

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP STRES PERAWAT
RUMAH SAKIT TK. IV IM 07.01
LHOKSEUMAWE**

TESIS

OLEH

**RUSDIANTO
NPM. 201804004**



**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 12/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/7/23

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP STRES PERAWAT
RUMAH SAKIT TK. IV IM 07.01
LHOKSEUMAWE**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**RUSDIANTO
NPM. 201804004**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/23

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)12/7/23

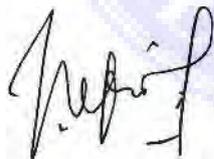
UNIVERSITAS MEDAN AREA MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Perawat Rumah Sakit TK. IV IM 07.01 Lhokseumawe
Nama : Rusdianto
NPM : 201801004

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Nefi Darmayanti, M.Si

Pembimbing II



Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikologi

Direktur



Prof. Dr. L. Latha Astuti Kuswardani, MS

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 12/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/7/23

Telah diuji pada Tanggal 13 Januari 2023

Nama : Rusdianto

NPM : 201801004



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Syafruddin Ritonga, M.AP

Sekretaris : Dr. Patisina, ST, M.Eng

Penguji I : Dr. Nefi Darmayanti., M.Si

Penguji II : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si

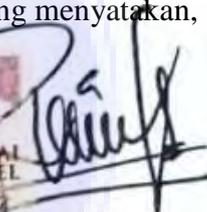
Penguji Tamu : Dr. M. Abrar Parinduri., MA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan 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.

Medan, 13 Januari 2023

Yang menyatakan,


Rusdianto

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rusdianto
NPM : 201804004
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP STRES PERAWAT RUMAH SAKIT TK. IV IM 07.01 LHOKSEUMAWE

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 13 Januari 2023

Yang menyatakan


Rusdianto

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN STRESS PERAWAT RUMAH SAKIT TK. IV IM 07.01 LHOKSEUMAWE

RUSDIANTO
NPM. 201804004

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres perawat Rumah Sakit TK. IV IM 0701 Lhokseumawe. Subjek dalam penelitian ini 148 perawat Rumah Sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe. Metode pengumpulan data dengan menggunakan tehnik *Total Sampling*. Stres perawat diukur dengan skala faktor yang mempengaruhi stres yang terdiri dari 22 item yang valid dan komunikasi interpersonal diukur dengan skala aspek-aspek komunikasi interpersonal De Vito yang terdiri dari 18 item yang valid, sedangkan iklim organisasi diukur dengan skala dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer yang terdiri dari 18 item yang valid. Analisa data yang digunakan adalah regresi ganda untuk hipotesis pertama dan uji korelasi parsial untuk hipotesis kedua dan ketiga. Hasil penelitian menyimpulkan adanya pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit TK IV IM 07.01 yang ditunjukkan koefisien $F_{reg} = 22.171$ dengan $p < 0.05$, dan koefisien korelasi $R = 0.545$ dengan $p < 0.05$ dan $R^2 = 0.297$, hipotesis kedua adanya pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit TK IV IM 07.01 ditunjukkan koefisien t nya adalah sebesar 2.223 dengan $p < 0.05$, dan hipotesis ketiga adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit TK IV IM 07.01 ditemukan koefisien t nya adalah sebesar 5.394 dengan $p < 0.05$.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Iklim Organisasi, Stres Perawat

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH NURSE STRESS HOSPITAL TK. IV IM 07.01 LHOKSEUMAWE

RUSDIANTO
NPM. 201804004

This study aims to determine the effect of interpersonal communication and organizational climate on nurse stress at TK Hospital. IV IM 0701 Lhokseumawe Hospital. The subjects in this study were 148 nurses of Hospital Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe. Data collection method using total sampling technique. Nurse stress is measured by a scale of factors that affect stress consisting of 22 valid items and interpersonal communication is measured by a scale of De Vito's interpersonal communication aspects consisting of 18 valid items, while organizational climate is measured by a scale of organizational climate dimensions according to Litwin and Stringer consisting of 18 valid items. Data analysis used is multiple regression for the first hypothesis and partial correlation test for the second and third hypotheses. The results of the study concluded that there is an influence of interpersonal communication and organizational climate on the work stress of nurses of Hospital TK IV IM 07.01 which is shown by the coefficient of $F_{reg} = 22.171$ with $p < 0.05$, and the correlation coefficient $R = 0.545$ with $p < 0.05$ and $R^2 = 0.297$, the second hypothesis is the effect of organizational climate on the work stress of nurses of Hospital TK IV IM 07.01 shown the t coefficient is 2.223 with $p < 0.05$, and the third hypothesis is the effect of interpersonal communication on the work stress of nurses of Hospital TK IV IM 07.01 found the t coefficient is 5.394 with $p < 0.05$.

Keywords: *Interpersonal Communication, Organizational Climate, Nurse Stress*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul ” **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN STRESS PERAWAT RUMAH SAKIT TK. IV IM 0701 LHOKSEUMAWE**”. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Nefi Darmayanti, M.Si dan ibu Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si selaku pembimbing yang telah banyak memberikan waktu dan tenaga dalam penyusunan tesis ini mulai dari proposal samapai akhirnya menjadi sebuah karya ilmiah.

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, dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, 13 Januari 2023

Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan Bismillahirrahmanirrahim sebagai ucapan terima kasih, penulis panjatkan puji dan syukur kepada Allah Subhannallahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan Hidayah-Nya serta kemudahan yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi Dengan Stress Perawat Rumah Sakit TK. IV IM 07.01 Lhokseumawe”**.

Shalawat beriringan salam tak lupa kita panjatkan kehadiran Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam jahiliah ke alam islamiah, dan dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan. Dalam penyusunan tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak. Penulis Mengucapkan Terima Kasih Banyak Kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M,Eng, M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Rahmi Lubis., M.Psi
4. Komisi Pembimbing I Dr. Nefi Darmayanti, M.Si dan Pembimbing II Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si untuk semua bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan.
5. Istri ku tercinta serta anak-anak ku yang ku sayang serta keluargaku yang telah memberikan semangat serta memberikan pengorbanan material dan

moral serta do'a yang tak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini.

6. Semua Rekan-rekan seperjuangan dan seangkatan yang saling membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan tesis ini
7. Kepala Rumah Sakit Tk IV IM 07.01 yang telah memberikan izin untuk dapat menyelesaikan studi penelitian ini.
8. Seluruh staf/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area

Dalam penyusunan tesis ini ini penulis menyadari tidak terlepas dari kesalahan dan akhir kata penulis mohon maaf atas segala kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa yang akan datang.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
UCAPAN TERIMAKASIH	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	14
1.3. Batasan Masalah	15
1.4. Rumusan Masalah	15
1.5. Tujuan Penelitian	16
1.6. Manfaat Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
2.1. Stres Kerja.....	18
2.1.1. Definisi	18
2.1.2. Penyebab Stres Kerja.....	20
2.1.3. Dampak Stres	24
2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	26
2.2. Komunikasi Interpersonal.....	30
2.2.1. Definisi	30
2.2.2. Komponen Komunikasi Interpersonal.....	34
2.2.3. Tujuan Komunikasi Interpersonal	38
2.2.4. Hubungan Interpersonal	41
2.3. Iklim Organisasi.....	47
2.3.1. Definisi Iklim Organisasi	47
2.3.2. Pendekatan Iklim Organisasi	49
2.3.3. Dimensi Iklim Organisasi	50
2.3.4. Indikator Iklim Organisasi	52
2.3.5. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi dengan Stres Perawat	53
2.4. Kerangka Konseptual.....	55
2.5. Hipotesa Penelitian	55
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	57
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian	58
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	59

3.4. Populasi dan Sampel	60
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	61
3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	64
3.7. Analisis Data.....	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1. Orientasi Kancan Penelitian	69
4.2. Persiapan Penelitian.....	71
4.3. Pelaksanaan Penelitian.....	80
4.4. Hasil Analisa Data Penelitian	81
4.5. Hasil Uji Hipotesis	85
4.6. Pembahasan	87
4.7. Keterbatasan Penelitian.....	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Blue Print Aitem-aitem Penyebaran Skala Stres Kerja	63
Tabel 3.2. Blue Print Aitem-aitem Penyebaran Skala Komunikasi Interpersonal.....	63
Tabel 3.3. Blue Print Aitem-aitem Penyebaran Skala Iklim organisasi.....	64
Tabel 4.1. Distribusi Item Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Coba	73
Tabel 4.2. Distribusi Item Iklim Organisasi sebelum Uji Coba	74
Tabel 4.3. Distribusi Item Stres Kerja sebelum Uji Coba	75
Tabel 4.4. Distribusi Item Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Coba.....	77
Tabel 4.5. Distribusi Item Iklim Organisasi Setelah Uji Coba.....	78
Tabel 4.6. Distribusi Item Stres Kerja Setelah Uji Coba	79
Tabel 4.7. Distribusi Uji Normalitas Item Stres Kerja	82
Tabel 4.8. Distribusi Uji Normalitas Item Komunikasi Interpersonal	82
Tabel 4.9. Distribusi Uji Normalitas Item Iklim Organisasi	83
Tabel 4.10. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.11. Distribusi Uji Linearitas Item Komunikasi Dengan Stres Kerja...	84
Tabel 4.12. Distribusi Uji Linearitas Item Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja.....	84
Tabel 4.13. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	85
Tabel 4.14. Perhitungan Mean Hipotetik Dan Empiric Variable Penelitian....	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia kerja saat ini sangat menuntut sumber daya manusia yang kompeten dan terampil dibidangnya masing-masing. Semua aspek-aspek kehidupan terus dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan kompetensi serta kemampuan agar dapat mengikuti dan mengimbangi perkembangan ilmu pengetahuan. Demikian pula pasar kerja membutuhkan kemampuan hard skill dan soft skill, hal ini mendorong para mahasiswa mempersiapkan diri menjadi sumber daya manusia yang kompeten dan dibutuhkan di dunia kerja (Taufiq, 2020)

Perubahan dikarenakan revolusi industri 4.0 dipercepat dengan adanya pandemic Covid-19 yang tengah melanda dunia saat ini. Pandemi yang diawali muncul di kota China Desember 2019 telah memaksa berbagai elemen organisasi, ekonomi dan pendidikan berubah dengan lebih tergantung kepada teknologi. Berbagai gangguan psikologis telah dilaporkan dan dipublikasi selama wabah Covid-19 di Cina, baik pada tingkat individu, komunitas, nasional, dan internasional. Pada tingkat individu, orang lebih cenderung mengalami takut tertular dan mengalami gejala berat atau sekarat, merasa tidak berdaya, dan menjadi stereotip terhadap orang lain. Pandemi bahkan menyebabkan krisis psikologis (Xiang., *et al*, 2020 dalam Rina, 2020)

Penelitian terbaru melaporkan bahwa orang dengan pengalaman isolasi dan karantina memiliki perubahan signifikan pada tingkat kecemasan, kemarahan,

kebingungan, dan stres. Masyarakat di luar tempat karantina mengalami ketakutan tertular karena pengetahuan tentang Covid-19 yang terbatas atau salah (Brooks, Rebecca, Smith, Woodland, Wessely, Greenberg, and Rubin, 2020). Penelitian sebelumnya telah melaporkan bahwa kondisi wabah infeksi, seperti sindrom pernafasan akut yang parah (SARS) yang mirip dengan pandemi Covid-19, telah memberikan beban psikologis kepada para petugas kesehatan seperti kecemasan, depresi, serangan panik, atau gejala psikotik (Luo.,*et al*, 2020 dalam Rina, 2020)

Keadaan psikologis perawat sangat rentan mengalami fluktuasi dikarenakan adanya stressor, terlebih lagi saat situasi pandemi COVID-19 dimana perawat dituntut memberikan pelayanan prima dengan resiko penularan COVID-19. Perawat merasakan emosi negatif, tantangan dan perubahan peraturan di berbagai aspek akibat COVID-19 dan beradaptasi dengan standar pelayanan COVID-19(Saleha, 2020)

Dalam situasi pandemic covid -19 bahwa resiko perawat terpapar didapatkan dari penularan rekan kerja, pasien dan orang-orang yang tampak sehat namun ternyata membawa virus penyebab Covid-19. Kejadian ini menimbulkan kecemasan dan stres psikologis bagi perawat dalam menjalankan tugasnya. Kekhawatiran akan terjadinya penularan penyakit pada keluarga, perubahan pola kerja, penggunaan alat pelindung diri dalam jangka waktu yang lama, keterbatasan Alat Pelindung Diri (APD), kelelahan fisik dan stigma masyarakat merupakan faktor-faktor stres psikologis yang dihadapi para perawat. Secara Psikologi perubahan perilaku yang berdampak pada stres perawat juga dipengaruhi akibat menyaksikan rekan kerja yang sakit bahkan meninggal, semua

hal tersebut menguras energi fisik dan mental perawat. Kondisi tersebut menjadi stressor yang dapat berkembang menjadi gejala stres post trauma untuk 3 bulan kemudian. Pandemi ini merupakan bencana non alam dimana terjadi penderitaan fisik secara bersama dan angka kematian yang tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa petugas kesehatan yang menangani wabah SARS 2003 dan MERS 2015 sangat rentan mengalami tekanan psikologis (Saleha, 2020)

Pandemic Covid-19 yang menjadi salah satu sumber stres bagi perawat dapat dikategorikan sebagai faktor lingkungan. Lingkungan kerja merujuk kepada hal-hal yang berkaitan dengan satuan pekerjaan, desain pekerjaan, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, jaringan kerjasama, komunikasi interpersonal, dan imbalan (Muslim, 2020).

Menurut Powell, Guadagno, & Cassematis, 2013 (dalam Anita, 2021) *controlling the negative influence of work stress on investigative interviewers requires (at least in the first instance) modification of the work environment rather than attempts to limit exposure to case material through maximum tenure and forced job rotation which undermine opportunities for specialisation. Because the great majority of stimuli in the work environment do not require adaptation, they are not really potential stress sources.*

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab yang menstimulasi dari stres kerja. Maka dengan demikian bahwa kondisi lingkungan kerja membutuhkan suatu perhatian ekstra untuk mengamati penyebab dari stres kerja.

Berdasarkan data dari WHO tahun 2021(dalam Muslim, 2020), sebanyak 226 negara didunia yang terkonfirmasi 250.154.972 orang dan yang meninggal 5.054.267 orang dengan kasus infeksi corona virus 5 negara tertinggi. Amerika serikat 44.881.661 kasus, 726.790 meninggal dunia dan 34.346.318 sembuh. India 33.893.002 kasus dengan 449.883 meninggal dunia dan 33.192.679 sembuh.

Brazil 21.516.832 kasus dengan 599.359 meninggal dunia dan 20.554.936 sembuh. Inggris 8.006.660 kasus, dengan 137.295 meninggal dunia dan 6.528.673 sembuh. Rusia dengan 7.662.560 kasus dengan 212.625 meninggal dunia dan 6.778.900 sembuh.

Di Indonesia dengan 4.248.843 kasus, 143.578 meninggal dunia dan 4.095.663 yang sembuh, penurunan kasus Covid-19 dengan percepatan vaksinasi yang dilakukan tenaga kesehatan seluruh kota dan kabupaten dengan menerapkan protokol kesehatan. Menurut Abdulgani selaku penanganan Covid-19 pemerintah Aceh kasus yang terdapat 118 kasus, dengan 89 orang isolasi mandiri dan 29 lainnya dirawat di Rumah Sakit Rujukan yang ada di Aceh (Dinkes Aceh, 2021)

Anderson et al., 2012 (dalam Anita, 2021) yang menyatakan *occupational stress is a growing problem that results in substantial cost to individual employees and work organizations around the globe.*

Salmaniah (2016) yang menyatakan di dalam dunia kesehatan, kegiatan berkomunikasi juga dilakukan oleh dokter dan tenaga paramedis terhadap pasien. Bentuk komunikasi yang sering dilakukan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang terjalin antara dokter dan paramedis terhadap pasien merupakan hubungan kerjasama yang ditandai dengan tukar menukar baik pesan, pengalaman, pikiran, perasaan, dan perilaku untuk tujuan antara lain dapat meringankan penderitaan pasien dan membantu pasien lebih cepat sembuh dari penyakit yang dideritanya.

