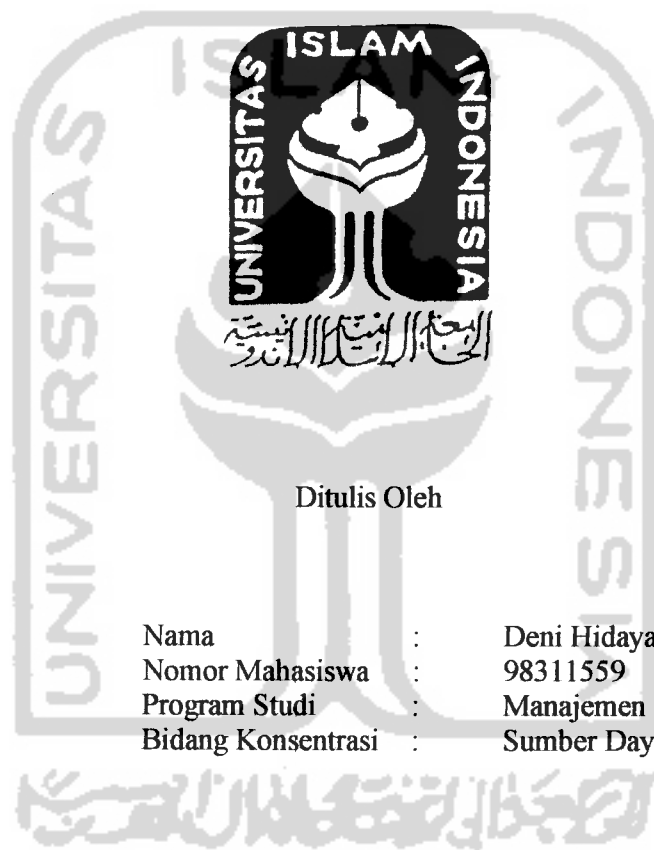


PENGARUH FAKTOR STRES TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

PADA P.T. POS INDONESIA KLATEN

SKRIPSI



Ditulis Oleh

Nama	:	Deni Hidayatullah
Nomor Mahasiswa	:	98311559
Program Studi	:	Manajemen
Bidang Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2006**

PENGARUH FAKTOR STRES TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

PADA P.T. POS INDONESIA KLATEN

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



Oleh

Nama : Deni Hidayatullah
Nomor Mahasiswa : 98311559
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2006**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain 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 dipacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman / sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 20 Maret 2006

Penulis,

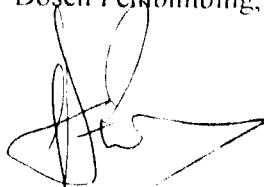
Deni Hidayatullah

Halaman Pengesahan Skripsi

PENGARUH FAKTOR STRES TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA P.T. POS INDONESIA KLATEN

Nama : Deni Hidayatullah
Nomor Mahasiswa : 98311559
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 20 Maret 2006
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



Drs. Syafaruddin Alwi M.S.

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

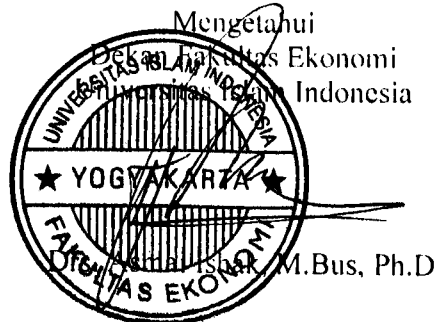
**Pengaruh Faktor Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.
Pos Indonesia Klaten**

Disusun Oleh: DENI HIDAYATULLAH
Nomor mahasiswa: 98311559

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 15 Mei 2006

Penguji/Pemb. Skripsi: Drs. Syafaruddin Alwi, MS

Penguji : Drs. Subowo, MM



ABSTRAK

P.T. Pos Indonesia merupakan BUMN yang bergerak di bidang jasa yang kini peranannya semakin tergerus oleh perubahan dan perkembangan di bidang teknologi informasi. Hal tersebut tidak dapat dipungkiri, bahwa pesatnya kemajuan di bidang informasi telah merebut pasar yang selama ini dikuasai oleh P.T. Pos Indonesia. Kondisi ini tentu saja akan sangat berpengaruh bagi organisasi dan karyawannya.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Faktor Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada P.T. Pos Indonesia Klaten”. Data yang digunakan adalah data primer yang terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang digunakan adalah prestasi kerja, sedangkan variabel independen terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Data tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisa pengaruh faktor stres yang terdiri dari variabel lingkungan, variabel organisasi, dan variabel individu terhadap prestasi kerja karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan program komputer SPSS for windows. Dari perhitungan dan pengolahan data diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 6,183 - 0,521 X_1 - 0,271 X_2 - 0,243 X_3$$

Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan akhir bahwa ada pengaruh yang signifikan antara faktor stres terhadap prestasi kerja karyawan. Dan variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor lingkungan.

