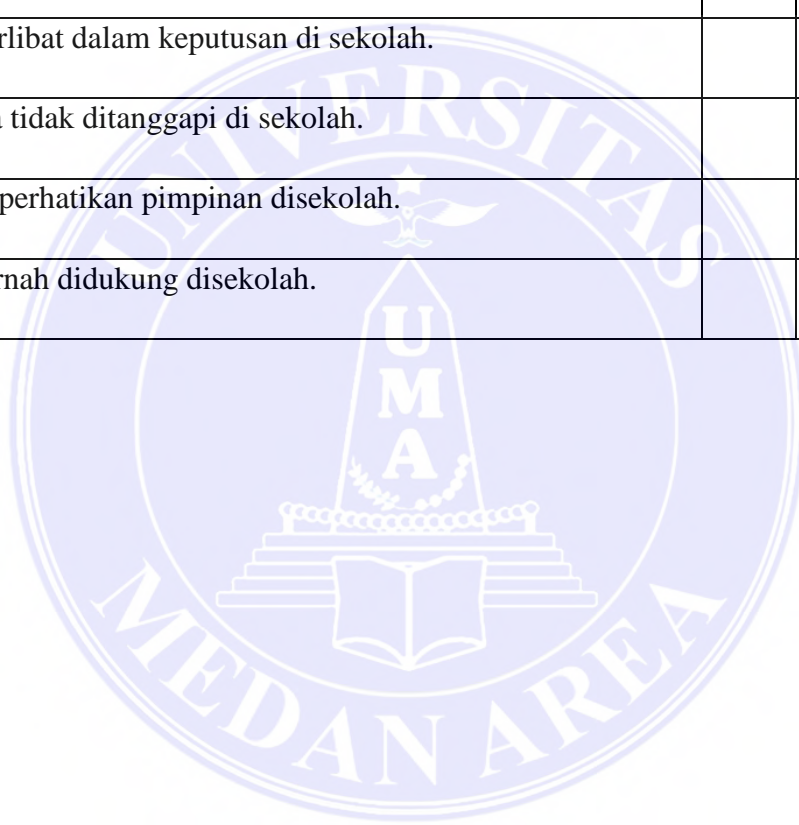
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
12	Hubungan saya dengan teman kerja tidak harmonis.				
13	Saya naik jabatan setiap beberapa tahun.				
14	Saya selalu di posisi yang sama dari pertama bekerja.				
15	Saya tidak bosan karena sistem rotasi kerja yang baik.				
16	Saya tidak pernah pindah tugas.				
17	Saya selalu terlibat dalam keputusan di sekolah.				
18	Pendapat saya tidak ditanggapi di sekolah.				
19	Saya selalu diperhatikan pimpinan disekolah.				
20	Saya tidak pernah didukung disekolah.				



Reliability

Notes

	Output Created	10-Oct-2017 23:51:20
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
	Matrix Input	
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 /SCALE('Komunikasi Interpersonal') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.012

[DataSet0]

Scale: Komunikasi Interpersonal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.80	63.240	.392	.802
VAR00002	36.91	62.711	.351	.804
VAR00003	36.93	60.535	.545	.793
VAR00004	37.00	62.090	.556	.794
VAR00005	36.93	63.951	.436	.800
VAR00006	37.04	63.144	.398	.801
VAR00007	37.17	64.253	.408	.802
VAR00008	36.59	65.975	.138	.817
VAR00009	36.81	64.222	.327	.805
VAR00010	37.11	63.628	.391	.802
VAR00011	36.69	64.217	.301	.806
VAR00012	36.92	63.084	.441	.799
VAR00013	37.03	63.830	.416	.801
VAR00014	36.89	62.235	.440	.799
VAR00015	36.98	61.550	.519	.795
VAR00016	37.01	64.236	.342	.804
VAR00017	36.41	65.211	.190	.814
VAR00018	36.70	62.931	.318	.806
VAR00019	36.37	60.617	.420	.800
VAR00020	36.69	61.543	.393	.802

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.79	69.292	8.324	20

Reliability

Notes		
	Output Created	10-Oct-2017 23:52:34
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 /SCALE('Iklim Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.009