Pola komunikasi yang interaktif antara, atasan dengan bawahan dan sesama rekan kerja dapat memberikan saling pemahaman dan toleransi dalam sebuah organisasi sehingga dapat menimbulkan hasil kinerja. Apabila dalam suatu

organisasi tanpa komunikasi, karyawan tidak akan tahu apa yang akan mereka lakukan, pimpinan tidak akan dapat informasi. Kerja sama tidak akan terwujud karena karyawan tidak mengkomunikasikan kebutuhan dan perasaan mereka. Atasan sebagai panutan dalam perusahaan, harus menjadi pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan perusahaan agar lebih bisa berkembang (Agus dan Abdul, 2018)

Myers mengatakan bahwa komunikasi yang didefinisikan sebagai suatu transaksi antara seseorang dengan lingkungannya yang mencakup orang lain seperti teman, keluarga, rekan kerja, bahkan orang-orang asing. Berkomunikasi antar pribadi atau secara ringkas disebut juga komunikasi interpersonal merupakan keharusan bagi individu. Individu senantiasa membutuhkan dan berusaha membuka komunikasi atau hubungan interpersonal dengan sesamanya baik secara horizontal maupun secara vertikal. Selain itu ada sejumlah kebutuhan di dalam diri manusia yang hanya diterima lewat komunikasi dengan sesamanya dalam melakukan interaksi dengan orang lain, faktor penunjang utama yang diperlukan adalah adanya sebuah komunikasi, karena komunikasi dapat membantu seseorang memiliki rasa kepercayaan yang cukup dan merupakan alat untuk berinteraksi dengan lingkungan (Mawarni, 2009)

Berdasarkan penelitian Iranda (2018) tentang hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja guru di yayasan pendidikan singosari deli tua, penelitian ini menunjukkan bahwa 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. 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.

Penelitian sebelumnya juga di temukan oleh Agus dan Abdul (2018) tentang analisis hubungan komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin termasuk kategori kurang baik. Sedangkan iklim komunikasi dan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin termasuk kategori cukup baik. Selain itu terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.

Kevin (2019) juga meneliti tentang pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja karyawan perkebunan PT. X dengan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif iklim organisasi terhadap stres kerja karyawan ($R^2 = 0.627$; $R = 0,792$; $F = 211.639$; $p < 0,05$). Iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 62.7% terhadap stres kerja karyawan.. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin rendah stres kerja karyawan atau sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin tinggi stress kerja karyawan.

Penelitian juga diteliti oleh Neni (2019) hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan stres kerja pegawai pemerintahan kota Semarang dinas penataan ruang. Dari uji hipotesis diketahui $r_{xy} = 0,480$ dengan nilai $P = 0,000$ ($P \leq 0,05$) yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima. Semakin baik persepsi terhadap iklim organisasi yang di dapatkan pegawai Pemerintahan Kota Semarang Dinas Penataan Ruang, maka akan semakin rendah pula stres kerjanya, begitupula sebaliknya.

Dapat ditarik benang merah antara komunikasi interpersonal dengan stres perawat bahwa komunikasi interpersonal menentukan dan mempengaruhi sikap seseorang dalam proses pemberian rekomendasi informasi tindakan pelayanan kesehatan terhadap produk atau jasa sehingga terciptanya kuantitas Rumah sakit efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa guna memenuhi harapan sehat konsumen.

Menurut Iranda (2018), 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 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 mengatur 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 lawan 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.

Praktik sumber daya manusia, iklim organisasi terkadang sengaja diciptakan untuk kepentingan manajerial, seperti adanya pimpinan yang berusaha membangun iklim organisasi agar selalu terjadi iklim konflik antar anggota organisasi. Dengan sering berlangsung konflik internal anggota organisasi, akan dimanfaatkan oleh manajer dalam mengendalikan bawahan dalam mencapai tujuan yang dikehendaki. Pada organisasi yg diciptakan iklimnya selalu terjadi konflik, dijadikan alat bagi manajer untuk memonitor anggota organisasi, karena akan banyak informasi yang disampaikan dari masing-masing yang konflik. Bahkan dengan menciptakan iklim organisasi yang selalu terjadi konflik dapat meningkatkan *beginning position* bagi manajer, sehingga anggota organisasi disibukkan adanya konflik sesama mereka. Sementara berbagai kebijakan yang diambil pimpinan, yang merugikan mereka luput dari perhatian anggota organisasi (Hutabarat, 2021)

Untuk mendapatkan loyalitas pasien maupun loyalitas anggota organisasi, organisasi harus bisa menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyenangkan. 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 harus dapat menciptakan iklim organisasi yang membuat pasien maupun anggota organisasi bisa merasakan manfaat produk barang dan jasa yang ditawarkan berikutan layanan yang membuat pasien maupun anggota organisasi betah dan tetap setia menggunakan produk organisasi tersebut (Henry, 2012)

Menyadari betapa iklim organisasi memiliki kontribusi yang cukup signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yang pada akhirnya akan pula berpengaruh terhadap kualitas kerja, maka dengan sendirinya perlu pemahaman yang baik tentang iklim organisasi. Menurut Muhammad, iklim organisasi adalah: Kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan (Madasi, 2016)

Iklim organisasi merupakan keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pasien atau pihak luar organisasi. Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya

yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka (Madasi, 2016)

Iklim muncul dan didukung oleh praktik-praktik organisasi. Perawat sebagai pemberi pelayanan kesehatan dengan sifat profesinya sangat sulit untuk menghindari kontak yang erat terhadap pasiennya. Tingginya risiko keterpaparan infeksi Covid-19 serta faktor-faktor lain memengaruhi kinerja perawat yang berdampak pada resistensi mereka terhadap profesi. Dengan demikian stres juga dapat dipicu oleh komunikasi interpersonal tenaga kesehatan dengan perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan dalam tindakan maupun kedisiplinan kinerja dan bisa juga dalam iklim suatu organisasi maupun perusahaan tertentu yang meningkatkan kepuasan pasien dalam pelayanan yang ada di suatu organisasi tersebut (Saleha, 2020)

Stres juga tumbuh karena permasalahan antara komunikasi sesama rekan kerja dengan tuntutan yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai tersebut. Lima sumber stres kerja perawat secara umum adalah kapasitas kerja berlebih, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan merawat pasien kritis, berurusan dengan pengobatan dan perawatan pasien dan kegagalan merawat. Stres kerja dapat berdampak buruk pada kondisi kejiwaan, emosional, kognitif, dan fisiologiknya apabila tidak dilakukan penanggulangan. Stres dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan. Seperti kutipan fenomena yang saya dapatkan dari perawat yang bertugas saat itu mereka mengeluhkan bahwa merasakan kurangnya dalam konsentrasi bekerja dalam pelayanan yang prima, hingga pada saat pertukaran jadwal dinas. Akibat dari permasalahan tersebut,

kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak tersalurkan dan tidak sesuai yang diharapkan sebagai perawat. Stres kerja yang berlebihan juga berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh juga bagi instansi Rumah Sakit tersebut.

Rumah Sakit Tingkat IV Iskandar Muda 07.01 Lhokseumawe adalah salah satu Rumah Sakit Rujukan Pasien yang terdampak COVID-19 dan ditinjau dari lokasi yang cukup strategis di pertengahan kota yang memungkinkan peningkatan pasien yang cukup tinggi. Sehingga Rumah Sakit Tingkat IV Iskandar Muda 07.01 Lhokseumawe harus memiliki tenaga kesehatan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik. Banyaknya jumlah pasien yang masuk baik rawat jalan maupun pasien mondok baik yang militer maupun sipil dari berbagai jenis penyakit, memerlukan tindakan medis yang segera dilakukan. Namun pada pandemi ini Rumah Sakit menambahkan peraturan terbaru dengan memakai APD (Alat Pelindung Diri) dari perawat untuk mencegah terpapar virus tersebut, yang pada akhirnya akan menambah stres kerja.

Pademi ini membuat banyak orang merasa bingung, cemas, stres dan frustrasi khawatir mengalami sakit atau tertular Covid-19. Di sisi lain banyak orang yang risau masalah finansial, pekerjaan, masa depan, dan kondisi setelah pademi. Pademi ini juga mengakibatkan beberapa Rumah sakit mengalami peningkatan aktifitas dikarenakan banyak orang yang tertular virus dan harus diberi penanganan khusus. Jumlah pasien yang datang menjadi sangat banyak dari biasanya, membuat beban kerja perawat di beberapa Rumah Sakit menjadi sangat berlebih, yang mengakibatkan banyak perawat mengalami stres kerja. Namun, ada

juga Rumah sakit yang terkena dampak dimana jumlah pasien yang datang menurun, dikarenakan Rumah Sakit tersebut tidak menerima pasien yang tertular dan tidak menyiapkan ruang isolasi, selain itu banyak juga masyarakat yang cenderung takut untuk pergi kerumah sakit walaupun gejala yang dialami berbeda dari gejala ketika tertular Virus Covid-19.

Fluktuasi stres perawat menimbulkan kecemasan dan ketidakpuasan kerja, serta memberikan dampak pada pendapatan Rumah Sakit dan pengurangan gaji perawat, yang membuat perawat mengalami stres kerja. Dengan semua kebutuhan pokok terbatas dan memiliki harga yang cukup tinggi, jika upah perawat berkurang dan telat untuk diberikan akan mengakibatkan kesulitan bagi perawat bahkan untuk tidak dapat banyak kerugian Rumah Sakit diakibatkan kekurangan pasien berobat maka akan terjadi pula pengurangan perawat yang ada di Rumah Sakit tersebut.

Tenaga kesehatan khususnya perawat, dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari stres kerja, sama halnya dengan profesi lain. Tugas dan tanggung jawab perawat disamping mendatangkan kepuasan bagi perawat tersebut. Dengan fenomena yang saya dapatkan dari perawat diruangan rawat inap, jumlah perawat masih kurang tidak sebanding dengan kapasitas ruangan serta kinerja yang tidak sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, selain itu kualitas kinerja dengan tuntutan kerja tidak sesuai pendidikan, pada sisi lain interaksi antara anggota ruangan dengan kepala ruangan yang kurang memotivasi, menampung segala kekurangan baik dari sarana prasarana. Menurut De Vito (1997) Komunikator harus terbuka pada komunikasi demikian juga sebaliknya, kesediaan komunikator

untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang, serta mengakui perasaan, pikiran serta mempertanggung jawabkan nya. Kesetaraan tidak berarti menerima semua perilaku verbal dan nonverbal pihak lain memberikan “penghargaan positif tak bersyarat”.

Dari survei awal peneliti mendapatkan dari 148 perawat, 10 perawat mengatakan sudah mulai jenuh dan kurang ada waktu untuk keluarga, waktu libur digunakan untuk bekerja tanpa jadwal dinas atau dipanggil untuk membantu teman yang berhalangan hadir. 8 perawat lain mengatakan perawat terdahulu sudah tidak lagi bekerja di Rumah Sakit ini dengan kapasitas kerja yang berlebihan dan sering dapat hal-hal yang tidak diinginkan dari Piket Jaga. Demikian juga ada perawat yang sudah bekerja selama 3 bulan namun sudah keluar atau tidak lagi berdinas disebabkan oleh keputusan kepala ruangan dan teman sekerja yang tidak mendidik dan mengarahnya sesuai SOP dari ruangan tersebut.

Kutipan wawancara:

“Saya merasakan tidak nyaman pada saat bekerja, melayani pasien yang bertambah terus hingga ada yang positif terpapar Covid-19, dengan lagi teman kerja yang selalu terlambat datang dan terlambat dalam pengisian dokumen dan status pasien sehingga penanggung koordinasi ruangan marah ke saya dan teman lain. Namun tidak saya laporkan ke kepala ruangan tersebut, karena tugas saya bukan urusan orang lain, namun pasien yang diruangan saya. Kadang-kadang dia menyuruh adik siswa atau yang lagi magang untuk disuruh-suruh baik dalam periksa pasien maupun infus nya. Kalau dibilang stres, ya stres pak disini saya menjaga pasien melayani pasien supaya sembuh, bukan duduk bergosip, kadang ada anggota keluarga yang cerewet karena infus nya sering habis dan macet, malah kadang ada pasien kritis yang harus siaga kami antar ke ICU, dan malah ada yang di evakuasi ke Rumah Sakit lain dengan Tipe yang tinggi. Emosi kadang saya tahan juga, karena ini adalah Rumah Sakit punya Militer yang siap loyalitas saja pak. Stres kerja kami bukan hanya pada pasien yang banyak namun dari sisi kepala ruangan serta teman sekerja dengan tipenya menjilat kepada

atasan. Banyak yang sudah keluar dari Rumah Sakit ini, karena peraturannya tidak benar dengan penanggung jawab layanan berbeda dari tahun sebelumnya. Dengan adanya peraturan baru seperti ini kami semakin tertekan, sedangkan masa pandemi ini susah sekali mencari pekerjaan yang layak sesuai pendidikan.”

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perawat mengalami stres kerja akibatnya interaksi atasan bawahan yang kurang, kapasitas kerja tidak sesuai dengan pendidikan, ketidakjelasan dalam pekerjaan. Dengan pasien yang banyak serta perawat yang minim *fresh graduates* membuat para perawat memikul tanggung jawab yang berlebihan di Rumah Sakit tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti menganggap penelitian ini penting dilakukan karena Perawat memiliki stres yang tinggi karena perawat setiap hari akan berhadapan dengan aspek lingkungan fisik dan lingkungan psikososial yang tinggi dari pekerjaan. Sehingga kemungkinan besar akan terjadi stres pada perawat. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe”.

1.2. Identifikasi Masalah

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi sekolah perlu diangkat ke permukaan pada saat ini (Nugroho, 2014). Di antaranya adalah:

1. Masalah stres adalah masalah yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja perawat
2. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi rumah sakit, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal

dari dalam organisasi rumah sakit. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami kebenarannya.

3. Pemahaman akan sumber-sumber stress yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi sekolah demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.
4. Banyak diantara karyawan baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun taraf yang amat rendah. Di situ pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak komunikasi interpersonal dengan organisasi rumah sakit juga semakin berkurang. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan penelitian yang sudah disusun, masalah penelitian memiliki batasan agar lebih jelas dan tidak meluas. Penelitian hanya dilakukan kepada perawat rawat inap di Rumah Sakit Tk IV IM 0701 dengan masalah pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres perawat rumah sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka permasalahan penelitian yang dapat di rumuskan adalah “Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stress perawat

rumah sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe”. Pokok masalah diatas dijabarkan kedalam beberapa masalah berikut:

1. Adakah pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres perawat rumah sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe
2. Adakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres perawat rumah sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe
3. Adakah pengaruh iklim organisasi terhadap stres perawat rumah sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe.

1.5. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres perawat Rumah Sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres perawat Rumah Sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe.
- c. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap stres perawat Rumah Sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi khususnya pada bidang ilmu Psikologi Organisasi dan dapat dijadikan bahan rujukan sehingga diharapkan juga dapat memperkaya bahan pustaka.

- b. Diharapkan dapat menghasilkan konsep tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres perawat.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Ruangan diharapkan dapat dipakai sebagai rujukan dalam mengembangkan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan iklim organisasi yang harmonis dan menurunkan stres bagi tenaga kesehatan lainnya.
- b. Bagi Perawat diharapkan dapat dipakai sebagai rujukan dalam rangka menurunkan stres dan menjaga keharmonisan kinerja sesama tenaga kesehatan lainnya.
- c. Bagi Rumah Sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pikiran untuk meningkatkan mutu pelayanan, terutama kepuasan pasien melalui peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan keharmonisan sesama tenaga kesehatan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Definisi

Menurut Fraser 1997 (dalam Iranda 2018), stres atau ketegangan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, sehingga istilah tersebut sebenarnya sulit untuk didefinisikan. Istilah stres disatu sisi menggambarkan suatu keadaan fisik 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 karena itu stres sering dianggap sebagai reaksi dari manusia terhadap tekanan-tekanan psikososial, dalam hubungannya dengan pekerjaan maupun dengan lingkungan tempat individu berada.

Hans Selye 1963 (dalam Saleh 2020), menyebutkan stres sebagai respons nonspesialistik dari tubuh terhadap setiap permintaan untuk perubahan. Selye menemukan bahwa hewan hasil uji laboratoriumnya mengalami rangsangan fisik dan emosi berbahaya yang semuanya menunjukkan perubahan psikologis yang sama atas ulkus lambung, penyusutan jaringan limfoid, dan pembesaran adrenal.