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH FAKTOR STRES TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA P.T. POS INDONESIA KLATEN”. Sholawat dan salam semoga selalu terlimpah kepada nabi Muhammad SAW, sang revolusioner yang telah membawa kita pada pencerahan.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Meski sempat tertunda selama hampir 3 tahun sejak September 2003, alhamdulillah akhirnya skripsi ini bisa selesai juga. Dalam penyusunannya tentu saja penulis telah mendapatkan banyak sekali bantuan, dorongan, dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda H. Bunyamin dan Ibunda Hj. Martini yang dengan penuh kasih sayang, doa, nasehat, pengertian, kesempatan dan kepercayaan yang selalu diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Drs. H. Suwarsono Muhammad MA, yang pada saat menjabat sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, telah memberikan izin penelitian bagi penulis.
3. Bapak Drs. H. Syafaruddin Alwi M.S. selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan bijaksana memberikan petunjuk, bantuan, bimbingan dan kebebasan berfikir bagi penulis, selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Nana Suryana, SE selaku Kepala Kantor Pos Indonesia Klaten beserta seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi obyek penelitian penulis.
5. Adikku tersayang Susi Nursani, *you are not a child anymore*.
6. HMI Komisariat FE UII, teman-teman “para pengabdian” HMI Komisariat FE UII terutama usroh Dzulfikar dan usroh Badar. Terima kasih atas diskusi, kritik, saran, “konflik”, keceriaan, pengalaman, dan pertemanan kita selama ini.
7. Teman-teman Man G ‘98, Asrama Kuningan, Wima, Prawiro Kuat, Kendali Sodo, Nanggulan, Soropadan dan Kaliwaru-57, Alkid, Gebang, INAI, Korkom HMI UII, atas perkenalan dan persinggungannya selama ini.
8. Teman-teman terdekalku : Diwa, Didin, Heri, Mimi, Dheta, Baiz, Galih, Wibi, Imam, Gatot, Nanang, Andiek, Masykuri, Wahyu, Herdi, Entis, Ulfa, Kirana, Fajri, Dedik, Rozi, Hajir, Kholid, Awal, Dian, Helmi, Farid, Kresno, Eman, Ardi, atas dukungannya selama ini.

9. Untuk Syam, Alex, Izun, Izul, Haris, Widya, Fida, makasih banget, kalian adalah sahabat terbaikku.
10. Alfa merah linglung '92 atas kesetiaannya selama ini.
11. Mas Iwan Fals, atas inspirasi dan ghirohnya selama ini “teruskanlah kau bernyanyi dan jangan lagumu terhenti, teruskanlah kau bernyanyi kan ku dengar itu pasti”
12. Izziz Zopia, terima kasih atas visi, impian dan harapan yang dibangun dan tumbuh selama ini.
13. Para guru, kakak, adik dan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam karya ini terdapat kekurangan karena segala keterbatasan penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan kelapangan, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna kesempurnaan karya ini.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Maret 2006

(Deni Hidayatullah)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan Skripsi	i
Halaman Judul Skripsi	ii
Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
Halaman Persembahan	xvi
Halaman Motto	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pokok Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Kajian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	9
2.2.1. Pengertian Stres	9
2.2.2. Sumber-Sumber Stres	10
2.2.3. Gejala-Gejala Stres	17
2.2.4. Dampak Stres	18
2.2.5. Manajemen Stres Organisasional	21
2.2.6. Pengertian Prestasi Kerja	22
2.2.7. Faktor-Faktor Prestasi Kerja	24
2.2.8. Penilaian Prestasi Kerja	24
2.2.9. Hubungan Antara Stres dengan Prestasi Kerja	27
2.2.10. Konseling Pegawai	28
2.2.11. Kerangka Berfikir	30
2.2.12. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Perusahaan	32
3.1.1. Sejarah Singkat	32
3.1.2. Visi dan Misi	33
3.1.3. P.T. Pos Indonesia Klaten	33
3.1.4. Pelayanan P.T. Pos Indonesia Klaten	34
3.2. Identifikasi Variabel	35

3.3. Definisi Operasional	35
3.4. Teknik Pengumpulan Data	37
3.5. Populasi dan Sampel	39
3.6. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	39
3.7. Metode Analisa Data	41
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1. Analisis Deskriptif	45
4.1.1. Karakteristik Responden	46
4.1.2. Deskripsi Data Variabel Penelitian	50
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	60
4.2.1. Uji Validitas	60
4.2.2. Uji Reliabilitas	66
4.3. Analisis Kuantitatif	67
4.4. Koefisien Determinasi dan Sumbangan Efektif	73
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Saran	77
Daftar Pustaka	79
Lampiran	82