Scale: Iklim Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64.89	178.752	.354	.881
VAR00002	64.69	172.981	.401	.880
VAR00003	64.10	173.731	.389	.880
VAR00004	64.79	183.157	.078	.886
VAR00005	64.87	178.297	.347	.881
VAR00006	64.69	178.486	.246	.883
VAR00007	64.88	175.816	.462	.879
VAR00008	64.96	177.481	.384	.880
VAR00009	64.70	176.033	.408	.879
VAR00010	64.93	174.063	.519	.877
VAR00011	64.42	173.775	.453	.879
VAR00012	64.76	174.411	.503	.878
VAR00013	64.92	176.814	.479	.879
VAR00014	64.70	172.729	.487	.878
VAR00015	64.80	174.499	.506	.878
VAR00016	64.68	172.580	.539	.877
VAR00017	64.78	170.377	.656	.875
VAR00018	64.79	176.393	.359	.880
VAR00019	64.08	177.039	.272	.883
VAR00020	64.10	173.731	.389	.880
VAR00021	64.08	175.758	.319	.882
VAR00022	64.80	179.600	.300	.881
VAR00023	64.78	176.400	.373	.880
VAR00024	64.49	172.814	.535	.877
VAR00025	64.59	173.638	.556	.877
VAR00026	64.82	178.013	.338	.881
VAR00027	64.86	175.810	.439	.879
VAR00028	64.99	177.517	.407	.880
VAR00029	64.42	174.561	.414	.879

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/1/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

VAR00030	64.81	175.279	.474	.878
VAR00031	64.37	176.504	.296	.882
VAR00032	64.61	169.926	.555	.876
VAR00033	64.07	172.804	.424	.879
VAR00034	64.61	181.499	.154	.884

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.60	185.771	13.630	34

Reliability

Notes

	Output Created	10-Oct-2017 23:53:22
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.012

[DataSet2]

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.57	53.597	.382	.829
VAR00002	56.57	54.608	.420	.827
VAR00003	56.60	54.647	.426	.827
VAR00004	56.67	53.775	.355	.830
VAR00005	56.62	52.058	.604	.819
VAR00006	56.60	53.074	.424	.827
VAR00007	56.77	54.990	.376	.829
VAR00008	56.90	54.001	.312	.833
VAR00009	57.20	51.218	.555	.820
VAR00010	57.01	53.719	.386	.828
VAR00011	56.90	53.439	.449	.826
VAR00012	57.09	53.655	.391	.828
VAR00013	57.04	52.470	.508	.823
VAR00014	57.06	52.210	.565	.820
VAR00015	56.93	52.602	.421	.827
VAR00016	56.77	54.878	.388	.828
VAR00017	56.48	58.971	-.033	.841
VAR00018	57.03	53.651	.404	.828
VAR00019	57.07	52.760	.447	.825
VAR00020	57.18	53.249	.360	.830

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.84	58.964	7.679	20

NPar Tests

Notes

	Output Created	11-Oct-2017 01:35:30
	Comments	
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.008
	Number of Cases Allowed ^a	131072

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komunikasi Interpersonal	90	32.88	7.977	20	52
Iklim Organisasi	90	60.57	14.596	36	91
Stres Kerja	90	56.48	7.679	40	73

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi Interpersonal	Iklim Organisasi	Stres Kerja
Normal Parameters ^{a,b}	N	90	90	90
	Mean	32.88	60.57	56.48
	Std. Deviation	7.977	14.596	7.679
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.126	.094
	Positive	.106	.126	.045
	Negative	-.063	-.092	-.094
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.003	1.198	.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.267	.113	.407

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Curve Fit

Notes

	Output Created	11-Oct-2017 01:13:33
	Comments	
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X1 /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:02.184
	Elapsed Time	0:00:02.600
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7

Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

Model Description

Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1 Stres Kerja
Equation	1 Linear
Independent Variable	Komunikasi Interpersonal
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	90
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

Case Processing Summary

	N
Total Cases	90
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		Stres Kerja	Komunikasi Interpersonal
Number of Positive Values		90	90
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Stres Kerja Linear**Model Summary**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.592	.350	.343	6.224

The independent variable is Komunikasi Interpersonal.