Bagi banyak orang, stres adalah reaksi mereka terhadap permasalahan sehingga mengakibatkan nyeri dada, mulas, sakit kepala, atau jantung

berdebar, dan lain sebagainya. Banyak ilmuwan mengeluhkan tentang kebingungan ini dan seorang dokter menyimpulkan dalam edisi 1951 *British Medical Journal* bahwa, Stres selain menjadi diri sendiri, juga merupakan penyebab dari dirinya, dan hasil dari dirinya sendiri (Saleh, 2020)

Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh North Western National of Life, satu dari empat pekerja di Amerika berpendapat bahwa pekerjaan merupakan penyebab stres nomor satu dalam hidup mereka (Rina, 2020)

Para ahli mendefinisikan stres dengan redaksi yang berbeda-beda. Robbins menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai sesuatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Weinberg dan Gould mendefinisikan stres sebagai “a substantial imbalance between demand (physical and psychological) and response capability, under condition where failure to meet that demand has importance consequences”. Artinya, ada ketidakseimbangan antara tuntutan (fisik dan psikis) dan kemampuan memenuhinya. Gagal dalam memenuhi kebutuhan tersebut akan berdampak krusial (Muslim, 2020)

Dari paparan di atas dapat dipahami bahwa Stres adalah respons organisme untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan yang berlangsung. Tuntutan tersebut dapat berupa hal-hal yang faktual terjadi, atau

hal-hal baru yang mungkin akan terjadi, tetapi dipersepsi secara aktual. Apabila kondisi tersebut tidak teratasi dengan baik maka terjadilah ganguan tidak dapat menjalankan fungsi pekerjaannya dengan baik, dengan redaksi yang lebih sederhana, stres adalah suatu keadaan tidak menyenangkan atau tidak nyaman yang dialami oleh individu dan keadaan tersebut mengganggu pikiran, emosional, tindakan atau perilaku dalam kehidupan sehari-hari pada satu atau lebih organ tubuh yang mengakibatkan yang bersangkutan. Kondisi tersebut bersifat individual dan subjektif. Artinya kondisi stres yang dialami oleh setiap orang tidak sama dan cara penanggulangannya pun tidak sama karena sifatnya subyektif dan pribadi.

2.1.2. Penyebab Stres Kerja

Mukhtar (2021) lingkungan kerja dapat memicu munculnya stres kerja dan tidak semua orang menyenangi lingkungan kerjanya bahkan tidak sedikit orang yang tidak mencintai pekerjaannya. Beberapa hal yang dapat menjadi penyebab karyawan mengalami stres antara lain:

1. Atasan

Terdapat beberapa jenis atasan dalam lingkungan kerja dan atasan sering menjadi pemicu munculnya stres bagi karyawan. Umumnya atasan akan melakukan tindakan apapun untuk dapat memicu munculnya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dan umumnya atasan akan menuntut karyawan untuk menjadi penurut sesuai arahan atasan. Kondisi tekanan seperti ini akan memicu munculnya stres bagi karyawan yang tidak mampu bekerja di bawah tekanan.

2. Konflik dengan rekan kerja

Kondisi lingkungan kerja akan membawa karyawan bertemu dengan orang-orang dari berbagai karakter, watak, pola pikir dan kepribadian yang berbeda-beda. Setiap karyawan yang bergabung dalam lingkungan kerja akan membawa karakternya masing-masing dan tidak mudah untuk saling menyatukan hal tersebut. Ketidakcocokan karakter, watak, pola pikir dan kepribadian inilah yang dapat memicu timbulnya stres kerja bahkan dapat memicu konflik kerja.

3. Beban kerja

Beban kerja berlebihan yang harus ditanggung oleh karyawan sering menjadi pemicu munculnya stres kerja. Ketika seorang karyawan dihadapkan pada tuntutan beban kerja yang melebihi kemampuannya disinilah dapat memicu munculnya stres kerja.

4. Komunikasi

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu karyawan untuk takut mengemukakan pendapat, berkomunikasi karena sering disudutkan dengan rekan kerja atau atasan sehingga karyawan takut untuk menyampaikan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Kondisi ini mampu memicu stres kerja bagi karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam komunikasi kerja.

5. Ketidakmampuan mengelola emosi

Setiap manusia terlahir dengan kondisi emosional yang berbeda-beda ada yang mampu mengelola emosi dengan baik, bersikap tenang dalam setiap situasi yang tidak mengancam, namun adapula yang mudah tersurut oleh emosi. Ada orang yang mudah terpancing emosi hanya karena kehilangan pulpen di meja kerjanya sehingga menimbulkan kondisi stres seketika dan berdampak pada ketidakkonsentrasian dalam menyelesaikan pekerjaan. Orang yang mudah tersurut oleh emosi akan lebih rentan terkena stres kerja, namun orang yang pandai mengelola emosinya akan mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik.

Vanchapo (dalam Mukhtar, 2021) menjelaskan bahwa penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi 3 bagian yaitu:

1. Penyebab Organisasional

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung didalamnya, yaitu:

- a) Kurangnya otonomi dan kreativitas
- b) Harapan, tenggat waktu dan kuota yang tidak logis
- c) Relokasi pekerjaan

- d) Kurangnya perhatian
- e) Karier yang melelahkan
- f) Hubungan dengan majikan(penyelia) yang buruk
- g) Selalu mengikuti perkembangan teknologi (mesin faks, voice mail, dan lain-lain)
- h) Downsizing, bertambahnya tanggung jawab tanpa penambahan gaji.
- i) Pekerja dikorbankan (penurunan laba yang didapat).

2. Penyebab Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a) Pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga
- b) Ketidakpastian ekonomi
- c) Kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja
- d) Kejenuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan
- e) Konflik dengan rekan kerja

3. Penyebab Lingkungan

- a) Buruknya kondisi lingkungan kerja (pencahayaan, kebisingan, ventilasi, suhu, dan lain-lain)
- b) Diskriminasi ras
- c) Pelecehan seksual
- d) Kekerasan di tempat kerja

- e) Kemacetan saat berangkat dan pulang kerja.

2.1.3. Dampak Stres

Northwestern National Life Insurance (dalam Simanullang, 2020) telah melakukan beberapa penelitian penting tentang dampak stres di tempat kerja dengan merik kesimpulan dinyatakan dalam statistik sebagai berikut:

1. Sejumlah satu juta kasus absensi di tempat kerja berkaitan dengan masalah stres.
2. 27% mengatakan bahwa aspek pekerjaan menimbulkan stres paling tinggi dalam hidup mereka.
3. 46% menganggap tingkat stres kerja sebagai tingkat stres yang sangat atau luar biasa tinggi.
4. Satu pertiga pekerja berniat untuk langsung mengundurkan diri karena stres dalam pekerjaan mereka.
5. 70% berkata stres kerja telah merusak kesehatan fisik dan mental mereka.

Dampak stres terbagi menjadi 2 yaitu *Sindrom Mental dan Emosional* dan Gejala gejala fisik yaitu:

1. *Sindrom Mental dan Emosional*
 - a) Sikap negatif
 - b) Kekhawatiran
 - c) Pikiran-pikiran yang terobsesi
 - d) Ketakutan/fobia
 - e) Kesediahn

- f) Peka/mudah tersinggung
 - g) Kemarahan/ingin meledak
 - h) Mudah lupa/kelalaian terus-menerus
 - i) Rasa kesepian
 - j) Bingung
 - k) Kurang konsentrasi
 - l) Keragu-raguan
 - m) Putus asa
 - n) Susah tidur(insomnia)
 - o) Mimpi buruk
 - p) Depresi
 - q) Bunuh diri
2. *Gejala-gejala Fisik*
- a) Ketegangan/nyeri otot
 - b) Kekejangan otot
 - c) Sakit kepala
 - d) Migrain
 - e) Kekakuan rahang
 - f) Menggertak-gertakan gigi
 - g) Letih/kelelahan
 - h) Sembelit
 - i) Diare
 - j) Gangguan pencernaan

- k) Gangguan pada kulit
- l) Gemetar
- m) Asma
- n) Jantung berdebar-debar
- o) Tekanan darah tinggi
- p) Nafas pendek/memburu
- q) Kecenderungan mencelakakan diri sendiri

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

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

Stres yang terjadi ditempat kerja mempunyai beberapa sumber.

Menurut Robbins (dalam Iranda, 2020) sumber stres sebagai berikut :

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

Menurut Beerhr & Newman (dalam Iranda, 2020) ada beberapa variabel yang berhubungan dengan stres 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 Iranda, 2020) menyebutkan bahwa sumber stres 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 stres.
- 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 stres. 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 stres.
- e. Struktur Organisasi. Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan

Fontana 1993 (dalam Iranda, 2020) mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja dalam faktor umum, penyebab spesifik dan penyebab stres 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 stres 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.

Menurut Linda (Dalam Nur, 2021) faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja perawat antara lain:

a. Beban kerja

Beban kerja berupa beban kerja fisik meliputi mengangkat pasien ketempat tidur saat pasien baru datang, mendorong branket pasien, menyiapkan peralatan perawatan, membersihkan ruangan dan mensterilkan alat-alat perawatan. Beban kerja mental meliputi menangani pasien dengan cepat, dan menghadapi keluarga pasien yang tidak sabar.

b. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal memungkinkan perawat saling bertukar pikiran dengan perawat lainnya mencari jalan keluar atas masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Sering kali ketika dokter tidak

sedang bertugas, perawat harus memutuskan sendiri tindakan secara cepat dan tepat yang akan diberikan kepada pasien yang kesehatannya memburuk atau mengalami kritis, berbeda pendapat dengan perawat lain maupun dokter yang bertugas.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sering kali menjadi salah satu faktor penyebab stres, seperti hubungan antar perawat, tempat bekerja, hubungan antara dokter dan perawat.

2.2. Komunikasi Interpersonal

2.2.1. Definisi

Landasan teori utama yang digunakan pada penelitian ini adalah Teori Komunikasi Interpersonal dari Joseph A. Devito yang menyebutnya dengan Komunikasi Antarmanusia. Devito menyebutkan komunikasi interpersonal adalah peristiwa komunikasi dan interaksi dengan orang lain, untuk mengenal orang lain dan diri sendiri dan mengungkapkan diri sendiri kepada orang lain. Apakah dengan kenalan baru, kawan lama, kekasih atau anggota keluarga, dan sebagainya dimana melalui komunikasi ini seseorang dapat membina, memelihara, kadangkadang merusak (dan ada kalanya memperbaiki) hubungan pribadi dengan orang lain. Komunikasi menurut Devito mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (Nina, 2016).

Komunikasi interpersonal secara umum terjadi di antara dua orang. Seluruh proses komunikasi terjadi di antara beberapa orang, namun banyak interaksi tidak melibatkan seluruh orang di dalamnya secara akrab. Proses komunikasi interpersonal menggambarkan terjadinya kegiatan komunikasi sebagai proses yang menghubungkan pengirim dengan penerima pesan. Dalam proses komunikasi interpersonal, komunikator memiliki peranan penting menentukan keberhasilan dalam mempengaruhi komunikan, berkaitan erat dengan karakter yang melekat pada komunikator itu sendiri. Asumsi tersebut didasarkan pada pendapat bahwa karakteristik komunikator yang mencakup keahlian atau kredibilitas, daya tarik dan keterpercayaan, merupakan faktor yang sangat berpengaruh dan menentukan keberhasilan komunikator melaksanakan komunikasi (Ali, 2020).

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang mempunyai efek besar dalam hal mempengaruhi orang lain terutama perindividu. Hal ini disebabkan, biasanya pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi bertemu secara langsung, tidak menggunakan media dalam penyampaian pesannya sehingga tidak ada jarak yang memisahkan antara komunikator dengan komunikan (face to face). Oleh karena saling berhadapan muka, maka masing-masing pihak dapat langsung mengetahui respon yang diberikan, serta mengurangi tingkat ketidakjujuran ketika sedang terjadi komunikasi (Rahmi, 2021).

Menurut Pace bahwa komunikasi interpersonal ini merupakan proses komunikasi yang akan berlangsung antara dua orang atau lebih secara

langsung dan bisa di sebut tatap muka antara komunikaor dan komunikan yang dimana pengirim pesan dapat memberikan pesan melalui secara langsung dan penerima pesanya dapat menerima pesannya dan menanggapi langsung kepada lawan bicaranya. Komunikasi interpersonal ini komunikasi yang isi pesanya dikemas dalam bentuk verbal atau nonverbal, komunikasi interpersonal mencakup dua unsur pokok ialah isi pesan dan bagaimana isi pesan akan dilakukan berdasarkan pertimbangan situasinya, kondisi dan keadaan pesan yang akan disampaikan (Iranda, 2018).

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 (Iranda, 2018).

Komunikasi interpersonal atau dikenal pula sebagai komunikasi antar pribadi merupakan bentuk komunikasi yang terjadi diantara manusia atau antara individu yang satu dengan individu lainnya. Titik bentuk dalam komunikasi ini umumnya terjadi pada *setting private* dan melibatkan pertemuan tatap muka secara langsung. Dapat dikatakan juga sebagai komunikasi yang sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari baik dengan keluarga, kekasi, teman, dosen, tetangga, bahkan tidakjarang secara *incidental* (Rahmi, 2021).

Komunikasi interpersonal dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis. Masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan, sehingga penerapannya perlu memperhatikan situasi dan kondisi yang ada. Komunikasi lisan (oral communication) ialah proses pengiriman pesan dengan bahasa lisan. Komunikasi lisan mempunyai beberapa keuntungan yaitu:

- a. Keuntungan terbesar dari komunikasi lisan adalah kecepatannya, dalam arti ketika kita melakukan tindak komunikasi dengan orang lain, pesan dapat disampaikan dengan segera. Aspek kecepatan ini akan bermakna kalau waktu menjadi persoalan yang esensial.
- b. Munculnya umpan balik segera (instant feedback). Artinya penerima pesan dapat dengan segera memberi tanggapan atas pesan-pesan yang kita sampaikan.
- c. Memberi kesempatan kepada pengirim pesan untuk mengendalikan situasi, dalam arti sender dapat melihat keadaan penerima pesan pada saat berlangsungnya tindak komunikasi tersebut. Jika kita memiliki kemampuan berbicara yang lebih baik, memungkinkan pesan-pesan yang kita sampaikan akan menjadi lebih jelas dan cukup efektif untuk dapat diterima oleh receiver.

Komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi antarpribadi atau antarindividu. Untuk menjaga agar proses komunikasi tersebut berjalan baik, agar tujuan komunikasi dapat tercapai tanpa menimbulkan kerenggangan hubungan antarindividu, maka diperlukan etika berkomunikasi. Cara paling mudah menerapkan etika komunikasi interpersonal ialah pihak-

pihak yang terlibat dalam proses komunikasi, bahkan kita semuanya sebagai anggota masyarakat, perlu memperhatikan beberapa hal berikut ini:

- a. Nilai-nilai dan norma-norma social budaya setempat
- b. Segala aturan, ketentuan, tata tertib yang sudah disepakati
- c. Adat istiadat, kebiasaan yang dijaga kelestariannya
- d. Tata krama pergaulan yang baik
- e. Norma kesusilaan dan budi pekerti
- f. Norma sopan-santun dalam segala tindakan

2.2.2. Komponen Komunikasi Interpersonal

Secara sederhana dapat dikemukakan suatu asumsi bahwa proses komunikasi interpersonal akan terjadi apabila ada pengirim menyampaikan informasi berupa lambang verbal maupun nonverbal kepada penerima dengan menggunakan medium suara manusia (*human voice*), maupun dengan medium tulisan. Berdasarkan asumsi ini maka dapat dikatakan bahwa dalam proses komunikasi interpersonal terdapat komponen-komponen komunikasi secara integrative saling berperan sesuai dengan karakteristik komponen itu sendiri.

a. Sumber/komunikator

Merupakan orang yang mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi, yakni keinginan untuk membagi internal sendiri, baik yang bersifat emosional maupun informasional dengan orang lain. Kebutuhan ini dapat berupa keinginan untuk memperoleh pengakuan sosial sampai pada keinginan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang

lain. Dalam konteks komunikasi interpersonal komunikator adalah individu yang menciptakan, memformulasikan dan menyampaikan pesan.

b. Encoding

Encoding adalah suatu aktifitas internal pada komunikator dalam menciptakan pesan melalui pemilihan simbol-simbol verbal dan non verbal, yang disusun berdasarkan aturan-aturan tata bahasa, serta disesuaikan dengan karakteristik komunikasi. Encoding merupakan tindakan memformulasikan isi pikiran ke dalam simbol-simbol, kata-kata dan sebagainya sehingga komunikator merasa yakin dengan pesan yang disusun dan cara penyampainnya.

c. Pesan

Merupakan hasil encoding. Pesan adalah seperangkat simbol-simbol baik verbal maupun non verbal, atau gabungan keduanya yang mewakili keadaan khusus komunikator untuk disampaikan kepada pihak lain. Dalam aktivitas komunikasi, pesan merupakan unsur yang sangat penting. Pesan itulah yang disampaikan oleh komunikator untuk diterima dan diinterpretasi oleh komunikan. Komunikasi akan efektif apabila komunikan menginterpretasi makna pesan sesuai yang diinginkan oleh komunikator.