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	46
4.2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	47
4.3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	48
4.4. Karakteristik responden berdasarkan penghasilan	49
4.5. Pengaruh faktor stres terhadap prestasi kerja	51
4.6. Pengaruh faktor lingkungan terhadap prestasi kerja	53
4.7. Pengaruh faktor organisasi terhadap prestasi kerja	55
4.8. Pengaruh faktor individu terhadap prestasi kerja	57
4.9. Tingkat prestasi kerja karyawan	59
4.10. Hasil uji validitas variabel lingkungan	62
4.11. Hasil uji validitas variabel organisasi	63
4.12. Hasil uji validitas variabel individu	64
4.13. Hasil uji validitas variabel prestasi kerja	65
4.14. Hasil uji Reliabilitas data	66
4.15. Estimasi regresi linier berganda	68

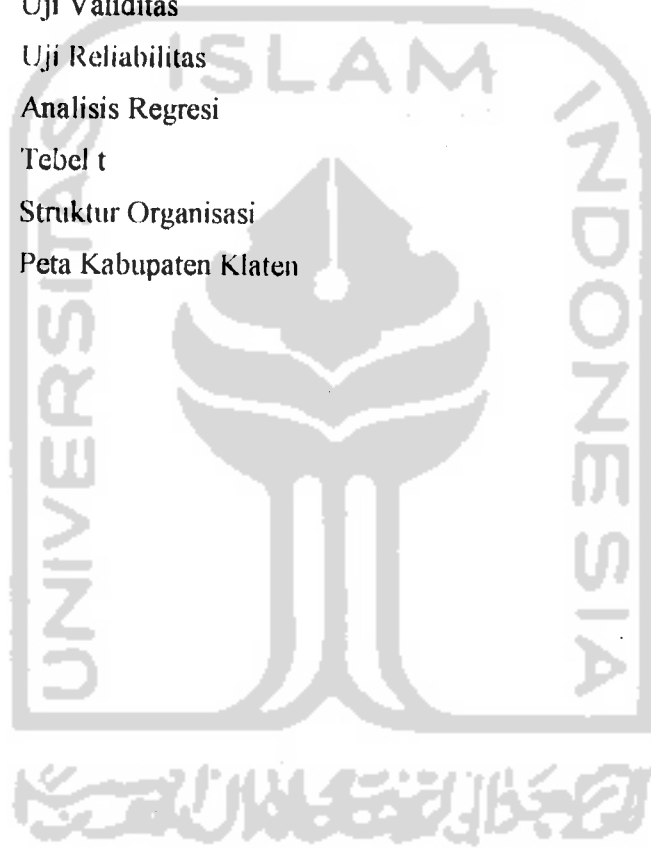
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Hubungan stres dan prestasi kerja	27
2.2. Kerangka berfikir	30
4.1. Kurva penerimaan dan penolakan H_0 variabel stres	70
4.2. Kurva penerimaan dan penolakan H_0 faktor lingkungan.....	71
4.3. Kurva penerimaan dan penolakan H_0 faktor organisasi	72
4.4. Kurva penerimaan dan penolakan H_0 faktor individu	73



DAFTAR LAMPIRAN

- I. Surat Izin Penelitian
- II. Surat Keterangan Penelitian
- III. Kuesioner
- IV. Rekapitulasi Data Penelitian
- V. Uji Validitas
- VI. Uji Reliabilitas
- VII. Analisis Regresi
- VIII. Tabel t
- IX. Struktur Organisasi
- X. Peta Kabupaten Klaten



Halaman Persembahan



"Kupersembahkan karya ini hanya untuk Ayahanda H. Bunyamin dan
Ibunda Hj. Martini".

Halaman Motto

قل ان صلاتي ونسكي ومحياي ومماتي لله رب العلمين □ لا اشرىك له وبذلك
امرت وانا اول المسلمين.
(الأنعام)

فإن مع العسر يسرا إن مع العسر يسرا فإذا فرغت فاصب إلى ربك فارغب
(الإنشراح)

"Pergi untuk kembali dan kembali untuk pergi"
(H. Bunyamin)

"Bercermin dari masa lalu, bukan menangisi masa lalu"
(Deni Hidayatullah)

"Hirup mung saukur reumis janari"
(Deni Hidayatullah)

"Kecil-kecil kuda Kuningan"
(NN)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, peranan teknologi tidak lagi menjadi satu-satunya faktor utama yang menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secanggih apapun teknologi yang dimiliki oleh perusahaan, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, maka perusahaan tersebut akan sulit bertahan apalagi untuk berkembang dan memenangkan persaingan.