ANOVA

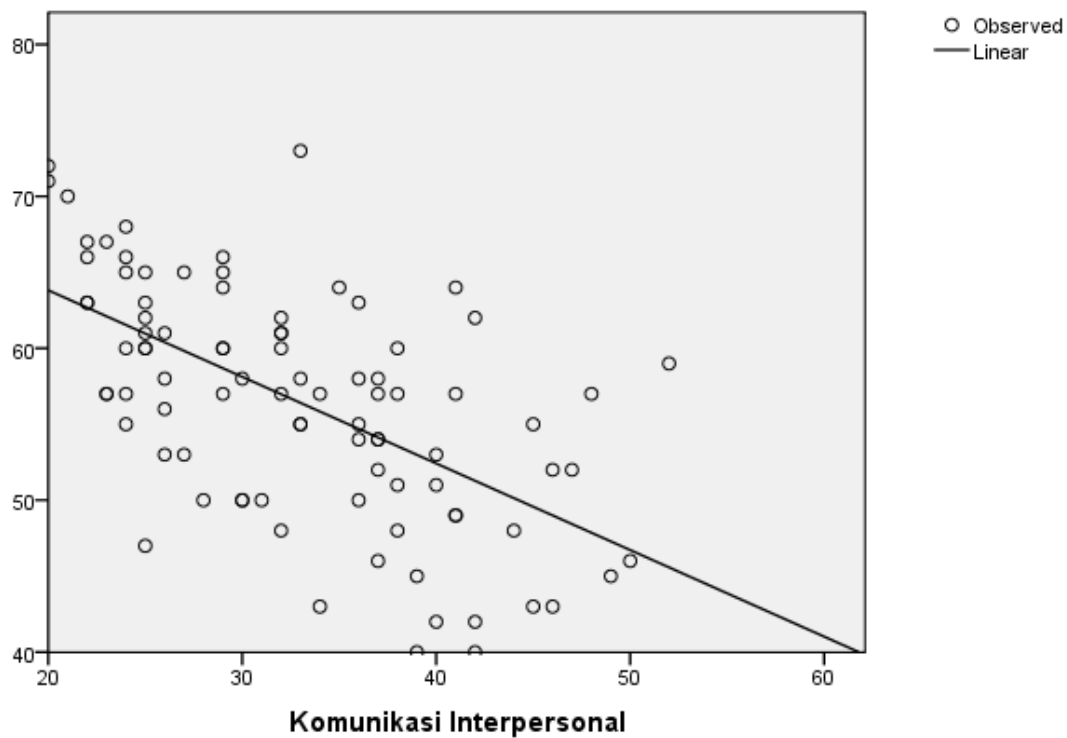
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1839.507	1	1839.507	47.486	.000
Residual	3408.949	88	38.738		
Total	5248.456	89			

The independent variable is Komunikasi Interpersonal.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Komunikasi Interpersonal	-.570	.083	-.592	-6.891	.000
(Constant)	75.215	2.797		26.890	.000

Stres Kerja



Curve Fit

Notes

	Output Created	11-Oct-2017 01:13:51
Input	Comments	
	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	90
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X2 /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:00.296
	Elapsed Time	0:00:00.396
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7

Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet1]

Model Description

Model Name	MOD_2
Dependent Variable	1 Stres Kerja
Equation	1 Linear
Independent Variable	Iklim Organisasi
Constant	Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	90
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

Case Processing Summary

	N
Total Cases	90
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent	Independent
		Stres Kerja	Iklm Organisasi
Number of Positive Values		90	90
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Stres Kerja Linear**Model Summary**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.643	.413	.406	5.916

The independent variable is Iklm Organisasi.

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2168.454	1	2168.454	61.956	.000
Residual	3080.001	88	35.000		
Total	5248.456	89			

The independent variable is Iklm Organisasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