d. Saluran

Merupakan sarana fisik penyampaian pesan dari sumber ke penerima atau yang menghubungkan orang ke orang lain secara umum. Dalam

konteks komunikasi interpersonal, penggunaan saluran atau media semata-mata karena situasi dan kondisi tidak memungkinkan dilakukan komunikasi secara tatap muka. Prinsipnya, sepanjang masih dimungkinkan untuk dilaksanakan komunikasi secara tatap muka, maka komunikasi interpersonal tatap muka akan lebih efektif.

e. Penerima/komunikator

Adalah seseorang yang menerima, memahami dan menginterpretasi pesan. Dalam proses komunikasi interpersonal, penerima bersifat aktif, selain menerima pesan melakukan pula proses interpretasi dan memberikan umpan balik. Berdasarkan umpan balik dari komunikator inilah seorang komunikator akan dapat mengetahui keefektifan komunikasi yang telah dilakukan, apakah makna pesan dapat dipahami secara bersama oleh kedua belah pihak yakni komunikator dan komunikan

f. *Decoding*

Decoding merupakan kegiatan internal dalam diri penerima. Melalui indera, penerima mendapatkan macam-macam data dalam bentuk “mentah”, berupa kata-kata dan simbol-simbol yang harus diubah ke dalam pengalaman-pengalaman yang mengandung makna. Secara bertahap dimulai dari proses sensasi, yaitu proses dimana indera menangkap stimuli. Proses sensasi dilanjutkan dengan persepsi, yaitu proses memberi makna atau *decoding*.

g. Respon

Yakni apa yang telah diputuskan oleh penerima untuk dijadikan sebagai sebuah tanggapan terhadap pesan. Respon dapat bersifat positif, netral maupun negatif. Respon positif apabila sesuai dengan yang dikehendaki komunikator. Netral berarti respon itu tidak menerima ataupun menolak keinginan komunikator. Dikatakan respon negatif apabila tanggapan yang diberikan bertentangan dengan diinginkan oleh komunikator. Pada hakikatnya respon merupakan informasi bagi sumber sehingga ia dapat menilai efektifitas komunikasi untuk selanjtnya menyesuaikan diri dengan situasi yang ada.

h. Gangguan (*noise*)

Gangguan atau noise atau barier beraneka ragam, untuk itu harus didefinisikan dan dianalisis. *Noise* dapat terjadi di dalam komponenkomponen manapun dari system komunikasi. Noise merupakan apa saja yang mengganggu atau membuat kacau penyampaian dan penerimaan pesan, termasuk yang bersifat fisik dan psikis.

i. Konteks komunikasi

Komunikasi selalu terjadi dalam suatu konteks tertentu, paling tidak ada tiga dimensi yang ruang, waktu dan nilai. Konteks ruang menunjuk pada lingkungan konkrit dan nyata tempat terjadinya komunikasi, seperti ruangan, halaman dan jalanan. Konteks waktu

menunjuk pada waktu kapan komunikasi tersebut dilaksanakan. Konteks nilai, meliputi nilai sosial dan budaya yang mempengaruhi suasana komunikasi, seperti: adat istiadat, situasi rumah, norma sosial, norma pergaulan, etika, tata karma dan sebagainya. Agar komunikasi interpersonal dapat berjalan secara efektif, maka masalah konteks komunikasi ini kiranya perlu menjadi perhatian. Artinya, pihak komunikator dan komunikan perlu mempertimbangkan konteks komunikasi ini.

2.2.3. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan action oriented, ialah suatu tindakan yang berorientasi pada tujuan tertentu. Tujuan komunikasi interpersonal sebagai berikut:

a. Mengungkapkan perhatian kepada orang lain

Salah satu tujuan komunikasi interpersonal adalah untuk mengungkapkan perhatian kepada orang lain. Dalam hal ini seseorang berkomunikasi dengan cara menyapa, tersenyum, melambaikan tangan, membungkukkan badan, menanyakan kabar kesehatan partner komunikasinya, dan sebagainya. Pada prinsipnya komunikasi interpersonal hanya di maksudkan untuk menunjukkan adanya perhatian kepada orang lain dan untuk menghindari kesan dari orang lain sebagai pribadi yang tertutup, dingin dan cuek.

b. Menemukan diri sendiri

Artinya, seseorang melakukan komunikasi interpersonal karena ingin mengetahui dan mengenali karakteristik diri pribadi berdasarkan informasi dari orang lain. Komunikasi interpersonal memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak untuk berbicara tentang apa yang disukai dan apa yang dibenci. Dengan saling membicarakan keadaan diri, minat dan harapan maka seseorang memperoleh informasi berharga untuk mengenai jati diri atau dengan kata lain menemukan diri sendiri.

c. Menemukan dunia luar

Dengan komunikasi interpersonal diperoleh kesempatan untuk mendapatkan berbagai informasi dari orang lain, termasuk informasi penting dan aktual. Jadi komunikasi merupakan “jendela dunia”, karena dengan berkomunikasi dapat mengetahui berbagai kejadian di dunia luar.

d. Membangun dan memelihara hubungan yang harmonis

Sebagai makhluk sosial, salah satu kebutuhan setiap orang yang paling besar adalah membentuk dan memelihara hubungan baik dengan orang lain. Oleh karena itulah setiap orang telah menggunakan banyak waktu untuk komunikasi interpersonal yang diabdikan untuk membangun dan memelihara hubungan sosial dengan orang lain.

e. Mempengaruhi sikap dan tingkah laku

Komunikasi interpersonal ialah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam prinsip komunikasi, ketika pihak komunikan menerima pesan atau informasi, berarti komunikan telah mendapat pengaruh dari proses komunikasi. Sebab pada dasarnya, komunikasi adalah sebuah fenomena, sebuah pengalaman. Setiap pengalaman akan memberi makna pada situasi kehidupan manusia, termasuk memberi makna tertentu terhadap kemungkinan terjadinya perubahan sikap.

f. Mencari kesenangan atau sekedar menghabiskan waktu

Seseorang melakukan komunikasi interpersonal sekedar mencari kesenangan atau hiburan. Di samping itu juga dapat mendatangkan kesenangan, karena komunikasi interpersonal dapat memberikan keseimbangan yang penting dalam pikiran yang memerlukan suasana rileks, ringan dan menghibur dari semua keseriusan berbagai kegiatan sehari-hari.

g. Menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi

Komunikasi interpersonal dapat menghilangkan kerugian akibat salah komunikasi (mis communication) dan salah interpretasi (mis interpretation) yang terjadi antara sumber dan penerima pesan karena dengan komunikasi interpersonal dapat dilakukan pendekatan secara

langsung menjelaskan berbagai pesan yang rawan menimbulkan kesalahan interpretasi.

h. Memberikan bantuan (konseling)

Dalam kehidupan sehari-hari, dikalangan masyarakat pun juga dapat dengan mudah diperoleh contoh menunjukkan fakta bahwa komunikasi interpersonal dapat dipakai sebagai pemberian bantuan (konseling) bagi orang lain yang memerlukan. Tanpa disadari setiap orang ternyata sering bertindak sebagai konselor maupun konseli dalam interaksi interpersonal sehari-hari.

2.2.4. Hubungan Interpersonal

Seseorang menjalin hubungan dengan orang lain bukanlah sekedar ingin membangun relasi atau hubungan saja, hubungan interpersonal bukan suatu keadaan yang pasif, melainkan suatu aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Hubungan interpersonal adalah suatu “action oriented”.

Untuk mengenali lebih jauh tentang karakteristik hubungan interpersonal, dikemukakan beberapa ciri mengenai hubungan interpersonal sebagai berikut:

a. Mengenal secara dekat

Artinya bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan interpersonal saling mengenal secara dekat. Dikatakan mengenal secara dekat, karena tidak hanya saling mengenal identitas pokok seperti nama, alamat, status perkawinan, dan pekerjaan. Namun lebih

dari semua itu, kedua belah pihak saling mengenal berbagai sisi kehidupan lainnya.

b. Saling memerlukan

Hubungan interpersonal diwarnai oleh pola hubungan saling menguntungkan secara dua arah dan saling memerlukan. Sekurangnya kedua belah pihak merasa saling memerlukan kehadiran seseorang teman untuk berinteraksi, bekerjasama, saling memberi dan menerima. Dengan demikian adanya rasa saling memerlukan dan saling mendapatkan manfaat ini akan menjadi tali pengikat kelangsungan hubungan interpersonal. Apabila salah satu pihak merasa tidak lagi memperoleh manfaat maka keadaan seperti ini dapat dipakai sebagai alasan terjadinya “putus” hubungan interpersonal.

c. Pola hubungan antarpribadi; yang ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan di antara keduanya.

Hubungan interpersonal juga ditandai oleh pemahaman sifat-sifat pribadi di antar kedua belah pihak. Masing-masing saling terbuka sehingga dapat menerima perbedaan sifat pribadi tersebut. Adanya perbedaan sifat pribadi bukan menjadi penghalang untuk membina hubungan baik, justru menjadi peluang untuk dapat saling mengisi kelebihan dan kekurangan.

d. Kerjasama

Kerjasama akan timbul apabila orang menyadari bahwa mereka mempunyai kepentingan-kepentingan yang sama dan pada saat yang bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan tersebut. Hubungan interpersonal yang dikategorikan memiliki kadar atau kualitas yang baik, tidak saja menunjukkan adanya interaksi harmonis yang bertahan lama, namun juga mengarah tercapainya kerjasama.

Kadar atau kualitas hubungan interpersonal mengalami pasang surut. Pada saat tertentu berada pada kadar yang baik yang ditandai oleh adanya keharmonisan, kebersamaan, dan kerjasama yang menyenangkan, namun pada saat yang lain dapat saja mengarah pada kadar yang kurang baik yang ditandai oleh adanya perbedaan dan kekecewaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kadar hubungan interpersonal adalah sebagai berikut:

a. Toleransi

Toleransi menghendaki adanya kemauan dari masing-masing pihak untuk menghargai dan menghormati perasaan pihak lain. Toleransi menjadi faktor pengaruh hubungan interpersonal, hal ini disebabkan dengan dikembangkannya sikap toleran atau tenggang rasa, maka seandainya timbul perbedaan kepentingan belah pihak dapat saling menghargai, sehingga perbedaan kepentingan itu tidak berkembang sebagai kendala kebersamaan. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa terdapat korelasi positif antara toleransi dengan hubungan interpersonal, dalam arti semakin tinggi sikap toleran, maka semakin baik pula kadar hubungan interpersonal.

b. Kesempatan-kesempatan yang seimbang

Artinya rasa memperoleh keadilan dari interaksi akan menentukan kadar hubungan interpersonal. Ketika seseorang merasa memperoleh kesempatan yang seimbang, peluang yang adil, maka akan mendorong orang tersebut mempertahankan kebersamaan. Sebaliknya apabila salah satu pihak merasa dalam posisi tertekan, lama-kelamaan akan melakukan pembatasan-pembatasan dan hal ini dapat mengancam kadar hubungan interpersonal.

c. Sikap menghargai orang lain

Sikap ini menghendaki adanya pemahaman bahwa setiap orang itu memiliki martabat. Sikap yang baik untuk mendukung kadar hubungan interpersonal adalah sikap menghargai martabat orang lain. Oleh karena itu seseorang tidak boleh melecehkan orang lain.

d. Sikap mendukung, bukan sikap bertahan

Sikap mendukung (sportif) berarti memberikan persetujuan terhadap orang lain. Sedangkan sikap bertahan, berawal dari adanya perbedaan pendapat. Apabila dua orang saling bertahan, apalagi salah satu pihak terang-terangan menyerang pertahanan pihak lain, maka ada kemungkinan karakteristik hubungan menjadi renggang.

e. Sikap terbuka

Sikap terbuka adalah sikap untuk membuka diri, mengatakan tentang keadaan dirinya secara terbuka dan apa adanya. Keterbukaan dalam komunikasi akan menghilangkan kesalahpahaman dan kecurangan. Keadaan seperti inilah yang akan menciptakan hubungan interpersonal yang baik. Keakraban hubungan interpersonal ditandai oleh adanya sikap terbuka, saling percaya, sehingga seseorang dapat "secara total mengungkapkan segala sesuatu tanpa resiko".

f. Pemilikan bersama atas informasi

Kualitas hubungan interpersonal juga dipengaruhi oleh pemilikan bersama atas informasi. Pemilikan bersama atas informasi dapat dilihat dari aspek "keluasan" dan "kedalaman". Keluasan menunjukkan variasi topik yang dikomunikasikan. Kedalaman menunjukkan keintiman apa yang dikomunikasikan, bahkan menyangkut persoalan pribadi.

g. Kepercayaan

Kepercayaan adalah perasaan bahwa tidak ada bahaya dari orang lain dalam suatu hubungan. Kepercayaan berkaitan dengan keterampilan (prediksi), artinya ketika kita dapat meramalkan bahwa seseorang tidak akan mengkhianati dan dapat bekerjasama dengan baik, maka kepercayaan kita pada orang tersebut lebih besar.

h. Keakraban

Merupakan pemenuhan kebutuhan akan kasih sayang, kedekatan, dan kehangatan. Hubungan interpersonal akan terpelihara apabila kedua belah pihak sepakat tentang tingkat keakraban yang diperlukan.

i. Kesejajaran, atau posisi yang sama bagi kedua pihak

Kesejajaran adalah perekat terpeliharanya hubungan interpersonal yang harmonis, karena dalam kesejajaran itu akan dijunjung tinggi keadilan.

j. Kontrol, atau pengawasan.

Agar hubungan interpersonal terjaga dengan baik, maka perlu pengawasan berupa kepedulian. Penurunan kadar hubungan interpersonal terjadi bila masing-masing ingin berkuasa, atau tidak ada pihak yang mau mengalah, atau karena tidak pernah ada kesepakatan sehingga mudah terjadi salah paham.

k. Respon

Ketepatan dalam memberikan tanggapan. Respon ini bukan saja berkenaan dengan pesan-pesan verbal tetapi juga pesan-pesan non verbal.

l. Suasana emosional

Adalah keserasian suasana emosional ketika komunikasi sedang berlangsung, ditunjukkan dengan ekspresi yang relevan.

Hubungan interpersonal akan berjalan harmonis mencapai kadar hubungan yang baik yang ditandai adanya kebersamaan, apabila setiap

individu bertindak sesuai dengan ekspektasi peranan, tuntunan peranan dan terhindar dari konflik peranan. Ekspektasi peranan atau peranan yang diharapkan, artinya hubungan interpersonal berjalan baik apabila masing-masing individu dapat memainkan peranan sebagaimana yang diharapkan.

Untuk memelihara dan memperteguh hubungan interpersonal, diperlukan tindakan-tindakan tertentu untuk mengembalikan keseimbangan. Hal ini disebabkan, salah satu keadaan yang dapat memelihara kebersamaan adalah keseimbangan antara hak dan kewajiban. Jadi selama kedua belah pihak masih secara seimbang merasa memperoleh manfaat dari hubungan interpersonal itu, maka akan ada tindakan nyata untuk memeliharanya dalam suasana kebersamaan.

2.3. Iklim Organisasi

2.3.1. Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmer pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455). Sementara itu, Menurut Tagiuri dan Litwin 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 (Fakhry, 2021).

Kajian tentang iklim organisasi merupakan salah satu kajian yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang administrator/ manajer sekolah mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Keith Davis mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai *“the human environment within organization’s employees do their work”*.

Definisi tersebut merujuk pada suasana kerja yang dirasakan oleh personel berdasarkan interaksinya ketika ia berhubungan dengan personel lain di lingkungan kerjanya. Secara khusus Alexandra Loukas memberikan pendapatnya mengenai iklim organisasi sebagai berikut : *The feelings and attitudes that are elected by a school’s environment are referred to as school climate. Although it is difficult to provide a concise definition for school climate, most researches agree that it is a multidimensional construct that includes physical, social, and academic dimensions*. Luthan mengatakan bahwa iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi (Triatna, 2015)

Para psikologi seperti Dreth dkk 1998 dalam Fakhry (2021), melihat iklim organisasi adalah suatu konsep yang dikembangkan dan ditangkap individu melalui persepsi mereka. Individu menggunakan persepsi dalam menanggapi iklim organisasi, maka iklim organisasi dapat dikatakan adalah

iklim psikologi, *James and ashe* menurut Murphy (1996) bahwa iklim organisasi didefinisikan sebagai produk penaksiran kognitif terhadap lingkungan kerja. Pengertian iklim menekankan aspek individualistik, fenomenologik, dan intepretatif dari persepsi seperti tentang kebersamaan, persahabatan, kerjasama, tantangan yang secara instrinsik bersifat psikologis.