Memang mudah untuk mengatakan bahwa manusia adalah sumber daya paling penting yang dimiliki oleh perusahaan, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuan menghadapi berbagai tantangan baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia (SDM) sebaik-baiknya. Tidak terhitung juga berapa banyak seminar telah dilakukan yang membahas tentang pentingnya sumber daya manusia (SDM), akan tetapi kenyataannya banyak juga perusahaan yang masih menganggap dan memperlakukan tenaga kerja atau karyawannya tidak ubahnya mesin-mesin produksi biasa, sehingga seringkali karyawan hanya dihargai dari sisi finansial saja. Padahal karyawan adalah manusia. Berbeda dengan mesin yang tidak memiliki dan membutuhkan sisi humanis. Bahkan Abraham H Maslow seperti dikutip oleh Sondang (2003 : 287) membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkat, mengelompokan empat diantaranya

berkaitan erat dengan sisi-sisi humanis manusia. Empat kebutuhan tersebut adalah: kebutuhan akan rasa aman baik secara fisik maupun psikologis, kebutuhan sosial, kebutuhan prestise atau harga diri, dan kebutuhan terhadap aktualisasi diri. Sedangkan satu kebutuhan lagi yaitu kebutuhan fisiologis yang meliputi kebutuhan sandang, pangan dan papan ditempatkan sebagai kebutuhan yang paling dasar. Dari sini bisa dilihat bahwa manusia tidak bisa dipenuhi kebutuhannya dari sisi fisiknya saja, akan tetapi harus dipenuhi sisi psikologisnya juga.

Di Indonesia, meningkatnya jumlah pengangguran sebagai akibat dari krisis ekonomi yang berkepanjangan, tentu tidak saja mengakibatkan munculnya beban-beban secara ekonomis tetapi juga beban secara psikologis. Belum adanya kejelasan dari upaya pemerintah yang riil dalam menyelesaikan krisis dan juga perkembangan ekonomi global yang begitu cepat, pemutusan hubungan kerja (PHK), melambungnya harga-harga kebutuhan pokok, bertambahnya biaya kesehatan dan pendidikan sebagai akibat dari kebijakan pemerintah yang menaikkan harga bahan bakar minyak (BBM), tarif dasar listrik (TDL) dan telepon, merger dan bangkrutnya beberapa perusahaan telah mengakibatkan banyak sekali dampak negatif bagi tenaga kerja atau karyawan. Konsekuensinya mereka harus memikul beban kerja yang makin bertambah, waktu kerja yang semakin lama, menghadapi atasan dan pengawasan yang lebih ketat, suasana kerja yang baru, tunjangan berkurang dan terus menerus dihantui rasa was-was terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

Semua kondisi itu akan sangat berbahaya jika terjadi secara terus menerus dengan frekuensi yang cenderung meningkat tanpa adanya upaya mencari jalan keluar oleh perusahaan. Karena jika kondisi tersebut dibiarkan akan mengakibatkan stres pada karyawan. Menurut Panji Anoraga (2001 : 108) stres diartikan sebagai “suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”.

Stres yang tidak ditangani dengan baik, akan mempengaruhi perilaku karyawan itu sendiri, menurunnya semangat kerja dan komitmen terhadap perusahaan yang mengakibatkan menurunnya prestasi kerja, menurunnya sistem kekebalan tubuh, menimbulkan berbagai macam penyakit, bahkan bisa berujung pada kematian. Dan jika hal tersebut terjadi, tentu pada akhirnya perusahaanlah yang akan mengalami banyak kerugian.

Kematian akibat kerja di Jepang disebut *karoshi*. *Karoshi* sebetulnya bukan istilah medis, tapi sering digunakan untuk menggambarkan kematian yang tiba-tiba akibat kerja berlebihan. Menurut data kementerian tenaga kerja Jepang, tahun 1992 telah dilakukan penelitian mencakup 12.000 perusahaan yang melibatkan 16.000 responden yang dipilih secara acak. Hasilnya amat mencemaskan, yakni 65% pekerja mengeluhkan kelelahan fisik akibat kerja rutin, 48% mengeluhkan kelelahan mental, dan sekitar 57% responden mengaku stres berat dan merasa tersisihkan dari kehidupan sosial. (Kedaulatan Rakyat, 6 Juni 2004 hal, 15 : “Pelajaran dari negeri Sakura; over dosis kerja bisa ketemu ajal”).

Karena pentingnya masalah stres ini, mau tidak mau perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih banyak terhadap karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (2) yang menyatakan bahwa : “untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. Yang menarik kemudian adalah dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Dalam hal ini prestasi kerja diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan mengharapkan keluaran (output) yang optimal, kalau mungkin maksimal. (Sondang P. Siagian, 2003 : 300).