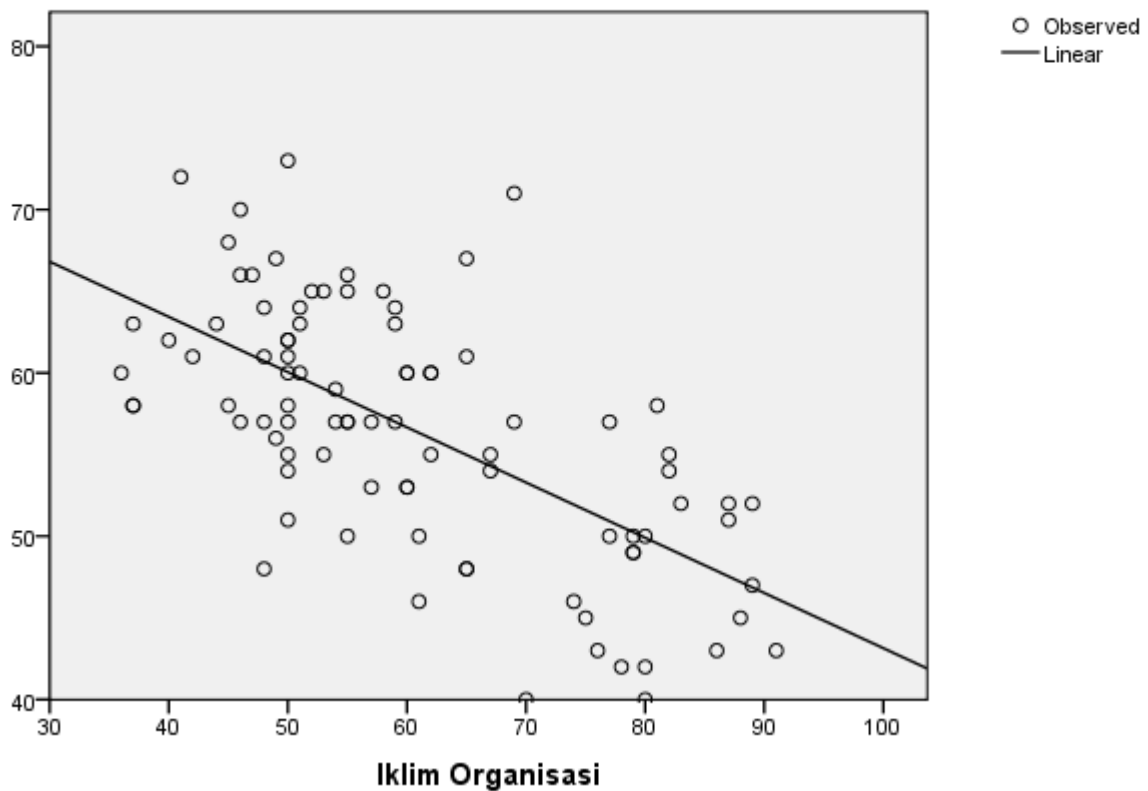
Document Accepted 9/1/20

Access From (repository.uma.ac.id)9/1/20

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Iklim Organisasi	-.338	.043	-.643	-7.871	.000
(Constant)	76.959	2.676		28.761	.000

Stres Kerja



Regression

Notes

	Output Created	11-Oct-2017 01:38:26
	Comments	
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	90
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,Y) /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID). </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.717
	Elapsed Time	0:00:01.045
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	568 bytes

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	56.48	7.679	90
Komunikasi Interpersonal	32.88	7.977	90

Correlations

		Stres Kerja	Komunikasi Interpersonal
Pearson Correlation	Stres Kerja	1.000	-.592
	Komunikasi Interpersonal	-.592	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja	.	.000
	Komunikasi Interpersonal	.000	.
N	Stres Kerja	90	90
	Komunikasi Interpersonal	90	90

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Interpersonal ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 ^a	.350	.343	6.224	1.609

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1839.507	1	1839.507	47.486	.000 ^a
	Residual	3408.949	88	38.738		
	Total	5248.456	89			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	75.215	2.797	
	Komunikasi Interpersonal	-.570	.083	-.592

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics			
		t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.890	.000		
	Komunikasi Interpersonal	-6.891	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Variance Proportions			
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Komunikasi Interpersonal
1	1	1.972	1.000	.01	.01
	2	.028	8.408	.99	.99