2.3.2. Pendekatan Iklim Organisasi

Menurut James dan Jones (dalam Fakhry, 2021) membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu:

a. Multiple measurement – organizational approach

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.

b. Perseptual measurement – organizational attribute approach

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

c. *Perceptual measurement-individual approach*

Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut.

Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Dengan pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

2.3.3. Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Litwin and Stringer (1968) menjelaskan iklim organisasi menjadi sembilan (9) dimensi yaitu :

a. *Struktur.*

Karyawan mempersepsikan dirinya mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada serta birokrasi tertentu dalam organisasi.

b. *Tanggung jawab.*

Karyawan mempersepsikan dirinya menjadi seorang pimpinan dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambilnya.

c. Penghargaan.

Karyawan mempersepsikan sebuah penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

d. Kehangatan.

Karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi.

e. Dukungan.

Karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.

f. Standar.

Karyawan melihat standar kinerja yang dinyatakan secara implisit dan eksplisit dalam organisasi.

g. Konflik.

Karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam organisasi

h. Risiko.

Karyawan melihat resiko kerja dapat terjadi di dalam organisasi. Salah satu penyebab terlihat pada jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan tersebut mempengaruhi besar kecilnya risiko yang didapat.

i. Identitas.

Karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

2.3.4. Indikator Iklim Organisasi

Litwin dan Stringer (1968) Iklim organisasi di sekolah dapat diukur melalui lima indikator yaitu: Tanggung jawab, Identitas, Kehangatan, Dukungan dan Konflik:

- a. Tanggung jawab, adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika guru mendapat suatu pekerjaan, guru yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.
- b. Identitas adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap lembaga dan diterima dalam kelompok
- c. Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.
- d. Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.
- e. Konflik, merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan yang ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah

pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

Iklim organisasi membicarakan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang timbul akibat kegiatan organisasi dan hal ini dianggap dapat mempengaruhi perilaku organisasi. Beberapa dimensi iklim organisasi, mencakup : struktur tugas, hubungan imbalan hukuman, sentralisasi keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada latihan dan pengembangan, keamanan kerja, keterbukaan, status dan semangat, pengakuan dan umpan balik, kompetensi dan keluwesan.

2.3.5. Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi dengan Stres Perawat

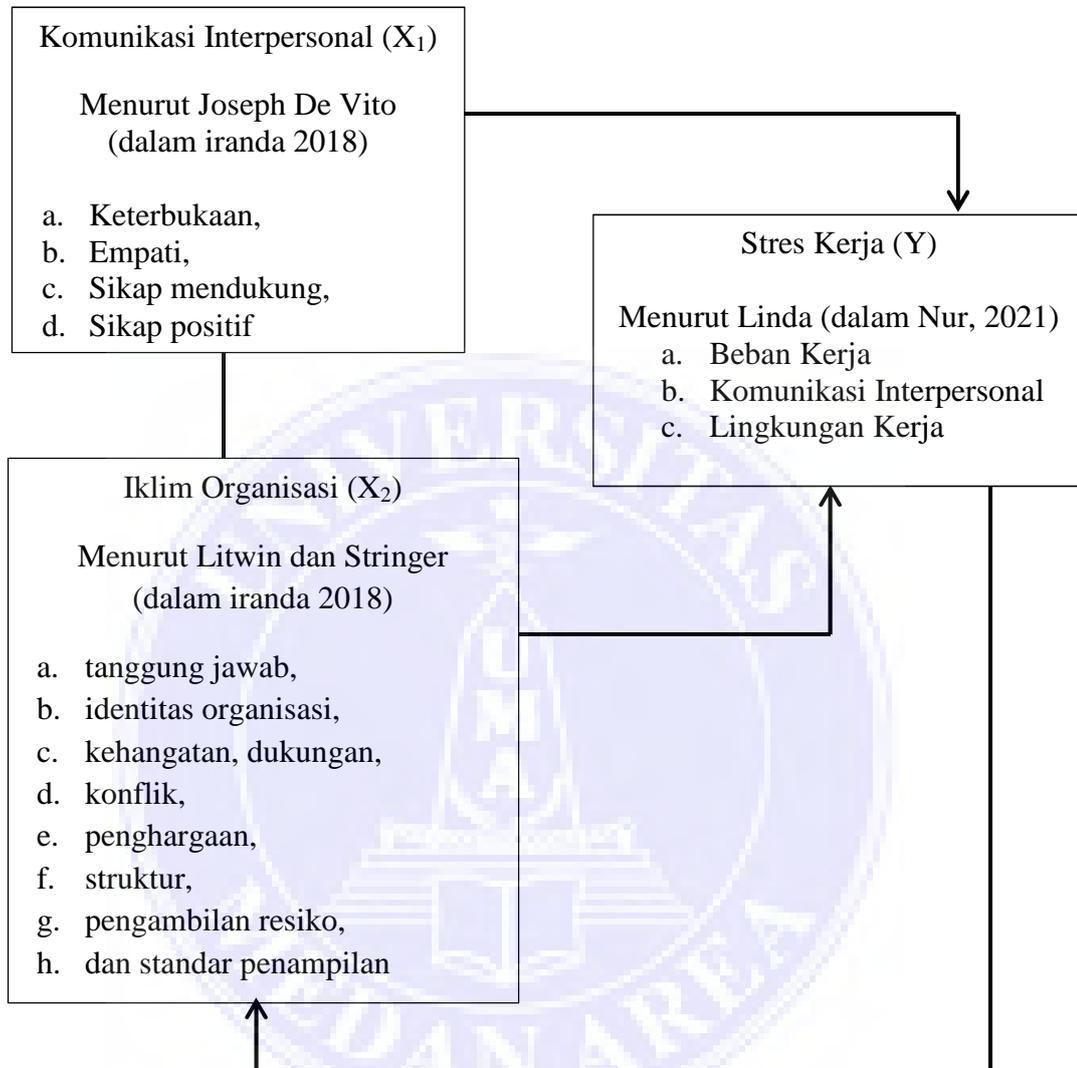
Stres atau ketegangan mempunyai konotasi yang beraneka ragam, sehingga istilah tersebut sebenarnya sulit untuk didefinisikan. Istilah stres disatu sisi menggambarkan suatu keadaan fisis yang mengalami berbagai tekanan yang melebihi batas ketahanan, disisi yang lain menggambarkan gejala yang menghasilkan tekanan-tekanan, yang dapat menimbulkan perubahan dalam diri individu, bersifat subjektif dan hanya berhubungan dengan kondisi emosional maupun kondisi-kondisi psikologik. Oleh karna itu stres sering dianggap sebagai reaksi dari manusia terhadap tekanan-tekanan psikososial, dalam hubungannya dengan pekerjaan maupun dengan lingkungan tempat individu berada (Iranda, 2018).

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 (Iranda, 2018). Oleh karena itu penting untuk menjaga komunikasi interpersonal agar tercipta interaksi yang positif di organisasi Rumah Sakit tersebut, Sehingga menurunkan stres kerja para perawat.

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dua sumber utama yaitu, tuntutan emosional dari lingkungan kerja serta komunikasi kemampuan karyawan untuk mengontrol emosi, karyawan yang memiliki tuntutan emosional yang tinggi pada pekerjaannya dalam mengontrol emosi akan mengalami stres yang lebih tinggi, dengan demikian perawat harus dapat mengontrol emosional mereka karena merupakan kunci untuk membuat pasien merasa aman dan nyaman. Selain itu perawat memiliki sumber utama stres yaitu menyaksikan kematian pasien dan pasien dalam keadaan sekarat, konflik dengan rekan kerja, kurangnya dukungan pengawas dan kelebihan beban kerja. Stres pada lingkungan kerja keperawatan adalah faktor penyebab kekurangan perawat secara kronis di rumah sakit, yang merupakan masalah kesehatan secara umum, dimana sangat terkait dengan penyimpangan dalam keselamatan pasien sehingga terjadi penurunan kualitas kesehatan (Elvia, 2021).

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber dari Peneliti

2.5. Hipotesa Penelitian

1. Hipotesis Mayor

Ha : Ada pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres perawat Rumah Sakit Tk. IV IM 07.01 Lhokseumawe.

2. Hipotesis Minor

- a. Ha : Ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres perawat Rumah Sakit Tk. IV IM 07.01 Lhokseumawe.
- b. Ha : Ada pengaruh iklim organisasi terhadap stres perawat Rumah Sakit Tk. IV IM 07.01 Lhokseumawe.



BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur dan analisis data.

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian akan dilaksanakan di Rumah Sakit Tk IV IM 0701 Lhokseumawe yang berada jalan samudera gampoeng jawa kecamatan banda sakti kota lhokseumawe. Waktu penelitian diadakan pada tanggal 15 April sampai dengan 26 Juni 2022

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur –prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi(pengukuran)(Mertha, 2020). Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* dan pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi (*correlational research*) yaitu penelitian yang dilakukan untuk

menemukan ada atau tidak nya hubungan dua variabel atau lebih variabel(Wina, 2015).

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Roflin (2021) menyebutkan variabel adalah setiap karakteristik dari subjek penelitian yang akan diteliti (diukur) yang bisa diklasifikasikan ke dalam sekurang-kurangnya dua klasifikasi yang berbeda, atau bisa memberikan sekurang-kurangnya dua hasil pengukuran yang berbeda.

Variabel adalah suatu objek/tempat yang dipergunakan untuk menampung data atau konstanta/nilai tetap pada suatu memori komputer yang mempunyai nilai dan dapat berubah-ubah selama proses berlangsung(Indra & Cahyaningrum, 2019)

Variabel penelitian terdiri dari dua jenis yang disebut juga:

1. Variabel bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau disebut dengan penyebab. Variabel ini menggunakan simbol (X)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu:

a. X_1 = Komunikasi Interpersonal

b. X_2 = Iklim Organisasi

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebut dengan akibat.

Variabel ini menggunakan simbol (Y)

Variabel terikat (Y) = Stres Kerja.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi yang tidak menyenangkan yang memberikan tekanan pada fisik dan psikologis yang disebabkan karena perubahan yang terjadi pada diri. Menurut Linda (dalam Nur, 2021) Stres akan diukur dengan menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu beban kerja, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja. Skor yang didapat dari skala ini menunjukkan tingkat stres yang dirasakan, semakin tinggi skor yang didapat, maka semakin tinggi pula stres yang dirasakan perawat. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapat, maka semakin rendah pula stres yang dirasakan.

2. Komunikasi interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, serta pemindahan pengertian dan pemahaman antara dua orang atau lebih dalam hal ini entrepreneur muda dengan pihak-pihak lain yang diukur melalui skala komunikasi interpersonal. Skala terdiri dari aspek-aspek komunikasi interpersonal dari De Vito (dalam Iranda, 2018) yang meliputi: (1) Keterbukaan, (2) Empati, (3) Sikap mendukung, (4) Sikap positif dan (5) Kesetaraan. Kemudian semakin tinggi total skor skala komunikasi interpersonal berarti semakin tinggi tingkat komunikasi interpersonal dan sebaliknya.

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keseluruhan kesamaan persepsi dari para anggota organisasi tentang fungsi organisasi yang berkaitan dengan sikap, kebutuhan, definisi-definisi tentang tugas, pekerjaan, serta hubungan dengan manusia dan lingkungan organisasi. Iklim organisasi diukur menggunakan skala iklim organisasi bedasar dimensi menurut Litwin dan Stringer (1968) yaitu tanggung jawab, identitas organisasi, kehangatan, dukungan, konflik, penghargaan, struktur, pengambilan resiko, dan standar penampilan. Semakin tinggi skor menunjukkan semakin baik kondisi Iklim organisasi yang dirasakan oleh subyek, dan semakin rendah skor menunjukkan semakin kurang baik kondisi iklim organisasi yang dirasakan oleh subyek.

3.4. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (dalam Roflin 2020), menyebutkan populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi pada penelitian ini adalah 148 perawat di Rumah Sakit Tk IV. IM 0701 Lhokseumawe.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang di ambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu tehnik pengambilan sampel yang digunakan dengan cara seluruh populasi

menjadi sampel (Anshori, 2020). Dengan demikian, maka peneliti mengambil jumlah sampel dari seluruh perawat di RS Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe yang berjumlah 148 orang.

Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2018: 150) mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yang diambil dari jumlah populasi.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur kuesioner, yaitu berisi pernyataan untuk mendapatkan data mengenai komunikasi interpersonal dan iklim organisasi beserta stres kerja. Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkapkan fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Skala psikologis adalah alat untuk mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang menerjemahkan dalam item-item pertanyaan atau pernyataan (Anshori, 2020). Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dalam tiga macam skala, yaitu komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan stres kerja. Menurut Saifuddin (dalam Anshori, 2020), 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.

Ketiga skala yaitu skala stres, skala komunikasi interpersonal dari De Vito, dan skala iklim organisasi dimensi menurut Litwin dan Stringer disusun berdasarkan model Skala Likert. Item pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok item yaitu item yang berbentuk pernyataan yang positif atau favorable dan item 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.

Adapun skala Stres Kerja disusun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Lidan (dalam Nur, 2021) yaitu beban kerja, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja.

Berikut adalah tabel blue print aitem-aitem penyebaran skala Stres Kerja.

Tabel 3.1. Blue Print Aitem-aitem Penyebaran Skala Stres Kerja

No.	Faktor-faktor yang mempengaruhi	Penyebaran		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Beban Kerja	1,2,3,4,5	6,7,8,9,10	10
2	Komunikasi Interpersonal	19,20,21,22,23	24,25,26	8
3	Lingkungan Kerja	11,12,13,14,15	16,17,18	8
Jumlah				26

1. Skala Komunikasi Interpersonal

Adapun skala komunikasi interpersonal disusun berdasarkan aspek-aspek komunikasi interpersonal menurut De Vito (dalam Iranda, 2018) 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.

Tabel 3.2. Blue Print Aitem-aitem Penyebaran Skala Komunikasi Interpersonal

No.	Aspek-aspek	Penyebaran		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Keterbukaan	1,2,	3	3
2	Empati	4,5	6,7,8	5
3	Sikap mendukung	9,10,11	12,13	5
4	Sikap Positif	14,15,16	17	4
5	Kesetaraan	18,19	20,21,22	5
Jumlah				22

2. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi Iklim Organisasi menurut Litwin dan Stringer (dalam Iranda 2018) 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.

Tabel 3.3. Blue Print Aitem-aitem Penyebaran Skala Iklim organisasi

No.	Dimensi	Penyebaran		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Struktur	1,2	3	3
2	Tanggung jawab	4,5	-	2
3	Penghargaan	6,7	8	3
4	Resiko	-	9,10	2
5	Kehangatan	11	12	2
6	Dukungan	13,14	-	2
7	Standar kinerja	15,16	-	2
8	Konflik	17	18,19	3
9	Identitas diri	20,21	-	2
Jumlah				21

3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Alat ukur atau instrumen penelitian yang dapat diterima sesuai standar adalah alat ukur yang telah melalui uji validitas dan reabilitas data. Hal tersebut dilakukan melalui tahap uji coba instrumen kepada responden di wilayah yang sama dengan jumlah responden kurang lebih 40 orang dari jumlah penelitian.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel dimana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut:

3.6.1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Anshori, 2020). Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang di ukur.

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, dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi antara x dan y

n : Jumlah subjek

x : Skor item

Y : Skor total

$\sum x$: Jumlah skor item

$\sum y$: Jumlah skor total

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skort total

Hasil perhitungan tiap –tiap item dibandingkan dengan tabel nilai produk moment. Sampel yang digunakan untuk uji kuesioner sebanyak 11 orang responden, maka : $df = 15$.Kemudian lihat tabel r product moment pada kemaknaan 5%,didapatkan angka r tabel= 0,602.

3.6.2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut juga sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Menurut wahyudi (dalam Anshori, 2020) suatu instrumen pengukuran reliabel apabila instrumen tersebut dipergunakan secara berulang akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama, realibilitas menunjukkan konsisten kuesioner terhadap jawaban responden dalam beberapa kali pengujian pada kondisi yang berbeda dengan menggunakan kuesioner yang sama.

Pengukuran reabilitas menggunakan *software computer* dengan metode *Alpha Cronnbach*. Adapun rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r : Koefisien reabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k : Banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$: Total Varians butir

σt^2 : Total varians

3.7. 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 (Iranda 2018). 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 16 for Windows*. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi interpersonal dan iklim organisasi dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Tk IV IM 0701 Lhokseumawe adalah analisis korelasional. Peneliti menggunakan metode analisis korelasional karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim organisasi dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Tk IV IM 0701 Lhokseumawe.