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang kini peranannya semakin menyusut seiring dengan perkembangan teknologi informasi seperti telepon, telepon seluler dan surat elektronik atau e-mail. Di Indonesia, kantor pos pertama kali berdiri di Batavia tanggal 26 Agustus 1746 dengan nama *Posts Telegraafend Telefoon Diensts*. Sejak kemerdekaan sampai sekarang, kantor pos telah mengalami beberapa kali perubahan badan hukum mulai dari djawatan, perusahaan negara (P.N.), perusahaan umum (Perum), dan akhirnya persero (P.T.).

Dalam konteks perubahan, yang menarik untuk dilihat sebenarnya bukan hanya perubahan struktur seperti di atas, tetapi juga perubahan P.T. Pos di tengah perubahan media elektronik dan digital sekarang. Data yang ditunjukkan oleh Kompas, 19 September 2004 hal 13 dalam “Tak ada kesetiaan seperti kantor pos”.

Menunjukkan bahwa dari 3571 kantor pos yang ada di seluruh Indonesia saat ini, hampir 3000 kantor pos diantaranya mengalami kerugian. Dan secara keseluruhan pada tahun 2003 kantor pos mengalami kerugian sekitar 100 milyar rupiah. Kemudian atas dasar revitalisasi kantor pos memensiunkan dini sekitar 1500 karyawannya. Sekarang masih ada 24000 karyawan P.T. Pos yang bertahan di tengah derasnya arus perubahan.

Kantor Pos Klaten yang merupakan bagian integral dari Kantor Pos Indonesia secara keseluruhan tentu tidak terlepas dari dampak perubahan-perubahan di atas. Yang kemudian menarik untuk diteliti adalah sejauh mana perubahan-perubahan itu mampu mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawannya. Fakta lain yang juga tidak bisa diabaikan adalah keberadaan Kantor Pos Indonesia Klaten yang berada di tengah-tengah pusat Kabupaten Klaten, di salah satu jalan tersibuk di Klaten yang tentu saja memiliki tingkat polusi udara, tingkat polusi suara, keramaian dan suhu udara yang sangat tinggi.

Kondisi-kondisi tersebut di atas merupakan kondisi yang timbul dari lingkungan di luar perusahaan. Jika dialami secara terus-menerus tentu akan mengakibatkan gejala awal terjadinya stres. Jika kondisi tersebut dialami oleh karyawan secara bersamaan dengan faktor stres yang lain, yaitu faktor organisasi dan faktor individu, maka tekanannya akan semakin berat dan tidak mustahil jika karyawan akan benar-benar mengalami stres.

Di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, penelitian mengenai pengaruh faktor stres terhadap prestasi kerja masih sangat jarang ditemui. Atas dasar pemikiran-pemikiran tersebut di atas maka penulis merasa

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH FAKTOR STRES TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KLATEN”

1.2. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui pokok masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh faktor stres terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Klaten.
2. Faktor stres apakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Klaten.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, obyek penelitian dibatasi oleh batasan masalah yang bertujuan agar pembahasan tidak melebar dan keluar dari pokok masalah yang telah ditentukan. Maka penelitian ini di batasi hanya pada :

1. Pengaruh stres terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Klaten.
2. Faktor stres yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Klaten.

1.4. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentu memiliki tujuan yang jelas. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres terhadap prestasi kerja karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten.
2. Untuk mengetahui faktor stres yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Implementasi ilmu dan menguji teori yang diperoleh semasa kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Kontribusi pemikiran sebagai masukan dalam pengambilan keputusan manajerial yang berkaitan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan yang didasarkan pada hasil kajian yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai tambahan pustaka bagi peneliti lain yang ingin mempelajari dan melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi mengenai masalah ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Kajian Terdahulu

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Adeline Aquarini Rivai yang kemudian dituangkan di dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Faktor Stres Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu” (2001). Penelitian tersebut membagi faktor stres ke dalam dua variabel yaitu stres internal dan stres eksternal. Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda diperoleh kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel stres internal dan variabel stres eksternal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kota Bengkulu. Akan tetapi secara terpisah stres eksternal merupakan faktor stres yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kota Bengkulu jika dibandingkan dengan faktor stres internal.