a. Dependent Variable: Stres Kerja

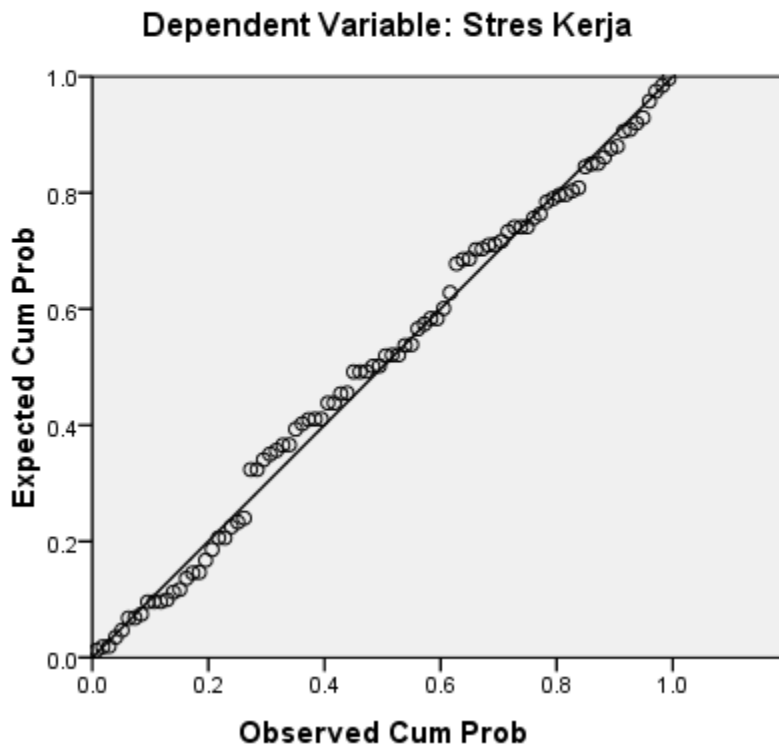
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	45.58	63.82	56.48	4.546	90
Residual	-13.967	16.592	.000	6.189	90
Std. Predicted Value	-2.397	1.614	.000	1.000	90
Std. Residual	-2.244	2.666	.000	.994	90

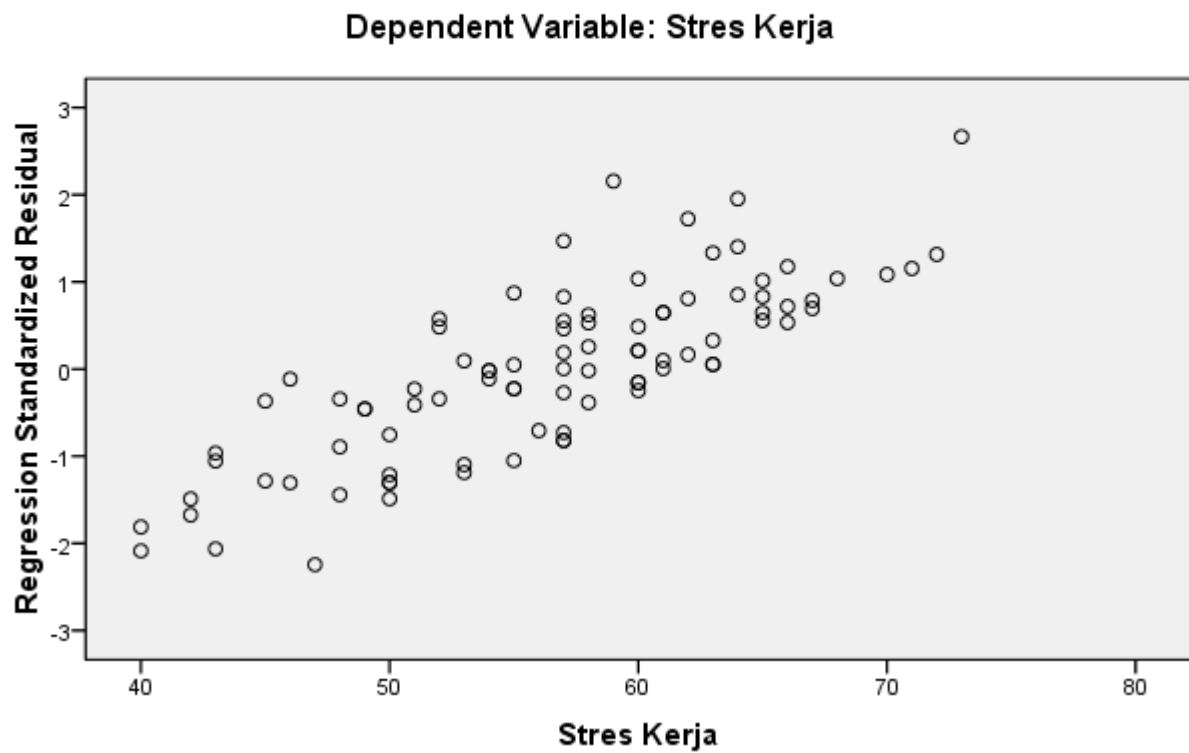
a. Dependent Variable: Stres Kerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Regression