Rumus-rumus yang digunakan:

Analisis Korelasi Ganda, dengan rumus:

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Analisis regresi ganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Menentukan harga a , b_1 dan b_2 , dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

Sebelum data dianalisis dengan tehnik analisis regresi adalah :

1. Uji Normalitas, untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal
2. Uji Linieritas, yaitu suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah data dideskripsikan, dianalisis dan dibahas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit TK IV IM 07.01. Dari hasil analisis statistik ditemukan koefisien t nya adalah sebesar 5.394 dengan $p < 0.05$, ini berarti bahwa baik tidaknya komunikasi interpersonal yang terjadi di antara perawat akan dapat meningkatkan atau menurunkan stres yang dialami oleh para perawat Rumah Sakit TK IV IM 07.01
- b. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit TK IV IM 07.01. Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa koefisien t nya adalah sebesar 2.223 dengan $p < 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik tidaknya iklim organisasi di Rumah Sakit TK IV IM 07.01 akan dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja yang dialami oleh perawtanya.
- c. Ada pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit TK IV IM 07.01. Dari hasil analisis statistik ditemukan bahwa koefisien $F_{reg} = 22.171$ dengan $p < 0.05$, dan koefisien korelasi $R = 0.545$ dengan $p < 0.05$ dan $R^2 = 0.297$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja para

perawat di Rumah Sakit TK IV IM 07.01, kontribusi keduanya dalam memunculkan stres kerja adalah sebesar 29.7%.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah didapatkan, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Rumah Sakit TK IV IM 07.01, agar dapat menciptakan dan mengembangkan iklim organisasi yang sesuai dengan kebutuhan para perawat dalam menunjang kinerja, menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga stres kerja yang dialami para perawat dapat dikendalikan dengan lebih baik.
2. Bagi para perawat Rumah Sakit TK IV IM 07.01, hendaknya dapat mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonalnya, dengan berusaha untuk lebih bersikap terbuka, lebih berempati terhadap orang lain Keterbukaan, Empati, Sikap mendukung, Sikap positif dan Kesetaraan sehingga dapat menekan masalah stres kerja yang timbul di lingkungan kerjanya.
3. Bagi peneliti lain yang melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang, mengingat masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja (seperti karakteristik pribadi individu, motivasi kerja, penyesuaian diri, kematangan emosi) diharapkan lebih memperdalam tinjauan teoritis yang belum terdapat dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti lain lebih menyempurnakan alat ukur, memperluas populasi dengan memperbanyak sampel sehingga lingkup penelitian dan

generalisasi menjadi lebih luas serta mencapai proporsi yang seimbang dengan memperhatikan faktor-faktor lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. (2020). *Teori Komunikasi Interpersonal Disertai Contoh Fenomena Praktis*. Jakarta: KENCANA.
- Angelina, F. d. (2016). Hubungan antara iklim organisasi dengan stres kerja pada anggota Sat-lantas Polrestabes Semarang. *Jurnal Empathy*, Vol. 5 (2), 331-335.
- Anita, T. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research And Development Journal Of Education*, Vol. 7, Pp : 146- 157.
- Anshori, M. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Cahyaningrum, I. M. (2019). *Cara Mudah memahami Metodlogi Penelitian*. Yogyakarta: DEEPUBLISH (CV Budi Utama).
- Dinkes, A. (2021). *Laporan Penyebaran dan Pencegahan Penularan Corona Virus 2019*. Banda Aceh: Satgas Covid-19 Wilayah Aceh.
- Fakhry, Z. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasional)*. Sleman: Deepublish (CV. Budi Utama).
- Hakim, A. (2018). Analisis Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Vol. 1.
- Handayani, R. T. (2020). Faktor Penyebab Stres Pada Tenaga Kesehatan Dan Masyarakat Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, Volume 8 No. 3, Hal 353-360.
- Henry, B. (2012). *Hubungan Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Profil Kebutuhan Dengan Loyalitas Anggota Klub Toasmasters Di Medan*. Medan: Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Univeritas Medan Area.
- Hutabarat, M. M. (2021). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Perawat di RSUD H. Abdul Manan Simatupang Kisaran*. Medan: Universitas Medan Area.

- Iranda, F. H. (2018). *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua*. Medan: Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Kevin, S. C. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Perkebunan PT. X*. Medan: Program Pendidikan Sarjana Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Madasi, E. (2016). *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Iklim Organisasi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Sei Karang*. Medan: Universitas Medan Area.
- Mawarni, S. (2009). Hubungan Antara Pola Asuh Demokratis dengan Komunikasi Interpersonal Pada Siswa Siswa Negeri 2 Medan. *Jurnal Psikologi*, <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/3575>.
- Monica, V. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Laporan Penelitian: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung, Bandar Lampung*.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Makasar: Penerbit NEM.
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 2.
- Neni, I. D. (2019). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pegawai Pemerintahan Kota Semarang*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Semarang.
- Nugroho, D. Y. (2014). *Fakto Risiko Stres Kerja Pada Perawat Di RSUD Tugurejo Semarang*. Semarang: Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro.
- Nur, E. (2021). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat IGD Di Rumah Sakit Permata Bunda. *Jurnal Psikologi*.
- Rahmi, S. (2021). *Komunikasi Interpersonal dan Hubungannya Dalam Konseling*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.

- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stres*. Mojekerto: Zifatama Jawara.
- Roflin, E. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel*. Bojong, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management (NEM).
- Runtu, D. (2018). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit X Jakarta Timur. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2(3). PP. 125-137.
- Saleha, N. (2020). Dukungan Sosial dan Kecerdasan Spiritual Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Stres Perawat Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan*, Pages 57-65.
- Setiani, Anang, d. (2021). *Riset Keperawatan*. Cirebon: LovRinz Publishing.
- Simanullang, R. H. (2020). *Managemen Stres di Tengan Dampak Covid-19*. Medan: Guepedia.
- Siregar, N. S. (2021). *Komunikasi Teurapetik Bernuansa Islami*. Surabaya: Scupindo Media Pustaka.
- Stringer, G. H. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. California: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Suresh, R. A. (2013). Sources of job stress in police work in a developing country. *International Journal of Business and Management*, 8(13), 102-110.
- Syahputra, D. (2016). *Komunikasi Politik Partai Politik Islam*. Yogyakarta: Percetakan Harfeey.
- Syahputra, D. (2018). Analisis Komunikasi Organisasi Partai Politik Islam. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Taufiq, M. (2020). Kinerja Pegawai Dibagian Tata Usaha Di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Pada . *Laporan Kuliah Kerja Lapangan*, <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/14791>.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wina, S. (2015). *Penelitian Pendidikan Jenis, Metode dan Prosedur*. Jakarta: Kencana.

KUESIONER KOMUNIKASI INTERPERSONAL**IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA INISIAL :

JENIS KELAMIN :

RUANGAN :

PENDIDIKAN :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ibu perawat diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan bapak/ibu sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (x) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini, setiap jawaban bapak/ibu tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya jujur, menyatakan apa adanya apa yang ada dalam pikiran				
2	Saya akan berbicara langsung saat membutuhkan bantuan orang lain				
3	Saya malu untuk mengungkapkan apa yang ada dalam hati saya				
4	Saat berbicara, saya selalu tatap teman bicara				
5	Saya akan menghibur rekan kerja saya yang sedang mengalami masalah				
6	Saya akan abaikan di saat teman berbicara				
7	Saya menghindar bila teman seruangan di marahi atasan				
8	Saya sering acuh tak acuh dalam permasalahan Tim				
9	Saya fokus pada tugas yang menjadi tanggung jawab saya				
10	Saya dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas Tim				
11	Atasan sering berkomunikasi ke saya dalam menjalankan tugas				
12	Saya enggan membantu kesulitan yang dialami rekan kerja				
13	Karena saya senior dalam ruangan, maka perawat yunior harus tunduk dengan saya				

14	Saya sering menegur teman bila ada kesalahan				
15	Saya sering bertukar pikiran dengan rekan kerja				
16	Saya loyal dan total dalam bekerja				
17	Saya suka mengajak teman saya untuk melawan kebijakan atasan				
18	Saya dapat menerima argumentasi rekan kerja di saat berdiskusi				
19	Saya dan rekan lain adalah Tim				
20	Bila ada diskusi saya sering absen				
21	Saya menganggap diri saya paling hebat karena ada saudara di Rumah Sakit ini				
22	Saya merasa cerdas dan bisa memberikan solusi dalam diskusi				



KUESIONER IKLIM ORGANISASI**IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA INISIAL :

JENIS KELAMIN :

RUANGAN :

PENDIDIKAN :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ibu perawat diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan bapak/ibu sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (x) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini, setiap jawaban bapak/ibu tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Manajemen Rumah Sakit ini memiliki hubungan kerja yang jelas antara atasan dan perawat				
2	Kebijakan Rumah Sakit sering diperbaharui mengikuti perubahan jaman				
3	Saya merasa hak dan kewajiban yang diberikan Rumah Sakit dimengerti dengan jelas oleh perawat				
4	Manajemen Rumah Sakit menjalankan dan menerapkan prosedur kerja dengan baik				
5	Pemimpin Rumah Sakit sering memperhatikan anggotanya baik Kepala ruangan maupun perawat				
6	Pemimpin Rumah Sakit memberi kepercayaan kepada Kepala Ruangan untuk melakukan tugas				
7	Pemimpin Rumah Sakit sering memberi penghargaan kepada perawat yang menampilkan prestasi kerja yang baik				
8	Pemimpin Rumah Sakit jarang memberikan apresiasi atas kinerja yang ditampilkan perawat				

9	Saya merasa setiap perawat menjalankan standar kerja yang ada di Rumah Sakit tanpa banyak mengeluh				
10	Rumah Sakit mengharuskan perawat untuk bertindak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan				
11	Pemimpin Rumah Sakit memberikan kebebasan kepada kepala ruangan dan perawat dalam berpendapat				
12	Dalam Rumah Sakit ini kurang terasa kebersamaan kerja antar anggota perawatnya				
13	Manajemen Rumah Sakit memberi bantuan atau tali kasih bila ada anggotanya tertimpa musibah				
14	Pemimpin Rumah Sakit sering memberi arahan dan masukan ke kepala ruangan				
15	Pemimpin Rumah Sakit memberi peluang kepada perawat untuk mengembangkan ketrampilan yang menunjang kinerjanya				
16	Manajemen Rumah Sakit memberikan peluang kepada para perawat untuk meningkatkan pengetahuannya				
17	Menurut saya atasan di Rumah Sakit menyampaikan pengarahan kurang berkenaan dengan hati perawat				
18	Manajemen Rumah Sakit sering mengabaikan masukan dan diskusi dari kepala ruangan				
19	Dalam Rumah Sakit ini hubungan antara sesama anggota kurang harmonis				
20	Pimpinan Rumah Sakit ini senantiasa mengingatkan untuk selalu mau berpartisipasi dalam setiap kegiatan RS				
21	Saya bangga menjadi bagian dari RS ini				

KUESIONER STRES KERJA PERAWAT**IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA INISIAL :

JENIS KELAMIN :

RUANGAN :

PENDIDIKAN :

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/ibu perawat diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan bapak/ibu sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (x) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini, setiap jawaban bapak/ibu tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa tertekan, selama pandemic ini jam kerja melebihi dari yang biasanya				
2	Selama pandemic ini saya banyak merangkap pekerjaan orang lain				
3	Saya banyak mengerjakan tugas yang bukan tugas utama saya				
4	Selama pandemi pekerjaan saya semakin meningkat				
5	Selama pandemi tugas yang diberikan terlalu banyak				
6	Meskipun tugas tambahan banyak, saya tetap bisa menyelesaikan tugas saya tepat waktu				
7	Saya tetap menyelesaikan tugas yang seharusnya dikerjakan orang lain				
8	Saya tetap nyaman bekerja meskipun harus menambah alat bantu diri dalam penanganan pasien				
9	Saya tidak mengalami kesulitan dalam bekerja				
10	Kesabaran yang ditunjukkan keluarga pasien membantu meringankan tugas saya				

11	Peraturan yang ditetapkan membuat saya kesulitan dalam bekerja				
12	Struktur bangunan Rumah Sakit ini membuat saya mudah capek dalam bekerja				
13	Karena prasarananya kurang, saya sering mengalami kesulitan saat akan melakukan tindakan terhadap pasien				
14	Kurangnya sarana Rumah Sakit, membuat kinerja saya kurang optimal				
15	Manajemen Rumah Sakit yang sering yang sering berubah menghambat pekerjaan saya				
16	Peraturan yang ditetapkan RS menimbulkan semangat dalam bekerja bagi saya				
17	Terbatasnya petugas pelaksana di ruangan, tak mengganggu kinerja saya				
18	Saya tetap berusaha maksimal dalam menyelesaikan tugas, meskipun sarananya terbatas				
19	Teman saya sulit diajak bicara untuk menyelesaikan masalah di saat bekerja				
20	Atasan kurang memberikan arahan dalam penyelesaian tugas yang dihadapi				
21	Kebutuhan hidup sekarang semakin terbatas dengan harga yang tinggi				
22	Saya sulit berkolaborasi dengan Tim untuk penanganan setiap pasien				
23	Rekan kerja kurang bersedia membagi informasi seputaran Rumah Sakit				
24	Rekan kerja mau memebrikan petunjuk di setiap penanganan pasien				
25	Saya sering diikut sertakan dalam diskusi				
26	Rekan kerja mau memberikan bantuan di saat saya bertugas sendiri				

DATA KOMUNIKASI ORGANISASI

SUBJEK	ITEM SEBELUM 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	
1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	73
2	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
5	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
6	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
7	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
8	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
10	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
11	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	56
12	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
14	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	53
15	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	78
16	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
17	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
18	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
19	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
21	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
22	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	56
23	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
24	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
25	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
27	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
28	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
29	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
30	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
32	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
33	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	56
34	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
35	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
36	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
38	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
39	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
40	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
41	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
43	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
44	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	56
45	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
47	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	53
48	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	78
49	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
50	2	2	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53

51	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
52	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
54	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
55	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	56
56	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
57	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
58	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
60	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
61	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
62	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
63	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
65	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
66	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	56
67	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
68	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
69	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
71	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
72	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
73	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
74	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
76	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
77	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	56
78	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
79	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
80	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
82	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
83	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
84	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
85	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
87	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
88	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	56
89	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
90	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
91	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
93	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
94	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
95	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
96	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
98	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
99	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	56
100	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
102	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	53
103	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	78
104	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60

105	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	2	53	
106	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
107	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
109	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
110	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	56
111	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
112	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
113	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	53
114	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	78
115	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
116	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
117	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
118	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
120	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
121	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	56
122	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
124	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	53
125	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	78
126	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
127	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
128	3	4	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	61
129	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
131	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
132	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	56
133	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
135	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	53
136	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	78
137	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60
138	2	3	2	2	1	3	3	4	1	4	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	53
139	3	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	1	4	3	3	2	61
140	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	56
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
142	4	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	51
143	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	56
144	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	73
145	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
146	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	53
147	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	78
148	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	60

DATA IKLIM ORGANISASI

ITEM SEBELUM UJI COBA

SUBJEK	ITEM SEBELUM UJI COBA																					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	67
2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	54
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	68
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
5	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62
7	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	48
8	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
9	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	68
10	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
11	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44
12	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	67
13	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	54
14	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	68
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
16	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62
18	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	48
19	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
20	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	68
21	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
22	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44
23	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	67
24	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	54
25	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	68
26	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
27	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62
29	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	48
30	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
31	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	68
32	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
33	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44
34	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	67
35	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	54
36	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	68
37	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
38	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	62
40	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	48
41	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	65
42	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	68
43	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64
44	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44
45	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	67
46	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	54
47	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	68
48	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/2/2024

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

49	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	44	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62	
51	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	48
52	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65	
53	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	
54	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
55	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	44
56	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	67
57	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	68
58	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
59	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	44
60	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	44
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62	
62	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	48
63	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65	
64	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	
65	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
66	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	44
67	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	67
68	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	
69	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
70	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	44
71	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	44
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62	
73	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	48
74	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65	
75	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	
76	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
77	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	44
78	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	67
79	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	
80	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
81	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	44
82	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	44
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62	
84	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	48
85	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65	
86	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	
87	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
88	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	44
89	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	67
90	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	
91	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
92	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	44
93	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	44
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62	
95	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	48
96	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65	
97	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	68	
98	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
99	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	44
100	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	67