Sementara itu dalam penelitian yang lain, yang juga dikutip oleh Adeline, Iskandar Bukhori di dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja, penelitian pada P.T. DEFANTEX di Sukoharjo, Jawa Tengah” (1996), menyimpulkan bahwa stres kerja secara umum berpengaruh terhadap prestasi kerja. Melalui metode analisis chi-square dan koefisien kontingensi di dalam skripsi itu, dapat diketahui bahwa antara stres kerja dan prestasi kerja terdapat hubungan yang signifikan baik pada tingkat stres kerja rendah maupun pada tingkat stres kerja tinggi. Dalam stres kerja tingkat rendah,

variabel yang signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah iklim politis. Sedangkan variabel perubahan, lingkungan fisik, wewenang dan tanggung jawab secara berurutan merupakan variabel yang tidak signifikan. Dengan kata lain variabel tersebut, pada tingkat stres kerja rendah tidak mempengaruhi prestasi kerja. Sementara dalam stres kerja tingkat tinggi, variabel yang paling relevan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah lingkungan fisik, disusul variabel wewenang, persinggungan nilai, kualitas supervisi dan perubahan. Sedangkan variabel iklim politis dan beban kerja merupakan variabel yang tidak signifikan. Dengan kata lain variabel tersebut, pada tingkat stres tinggi tidak mempengaruhi prestasi kerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Stres

Banyak para ahli yang memiliki pandangan mengenai pengertian stres. Namun pada dasarnya beberapa pendapat tersebut memiliki kesamaan jika ditinjau dari kondisi fisik dan psikologis individu yang mengalami stres.

Menurut Stephan P. Robbins (1996 : 222) stres adalah “suatu kondisi dinamik dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting”.

Menurut Tani Handoko (2000 : 200) stres adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”.

Menurut Panji Anoraga (2001 : 108) stres adalah “suatu bentuk anggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”.

Sedangkan menurut kamus manajemen sumber daya manusia & perilaku organisasi, stres diartikan sebagai suatu respon adaptif, yang ditengahi oleh perbedaan dan / atau proses psikologi individual, yang timbul dari suatu aksi, situasi, atau kejadian lingkungan yang membebani tuntutan psikologi dan / atau fisik berlebihan pada seseorang”.

Dengan demikian pengertian stres secara luas adalah suatu kondisi ketegangan secara fisik maupun psikologis yang dirasakan seseorang terhadap perubahan lingkungan yang disebabkan oleh kendala akan permasalahan yang tidak dapat diatasi atau dikerjakan sesuai keinginan atau tuntutan terhadap sesuatu yang tidak dapat dipenuhi sesuai keinginan, sehingga dapat mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang.

2.2.2. Sumber- Sumber Stres

Kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*, dengan kata lain *stressor* merupakan segala hal yang terjadi pada diri seseorang, dan yang memperkuat perasaan tidak dapat mengatasi (Dr. Tim Roger dan Fiona Graham, 2001). Tiap *stressor* yang baru dan bertahan pada diri seseorang akan menambah tingkat stres seorang individu. Suatu *stressor* tunggal mungkin relatif tidak

penting, tetapi jika ditambahkan pada suatu tingkat stres yang tinggi, dapat mengakibatkan terganggunya pekerjaan.

Stres disebabkan oleh banyak penyebab. Penyebab-penyebab ini dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu stres internal dan stres eksternal. Stres internal terdiri dari keinginan, harapan dan kemampuan serta tipe pribadi. Sedangkan stres eksternal terdiri dari dua penyebab yaitu *off the job* (penyebab yang berasal dari luar pekerjaan) dan *on the job* (penyebab yang berasal dari dalam pekerjaan).

Menurut Jacinta (2002), untuk melihat sumber stres, harus dilihat stres ini sebagai interaksi dari beberapa faktor, yaitu stres di pekerjaan itu sendiri sebagai faktor eksternal, dan faktor internal seperti karakter dan persepsi dari keyakinan itu sendiri. Dengan kata lain, stres tidak semata-mata disebabkan oleh masalah internal, sebab reaksi terhadap stimulus akan sangat tergantung pada reaksi subyektif individu masing-masing. Beberapa sumber yang dianggap sebagai sumber stres adalah kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi.

1. Kondisi Pekerjaan

- a. Lingkungan Kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu akan besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

- b. *Overload*. Sebenarnya *overload* ini dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan akan mudah lelah dan berada dalam tekanan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.
- c. *Deprivational stress*. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).
- d. Pekerjaan Beresiko Tinggi. Ada jenis pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak di lepas pantai, tentara, pemadam kebakaran, bahkan *cleaning service* yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung bertingkat. Pekerjaan-pekerjaan ini sangat berpotensi menimbulkan stres karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan.

2. Konflik Peran

Ada sebuah penelitian yang menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Para karyawan tersebut mengalami stres karena ketidakjelasan peran

dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen. Kenyataan seperti ini banyak dialami di Indonesia dimana perusahaan atau organisasi tidak memiliki garis-garis haluan yang jelas, aturan main, visi dan misi yang seringkali tidak dikomunikasikan kepada seluruh karyawannya. Akibatnya, seringkali muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Lebih lanjut menurut penelitian tersebut dijelaskan bahwa pekerja wanita mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal ini terjadi karena wanita yang bekerja menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dalam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa tertekan ketika harus bekerja. Kondisi ini yang menyebabkan wanita lebih rentan terkena stres dibandingkan dengan pria.

3. Pengembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan diri, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang lebih baik seringkali tidak terlaksana. Penyebabnya bisa bermacam-macam misalnya ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena memang sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

4. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan Asia dewasa ini masih diwarnai oleh kurangnya struktur organisasi yang jelas. Salah satu penyebabnya karena perusahaan di Asia termasuk Indonesia, masih banyak yang berbentuk *family business*. Kebanyakan perusahaan-perusahaan di Indonesia masih konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme, minim akan kejelasan struktur dan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab. Selain itu aturan yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak sehat dan minimnya keterlibatan atasan akan membuat karyawan menjadi stres.

Sementara itu menurut Robbins (1996 : 224-226), menjelaskan bahwa sumber potensial yang dapat menyebabkan stres antara lain :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi. Ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Perubahan dalam daur bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi itu telah menyusut, orang menjadi makin mencemaskan keamanan mereka. Resesi kecil juga menaikkan tingkat stres. Ayunan ke bawah dalam ekonomi sering diiringi dengan pengurangan yang permanen tenaga kerja, pemberhentian masal sementara, gaji yang dikurangi, minggu kerja yang lebih pendek, dan sebagainya.

Inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi usang hanya dalam waktu yang sangat pendek. Oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan salah satu tipe yang dapat

menyebabkan stres. Komputer, robotika, otomatisasi, dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologi, merupakan ancaman bagi banyak orang dan menyebabkan stres. Termasuk di dalam faktor lingkungan ini adalah perubahan iklim politik dan kebijakan pemerintah. Misalnya naiknya harga bahan bakar minyak (BBM), naiknya tarif dasar listrik (TDL) dan tarif telepon yang tentunya akan berpengaruh terhadap naiknya harga-harga kebutuhan pokok.

2. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Kesemuanya dapat dikategorikan dalam faktor-faktor :

a. Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dan tugas orang lain, makin meningkatkan stres. Tetapi otonomi cenderung mengurangi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja lain berbahaya atau sangat tidak diinginkan sangat meningkatkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam suatu lokasi yang terjadi gangguan terus-menerus (interupsi).

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Peran yang kelebihan beban dialami bila karyawan itu diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Kedwi-artian peran diciptakan bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Menentukan tingkat diferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan pengambilan keputusan. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek,

memaksakan pengawasan berlebihan ketatnya, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya. Hal tersebut, dapat menjadi salah satu sebab potensial dari stres bagi karyawan.

3. Faktor Individu

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai seseorang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang yang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sangat berharga lebih mudah terkena stres pada saat terjadi masalah di dalam hubungannya tersebut. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin pada anak-anak merupakan contoh masalah hubungan keluarga yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

2.2.3. Gejala-gejala Stres

Menurut Robbins (1996:228-229) stres muncul dalam sejumlah cara. Misalnya, seorang individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat menderita tekanan darah tinggi, tukak lambung, lekas marah, sulit membuat keputusan rutin, hilang selera makan atau berubahnya pola makan, rawan kecelakaan, dan yang serupa. Semua ini dapat dibagi dalam tiga kategori umum. Yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Ini terutama karena topik itu diteliti oleh spesialis dalam ilmu kesehatan dan medis. Riset ini memandu ke kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Memang itulah “efek psikologis yang sangat sederhana dan sangat jelas” dari stres itu. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya kebiasaan merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur, pengambilan keputusan yang tidak jelas, serta kreativitas dan inovasi berkurang.

2.2.4. Dampak Stres

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan

menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Demikian pula jika banyak diantara karyawan di dalam organisasi mengalami stres, maka produktivitas dan kesehatan organisasi akan terganggu. Jika stres yang dialami tidak kunjung selesai, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius. Bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan penyakit organisasi. Secara singkat dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres dapat berupa :

1. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
2. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja.
3. Menurunkan tingkat produktivitas.
4. Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Sementara terhadap individu, stres dapat memunculkan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal

1. Kesehatan. Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi dengan sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Kekebalan ini menggambarkan sebagai sebuah kekuatan yang ada pada tubuh manusia dalam mencegah dan mengatasi pengaruh penyakit tertentu, dengan cara memproduksi antibodi. Sistem kekebalan tubuh manusia ini bekerja sama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan kesemuanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan tubuh, baik fisik maupun psikis yang cara kerjanya diatur oleh otak. Seluruh sistem tersebut sangat mungkin

dipengaruhi oleh faktor psikososial seperti stres dan *immunocompetence*. Istilah ini biasanya digunakan di bidang kedokteran untuk menjelaskan derajat keaktifan dan keefektifan dari sistem kekebalan tubuh. Jadi tidak heran jika orang yang mudah stres, mudah pula terserang penyakit.