Notes

	Output Created	11-Oct-2017 01:38:44
	Comments	
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	90
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X2 /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,Y) /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID). </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.671
	Elapsed Time	0:00:00.759
	Memory Required	1380 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	568 bytes

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	56.48	7.679	90
Iklim Organisasi	60.57	14.596	90

Correlations

		Stres Kerja	Iklim Organisasi
Pearson Correlation	Stres Kerja	1.000	-.643
	Iklim Organisasi	-.643	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja	.	.000
	Iklim Organisasi	.000	.
N	Stres Kerja	90	90
	Iklim Organisasi	90	90

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.643 ^a	.413	.406	5.916	1.637

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2168.454	1	2168.454	61.956	.000 ^a
	Residual	3080.001	88	35.000		
	Total	5248.456	89			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76.959	2.676		28.761	.000
	Iklim Organisasi	-.338	.043	-.643	-7.871	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Iklim Organisasi	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Variance Proportions		
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant) Iklim Organisasi
1	1	1.972	1.000	.01 .01
	2	.028	8.463	.99 .99

a. Dependent Variable: Stres Kerja

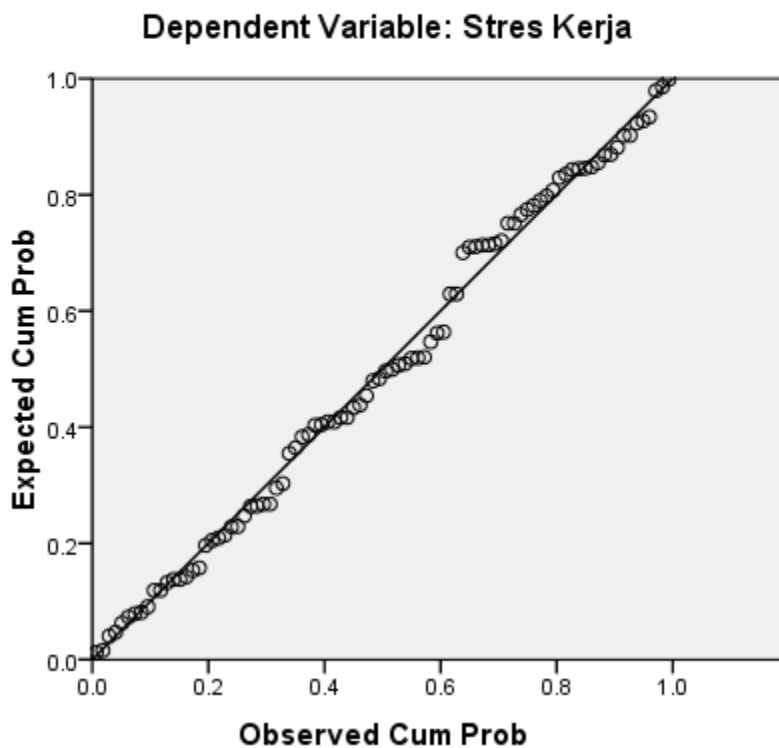
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	46.19	64.79	56.48	4.936	90
Residual	-13.288	17.374	.000	5.883	90
Std. Predicted Value	-2.085	1.683	.000	1.000	90
Std. Residual	-2.246	2.937	.000	.994	90