101	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	54
102	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	80
103	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	45
104	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	44
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	62
106	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	48
107	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65
108	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	68
109	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64
110	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44
111	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	67
112	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	68
113	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64
114	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44	
115	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	44	
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	62
117	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	68
118	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64
119	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44	
120	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64
121	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44	
122	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	67
123	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	54	
124	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	80	
125	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	45	
126	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	44	
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	62
128	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	48	
129	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	68
130	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64
131	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44	
132	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44	
133	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	67
134	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	68
135	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64
136	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44	
137	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	44	
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	62
139	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	48	
140	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	30	
141	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	37	
142	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64
143	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44	
144	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	65
145	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	38	
146	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64
147	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44	
148	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	44	

DATA STRES KERJA PERAWAT

SUBJEK	ITEM SEBELUM 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	
1	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
6	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	63
7	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	2	57
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	75
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	3	76
11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	72
12	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	2	4	68
13	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
17	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	63
18	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	2	57
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	75
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	3	76
22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	72
23	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
24	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
27	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
28	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
29	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	2	57
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	75
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	3	76
33	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	72
34	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
35	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
38	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	4	68
39	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
40	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	2	57
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	75
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	3	76
44	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	72
45	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
46	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
49	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	4	68
50	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
51	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	2	57
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	75
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
54	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	3	76
55	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	72
56	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	4	68
57	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
60	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	4	68
61	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
62	3	3	3	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	2	57
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	75
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52

65	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	3	76
66	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	72
67	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
68	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
71	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	68
72	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
73	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	57
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	75
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
76	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	76
77	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	72
78	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
79	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
82	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	68
83	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
84	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	57
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	75
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
87	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	76
88	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	72
89	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
90	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
93	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	68
94	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
95	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	57
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	75
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
98	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	76
99	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	72
100	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
101	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
104	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
105	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
106	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	57
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
109	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	76
110	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	72
111	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
112	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
115	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
116	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
117	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	57
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
120	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	76
121	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	72
122	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
123	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	64
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
126	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	64
128	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	57
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
131	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	76
132	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72

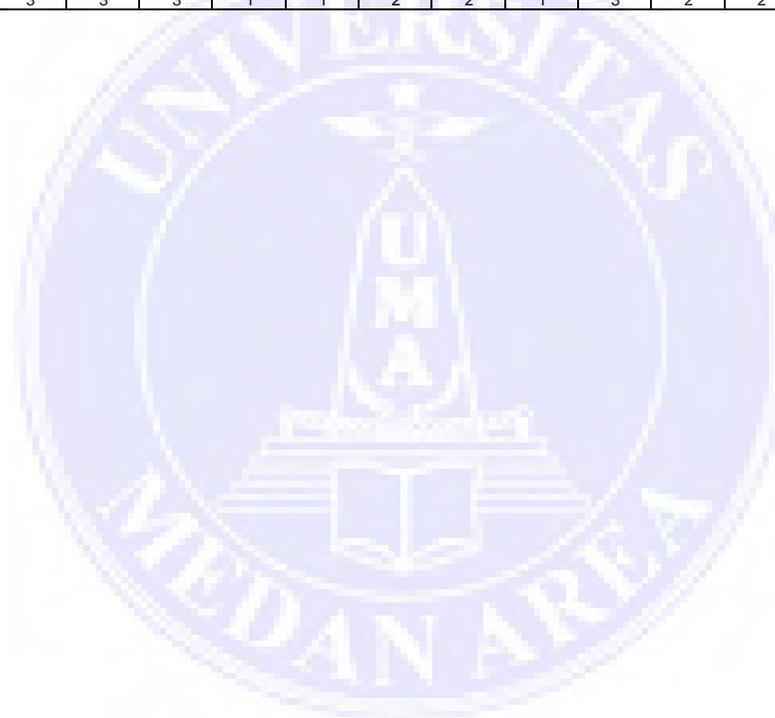
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/23

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

133	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68	
134	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	64	
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
137	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68
138	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	64	
139	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	3	2	3	2	57	
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	75	
141	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	
142	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	1	3	76
143	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	72
144	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68	
145	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	64	
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	
147	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	2	4	2	4	2	68	
148	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	64	



DATA KOMUNIKASI ORGANISASI																				
SUBJEK	ITEM SETELAH UJI COBA																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	13	15	17	18	19	20	21	22	TOTAL
1	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
2	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	48
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
5	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
6	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
7	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
8	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
10	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
11	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	48
12	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
14	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	46
15	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	69
16	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
17	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
18	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
19	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
21	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
22	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	48
23	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
24	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
25	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
27	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
28	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
29	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
30	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
32	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	1	1	1	3	45
33	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	48
34	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
35	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
36	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
38	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
39	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
40	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
41	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
UNIVERSITAS MEDAN AREA	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45

44	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	48
45	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
47	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	46
48	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	69
49	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
50	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
51	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
52	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
54	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
55	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	48
56	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
57	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
58	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
60	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	52
61	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
62	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
63	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
65	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
66	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	48
67	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
68	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
69	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
71	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
72	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
73	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
74	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
76	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
77	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	48
78	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
79	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
80	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
82	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
83	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
84	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
85	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
87	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
88	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	48
89	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
90	3	3	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54

91	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
93	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
94	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
95	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
96	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
98	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
99	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	48
100	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	66
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
102	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	46
103	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	69
104	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
105	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
106	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
107	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
109	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
110	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	48
111	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
112	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
113	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	46
114	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	69
115	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
116	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
117	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
118	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
120	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
121	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	48
122	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
124	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	46
125	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	69
126	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52
127	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	50
128	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
129	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
130	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
131	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
132	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	48
133	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
135	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	46
136	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	69
137	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52

138	2	3	2	2	1	3	3	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	50	
139	3	4	4	4	2	1	4	3	2	4	4	2	3	1	1	4	3	3	2	54
140	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	48
141	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
142	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	4	1	2	2	2	1	1	3	45
143	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	48
144	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	66
145	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
146	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	46
147	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	69
148	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	52



DATA IKLIM ORGANISASI

ITEM SETELAH UJI COBA

SUBJEK	ITEM SETELAH UJI COBA																	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	15	16	17	19	20	21	
1	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	43
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
5	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
7	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
8	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
9	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
10	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
11	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
12	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
13	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	43
14	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
16	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
18	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
19	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
20	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
21	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
22	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
23	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
24	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	43
25	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
26	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
27	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
29	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
30	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
31	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
32	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
33	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
34	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
35	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	43
36	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
37	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
38	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
40	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	2	3	43
41	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/23

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

42	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
43	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
44	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
45	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
46	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	43
47	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
48	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
49	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
51	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
52	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
53	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
54	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
55	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
56	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
57	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
58	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
59	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
60	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	35
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
62	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
63	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
64	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
65	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
66	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
67	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
68	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
69	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
70	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
71	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	35
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
73	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
74	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
75	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
76	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
77	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
78	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
79	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
80	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
81	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
82	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	35
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
84	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
85	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53

86	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
87	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
88	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
89	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
90	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
91	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
92	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
93	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	35
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
95	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
96	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
97	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
98	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
99	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
100	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
101	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	43
102	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	64
103	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	36
104	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	35
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
106	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
107	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
108	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
109	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
110	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
111	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
112	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
113	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
114	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
115	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	35
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
117	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
118	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
119	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
120	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
121	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
122	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
123	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	43
124	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	64
125	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	36
126	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	35
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
128	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
129	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	56

130	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
131	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
132	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
133	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	54
134	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	56
135	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
136	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
137	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	35
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	50
139	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	39
140	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	24
141	2	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	30
142	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
143	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
144	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	53
145	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	1	32
146	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	52
147	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35
148	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	35



DATA STRES KERJA PERAWAT

ITEM SETELAH UJI COBA

SUBJEK	ITEM SETELAH UJI COBA																						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	21	22	24	26	
1	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
6	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	52
7	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	44
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	65
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
11	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
12	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	53
13	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
17	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	52
18	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	44
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	65
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
23	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
24	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	52
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
27	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
28	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	52
29	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	44
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	65
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
33	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
34	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
35	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	52
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
38	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
39	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	52
40	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	44
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	65
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
44	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
45	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	53
46	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	52
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
49	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	53
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	52
51	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	3	65
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65

53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
54	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
55	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
56	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
57	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	52
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
60	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
61	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	52
62	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	44
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	65
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
65	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
66	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
67	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
68	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
71	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
72	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
73	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	44
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	65
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
76	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
77	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
78	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
79	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
82	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
83	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
84	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	44
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	65
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
87	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
88	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
89	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
90	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	52
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
93	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
94	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	52
95	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	44
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	65
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
98	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
99	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
100	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
101	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
102	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
104	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
105	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	52
106	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	44
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	65
108	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/23

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

109	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
110	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
111	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	53
112	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
115	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	53
116	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
117	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	44
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	65
119	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
120	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	70
121	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	62
122	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	53
123	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
126	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	53
127	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
128	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	44
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	65
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
131	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	70
132	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	62
133	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	53
134	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
137	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	53
138	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
139	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	1	3	2	44
140	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	65
141	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
142	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	70
143	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	62
144	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	53
145	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52
146	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
147	3	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	53
148	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52

Scale: SKALA IKLIM ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.876	22

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.5000	78.205	.453	.871
VAR00002	56.4750	73.948	.659	.864
VAR00003	56.5500	76.767	.521	.869
VAR00004	56.5000	73.949	.647	.864
VAR00005	57.2500	75.987	.709	.864
VAR00006	56.9500	76.049	.435	.872
VAR00007	56.4000	78.605	.479	.870
VAR00008	56.5750	77.174	.456	.871
VAR00009	57.2500	75.987	.709	.864
VAR00010	56.3750	80.138	.250	.877
VAR00011	56.4750	73.948	.659	.864
VAR00012	56.5250	72.615	.638	.864
VAR00013	56.8000	80.215	.192	.880
VAR00014	56.6750	84.225	-.063	.895
VAR00015	56.7000	76.472	.616	.866
VAR00016	57.2500	75.987	.709	.864
VAR00017	56.9500	76.049	.435	.872
VAR00018	57.1500	81.362	.151	.880
VAR00019	56.4000	78.605	.479	.870
VAR00020	56.7000	76.472	.616	.866
VAR00021	56.7000	76.472	.616	.866
VAR00022	56.7750	79.615	.457	.871

Scale: SKALA KOMUNIKASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	21

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	55.7000	75.446	.765	.944
VAR00002	56.2250	73.615	.771	.944
VAR00003	55.6750	67.251	.830	.945
VAR00004	56.0500	74.818	.846	.942
VAR00005	55.6000	77.733	.506	.948
VAR00006	56.0500	77.279	.894	.943
VAR00007	56.0500	74.818	.846	.942
VAR00008	55.3500	80.131	.331	.950
VAR00009	55.8000	82.369	.163	.952
VAR00010	56.0500	77.279	.894	.943
VAR00011	55.8750	82.471	.367	.949
VAR00012	56.0500	77.279	.894	.943
VAR00013	56.0500	74.818	.846	.942
VAR00014	55.7750	84.589	.000	.950
VAR00015	56.1500	72.849	.805	.943
VAR00016	56.7750	84.589	.000	.950
VAR00017	56.0500	77.279	.894	.943
VAR00018	56.0500	77.279	.894	.943
VAR00019	56.0500	74.818	.846	.942
VAR00020	56.4250	69.379	.969	.940
VAR00021	55.7000	79.344	.531	.947

Scale: SKALA STRES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	67.4000	118.964	.502	.919
VAR00002	67.4500	116.613	.698	.915
VAR00003	67.4500	115.382	.779	.914
VAR00004	67.4500	115.382	.779	.914
VAR00005	67.2750	117.692	.515	.919
VAR00006	67.2750	117.692	.515	.919
VAR00007	67.2750	119.589	.519	.918
VAR00008	67.4000	118.349	.775	.915
VAR00009	67.4000	118.349	.775	.915
VAR00010	67.4000	118.349	.775	.915
VAR00011	67.5500	118.356	.524	.918
VAR00012	67.5500	118.356	.524	.918
VAR00013	67.3750	115.881	.728	.915
VAR00014	67.6000	118.400	.462	.920
VAR00015	67.5500	118.356	.524	.918
VAR00016	67.4500	116.613	.698	.915
VAR00017	67.4500	115.382	.779	.914
VAR00018	67.4000	121.733	.339	.922
VAR00019	67.1500	127.105	.042	.926
VAR00020	67.1750	125.481	.121	.925
VAR00021	67.4500	116.613	.698	.915
VAR00022	67.2750	119.589	.519	.918
VAR00023	67.1500	124.131	.201	.924
VAR00024	67.4000	118.349	.775	.915
VAR00025	67.1750	125.481	.121	.925
VAR00026	67.4000	118.349	.775	.915

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	KOMUNIKASI	108	100.0%	0	0.0%	108

Descriptives

		Statistic	Std. Error
KOMUNIKASI	Mean	51.2500	1.13368
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	49.0026
		Upper Bound	53.4974
	5% Trimmed Mean	51.3909	
	Median	53.0000	
	Variance	138.806	
	Std. Deviation	11.78160	
	Minimum	26.00	
	Maximum	73.00	
	Range	47.00	
	Interquartile Range	19.75	
	Skewness	-.142	.233
	Kurtosis	-.800	.461

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KOMUNIKASI	.080	108	.084	.974	108	.034

a. Lilliefors Significance Correction

KOMUNIKASI Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
3,00	2 .	668
7,00	3 .	1223333
9,00	3 .	666667888
11,00	4 .	0000000123
15,00	4 .	555666666777789
18,00	5 .	001112233334444444
17,00	5 .	56666666777788999
11,00	6 .	0000001234
10,00	6 .	6666779999
7,00	7 .	0000123

Stem width: 10,00
Each leaf: 1 case(s)

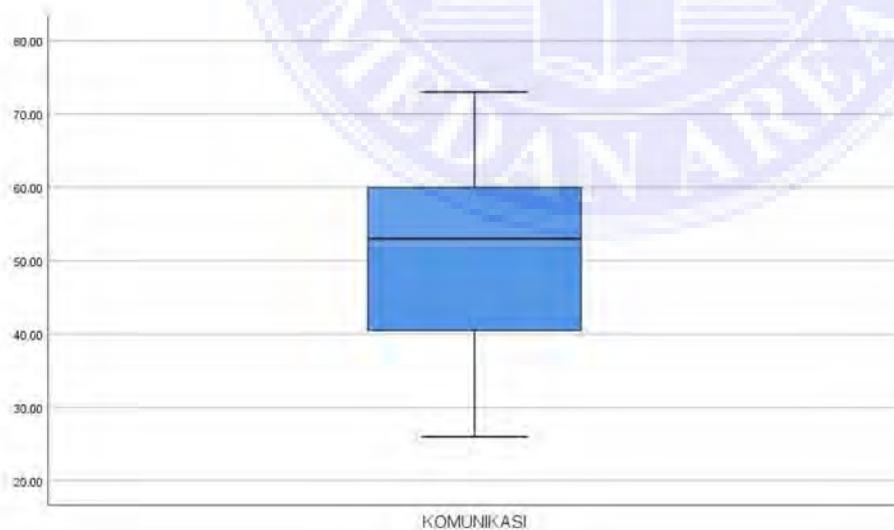
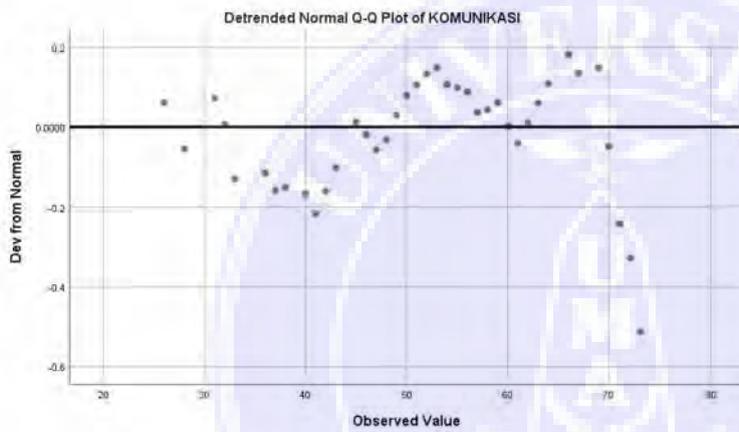
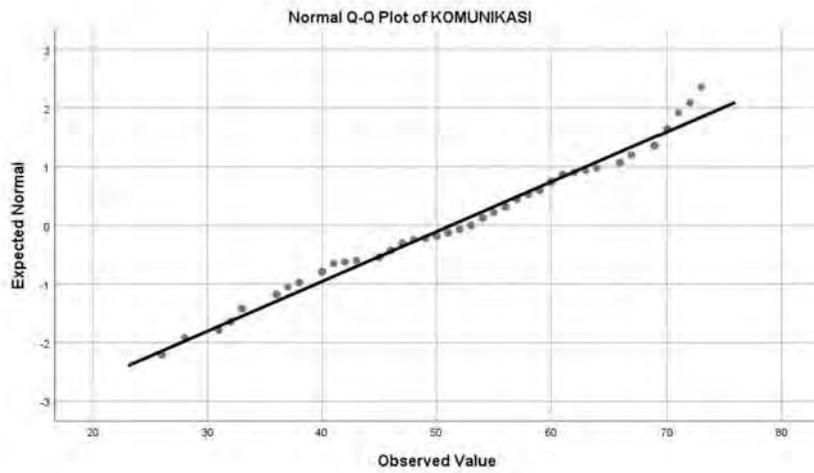
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/23

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)12/7/23



Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
IKLIM ORGANISASI	108	100.0%	0	0.0%	108	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
IKLIM ORGANISASI	Mean	51.2037	1.14437
	95% Confidence Interval for Mean		
	Lower Bound	48.9351	
	Upper Bound	53.4723	
	5% Trimmed Mean	51.3560	
	Median	53.0000	
	Variance	141.435	
	Std. Deviation	11.89263	
	Minimum	24.00	
	Maximum	74.00	
	Range	50.00	
	Interquartile Range	16.00	
	Skewness	-.232	.233
	Kurtosis	-.533	.461

Tests of Normality

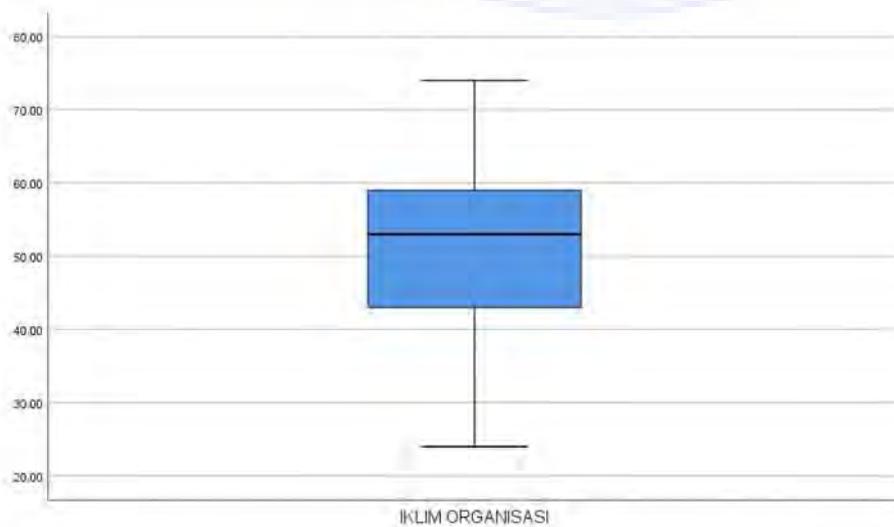
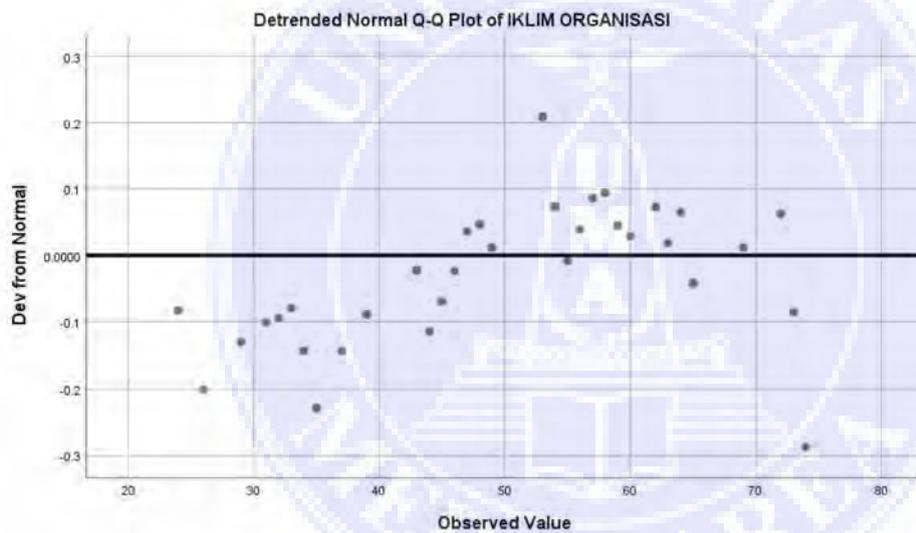
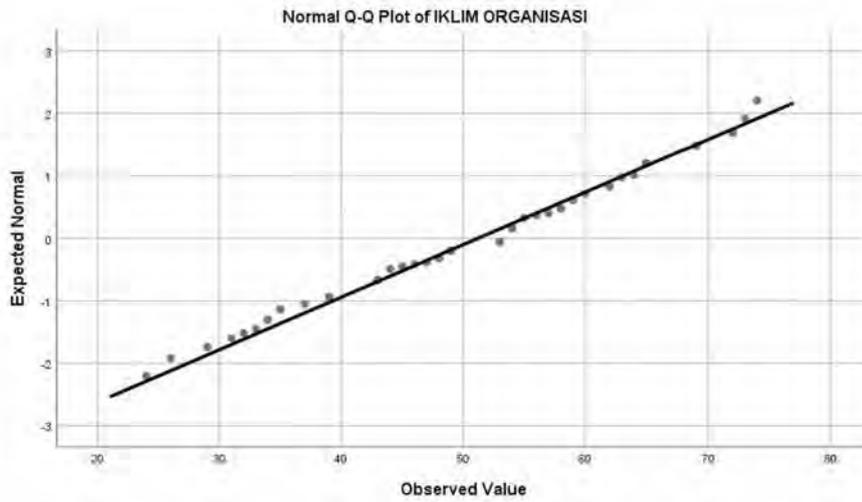
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
IKLIM ORGANISASI	.116	108	.001	.979	108	.083

a. Lilliefors Significance Correction

IKLIM ORGANISASI Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
2,00	2 . 44
3,00	2 . 699
7,00	3 . 1234444
9,00	3 . 555799999
13,00	4 . 3333333333334
14,00	4 . 55678888899999
19,00	5 . 33333344444444444
15,00	5 . 556778888999999
10,00	6 . 0222222234
10,00	6 . 555555599
6,00	7 . 222344

Stem width: 10,00
Each leaf: 1 case(s)



Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
STRES KERJA	108	100.0%	0	0.0%	108	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
STRES KERJA	Mean	53.3519	1.11461
	95% Confidence Interval for Lower Bound	51.1423	
	Mean Upper Bound	55.5614	
	5% Trimmed Mean	53.1399	
	Median	53.0000	
	Variance	134.174	
	Std. Deviation	11.58335	
	Minimum	32.00	
	Maximum	81.00	
	Range	49.00	
	Interquartile Range	17.75	
	Skewness	.145	.233
	Kurtosis	-.629	.461

Tests of Normality

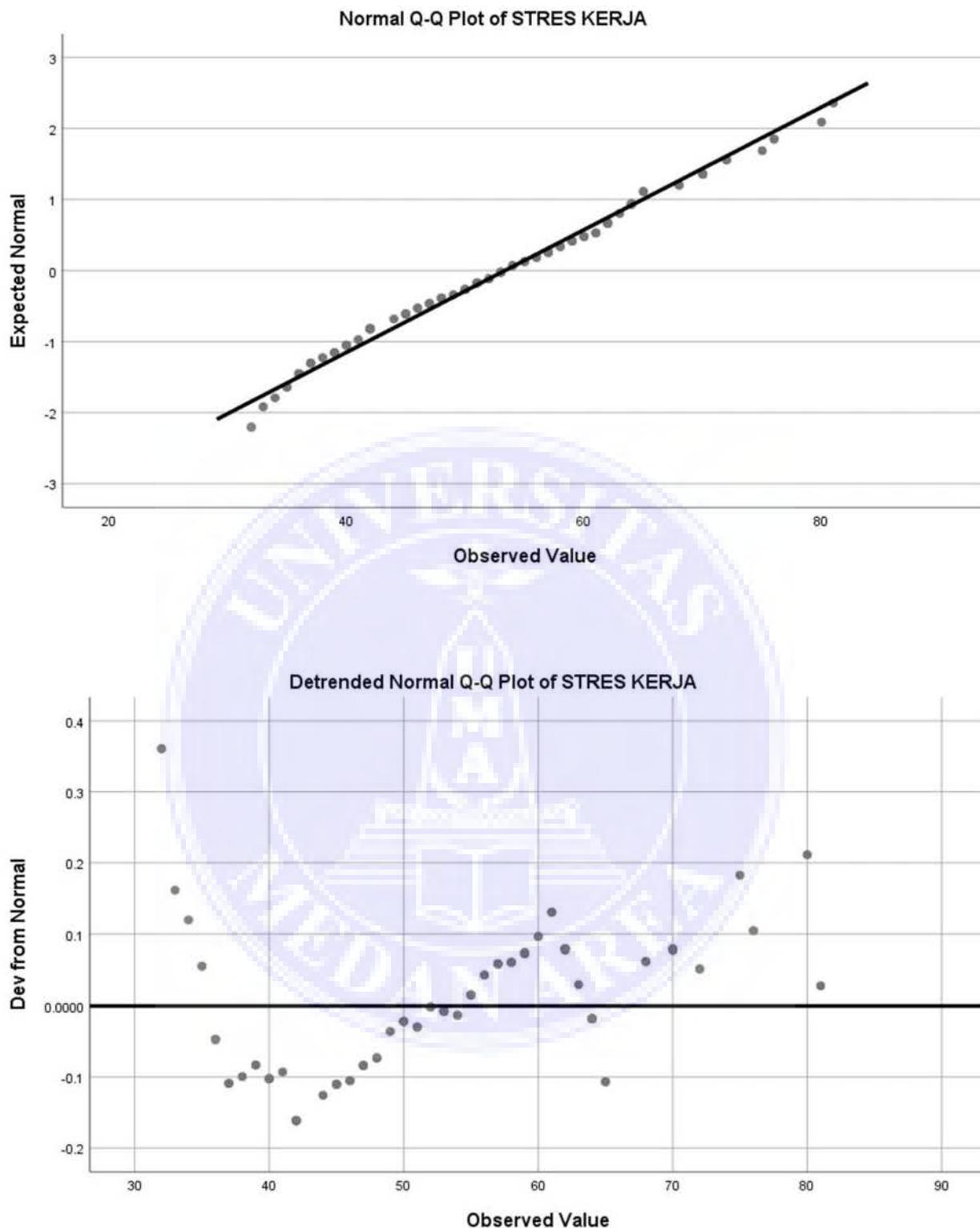
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
STRES KERJA	.077	108	.124	.982	108	.146

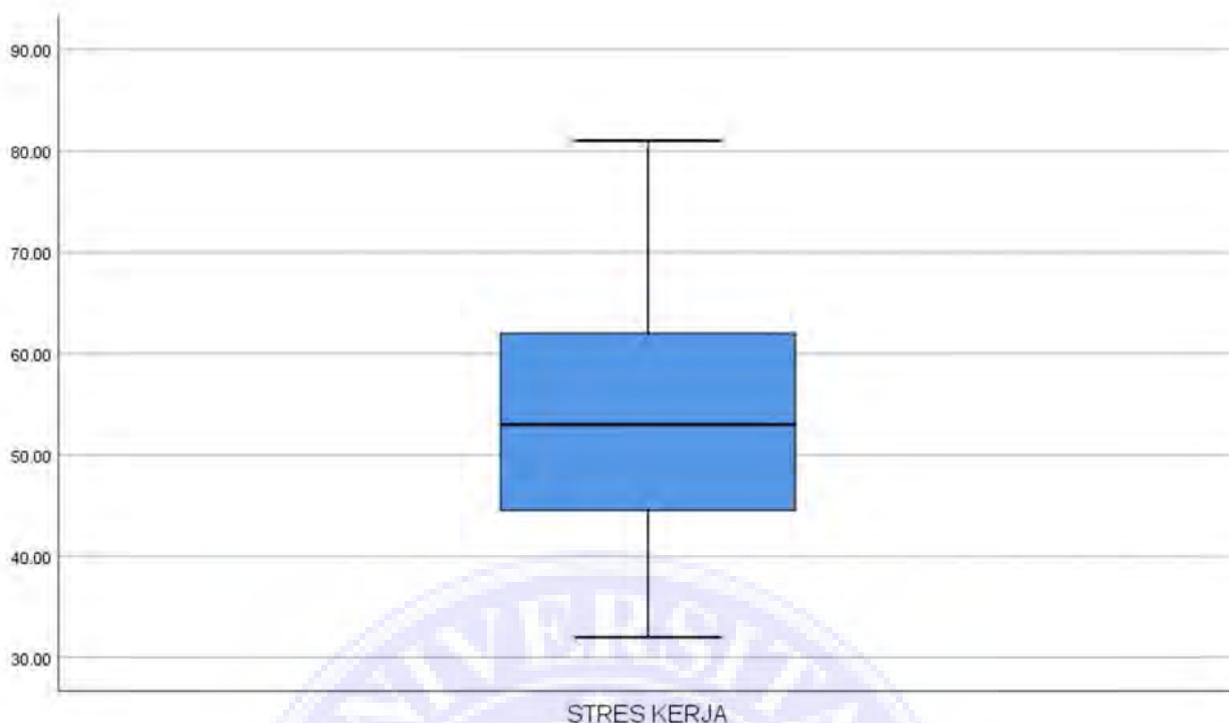
a. Lilliefors Significance Correction

STRES KERJA Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem & Leaf
4,00	3 . 2234
10,00	3 . 5566677899
13,00	4 . 0001222222224
13,00	4 . 5555667778889
18,00	5 . 000001112233333344
15,00	5 . 555667777888999
20,00	6 . 00112222222234444444
4,00	6 . 5588
6,00	7 . 000022
3,00	7 . 566
2,00	8 . 01

Stem width: 10,00
Each leaf: 1 case(s)





UJI ASUMSI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
STRES KERJA * IKLIM ORGANISASI	108	100.0%	0	0.0%	108	100.0%
STRES KERJA * KOMUNIKASI	108	100.0%	0	0.0%	108	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KERJA * IKLIM ORGANISASI	Between Groups	(Combined)	5952.633	32	186.020	1.660	.038
		Linearity	1465.730	1	1465.730	13.081	.001
		Deviation from Linearity	4486.903	31	144.739	1.292	.184
	Within Groups		8403.996	75	112.053		
	Total		14356.630	107			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
STRES KERJA * IKLIM ORGANISASI	-.320	.102	.644	.415

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KERJA * KOMUNIKASI	Between Groups	(Combined)	8128.163	38	213.899	2.370	.001
		Linearity	3787.810	1	3787.810	41.962	.000
		Deviation from Linearity	4340.353	37	117.307	1.300	.172
	Within Groups		6228.467	69	90.268		
	Total		14356.630	107			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
STRES KERJA * KOMUNIKASI	-.514	.264	.752	.566

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
STRES KERJA	53.3519	11.58335	108
KOMUNIKASI	51.2500	11.78160	108
IKLIM ORGANISASI	51.2037	11.89263	108

Correlations

		STRES KERJA	KOMUNIKASI	IKLIM ORGANISASI
Pearson Correlation	STRES KERJA	1.000	-.514	-.320
	KOMUNIKASI	-.514	1.000	.823
	IKLIM ORGANISASI	-.320	.823	1.000
Sig. (1-tailed)	STRES KERJA	.	.000	.000
	KOMUNIKASI	.000	.	.000
	IKLIM ORGANISASI	.000	.000	.
N	STRES KERJA	108	108	108
	KOMUNIKASI	108	108	108
	IKLIM ORGANISASI	108	108	108

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI ^b		Enter

a. Dependent Variable: STRES KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.284	9.80473

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4262.691	2	2131.346	22.171	.000 ^b
	Residual	10093.938	105	96.133		
	Total	14356.630	107			

a. Dependent Variable: STRES KERJA

b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	76.544	4.399		17.399	.000			
	KOMUNIKASI	-.764	.142	-.777	-5.394	.000	-.514	-.466	-.441
	IKLIM ORGANISASI	.312	.140	.320	2.223	.028	-.320	.212	.182

a. Dependent Variable: STRES KERJA