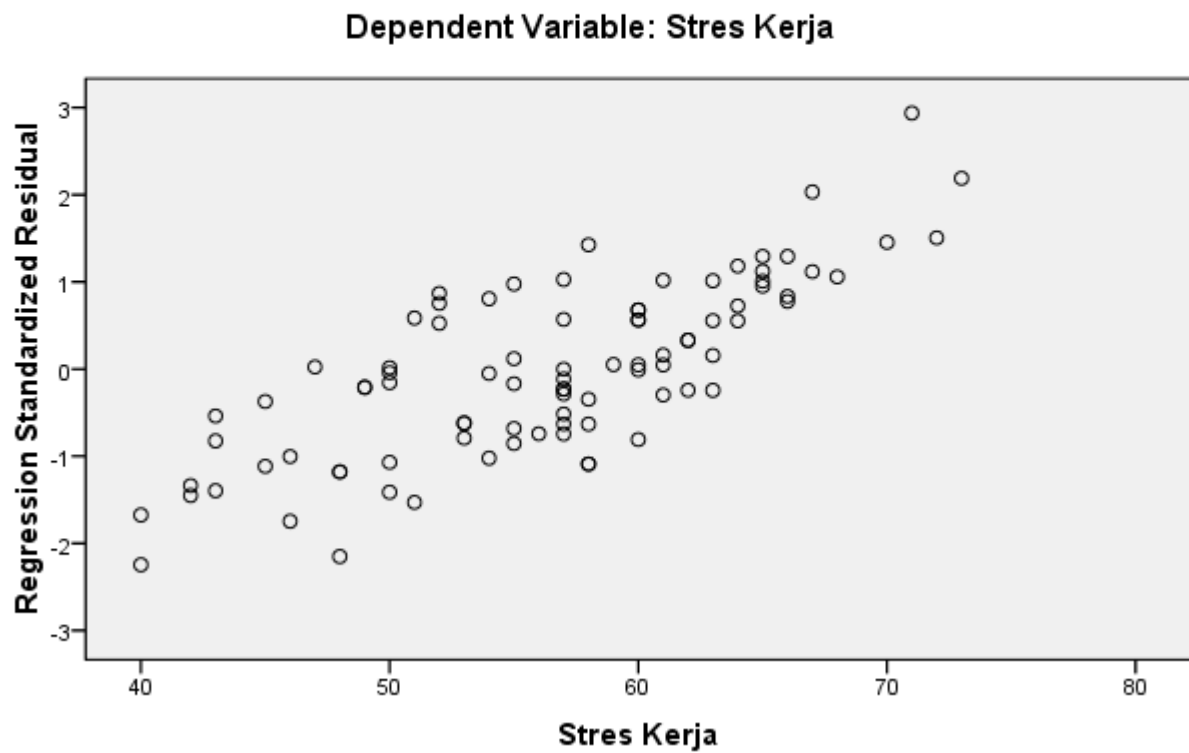
a. Dependent Variable: Stres Kerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Regression

Notes

	Output Created	11-Oct-2017 01:38:58
	Comments	
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	90
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,Y) /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID). </pre>
Resources	Processor Time	0:00:00.593
	Elapsed Time	0:00:00.692
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	560 bytes

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	56.48	7.679	90
Komunikasi Interpersonal	32.88	7.977	90
Iklim Organisasi	60.57	14.596	90

Correlations

		Stres Kerja	Komunikasi Interpersonal	Iklim Organisasi
Pearson Correlation	Stres Kerja	1.000	-.592	-.643
	Komunikasi Interpersonal	-.592	1.000	.443
	Iklim Organisasi	-.643	.443	1.000
Sig. (1-tailed)	Stres Kerja	.	.000	.000
	Komunikasi Interpersonal	.000	.	.000
	Iklim Organisasi	.000	.000	.
N	Stres Kerja	90	90	90
	Komunikasi Interpersonal	90	90	90
	Iklim Organisasi	90	90	90

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklim Organisasi, Komunikasi Interpersonal ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.531	.520	5.321	1.847

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Stres Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2785.273	2	1392.637	49.188	.000 ^a
	Residual	2463.182	87	28.312		
	Total	5248.456	89			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komunikasi Interpersonal

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	83.665	2.803	
	Komunikasi Interpersonal	-.368	.079	-.382
	Iklim Organisasi	-.249	.043	-.473

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics			
		t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.850	.000		
	Komunikasi Interpersonal	-4.668	.000	.804	1.244
	Iklim Organisasi	-5.780	.000	.804	1.244

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Variance Proportions				
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Komunikasi Interpersonal	Iklim Organisasi
1	1	2.943	1.000	.00	.01	.00
	2	.030	9.828	.00	.77	.67
	3	.027	10.481	.99	.22	.33

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	43.71	66.35	56.48	5.594	90
Residual	-10.770	13.935	.000	5.261	90
Std. Predicted Value	-2.282	1.765	.000	1.000	90
Std. Residual	-2.024	2.619	.000	.989	90

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