2. Psikologis. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus. Menurut istilah psikologi, stres berkepanjangan ini disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan. Stres kronis umumnya terjadi di seputar masalah ekonomi, kekacauan keluarga, terjebak dalam perkawinan tidak bahagia, atau masalah ketidakpuasan kerja. Akibatnya, orang akan terus-menerus merasa tertekan dan kehilangan harapan. Akar dari stres kronis ini adalah dari pengalaman traumatis di masa lalu yang terinternalisasi, tersimpan terus dalam alam bawah sadar. Hal ini berbahaya karena orang jadi terbiasa "membawa" stres ini kemana saja, dimana saja dan dalam situasi apa saja. Stres kronis ini dianggap sudah menjadi bagian dari kehidupan mereka sehingga tidak ada upaya untuk mencari jalan keluarnya lagi. Singkatnya, orang yang menderita stres kronis ini sudah *hopeless* dan *helpless*. Tidak mengherankan jika pada akhirnya para penderita stres mengambil keputusan untuk bunuh diri, meninggal karena serangan jantung, stroke, kanker, atau tekanan darah tinggi.
3. Interaksi Interpersonal. Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itulah,

sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat atau penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Obyek yang sama bisa diartikan dan dinilai secara berbeda oleh orang yang sedang stres. Selain itu orang stres cenderung mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan percaya diri dan harga diri. Akibatnya, orang tersebut lebih banyak menarik diri dari lingkungan, tidak lagi mengikuti kegiatan yang biasa dilakukan, jarang berkumpul dengan sesamanya, lebih suka menyendiri, mudah tersinggung, mudah marah. Tidak heran kalau dari sikapnya ini mereka dijauhi oleh rekan-rekannya. Respon negatif dari lingkungannya ini malah semakin menambah stres yang diderita karena persepsi yang selama ini ia bayangkan ternyata benar, yaitu bahwa dirinya kurang berharga di mata orang lain, kurang berguna, kurang disukai, kurang beruntung dan kurang-kurang yang lainnya. Sebuah penelitian terhadap sekelompok karyawan yang bekerja di suatu organisasi menunjukkan, bahwa stres menyebabkan terjadinya ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama antara individu satu dengan yang lain.

2.2.5. Manajemen Stres Organisasional

Stephan Robbins menjelaskan bahwa pengelolaan stres dapat dilakukan melalui dua pendekatan. Yaitu :

1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan pengenduran (relaksasi), dan perluasan jaringan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas atau peran dan struktur organisasi, dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor-faktor ini dapat di modifikasi atau diubah. Strategi yang dapat dijalankan oleh manajemen antara lain perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan tujuan yang realistis, perancangan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi, dan penegakan program kesejahteraan perusahaan.

2.2.6. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja dalam media masa diartikan dalam bahasa Inggris, yaitu "*performance*" yang berarti kemampuan individu dalam mengembangkan keahliannya. Menurut Poerwadinata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia prestasi kerja adalah "hasil yang telah dicapai atau telah dikerjakan".

Menurut T. Hani Handoko yang dimaksud dengan prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah "proses melalui mana organisasi-organisasi

sebagai pengevaluasi atau menilai organisasi karyawan”. Dalam hal ini prestasi kerja merupakan suatu usaha yang telah dicapai, dilakukan semaksimal mungkin.

Menurut Henry Simamora (1997) bahwa penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*Job Evaluation*). Penilaian prestasi kerja berkenaan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan pada pekerjaan tersebut.

Sementara itu Sondang P. Siagian (1998:17) mendefinisikan prestasi kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan mengharapkan keluaran (output) yang optimal, kalau mungkin maksimal.

J. Revianto (1996 : 13) menjelaskan : prestasi kerja adalah suatu produktivitas kerja yang merupakan kaitan antara hasil kaerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang/jasa) dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja dikatakan memiliki produktivitas yang baik jika ia mampu menghasilkan keluaran (output) lebih banyak dari tenaga kerja lainnya.

2.2.7. Faktor-faktor Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah :

1. Kedisiplinan

- a. Disiplin pada waktu, yaitu selalu bisa memanfaatkan waktu dengan tepat dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan.
- b. Disiplin pada peraturan yang ada, yaitu ikut meleburkan diri secara langsung tanpa beban/tidak merasa keberatan.

2. Tanggung Jawab

- a. Tanggung jawab terhadap diri sendiri (pekerjaannya), yaitu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dengan standar yang telah ditetapkan sehingga kemudian menyelesaikan pekerjaan yang lainnya.
- b. Tanggung jawab terhadap hasil, mempertanggungjawabkan hasil kerjaannya dengan sarana dan prasarana yang dipergunakannya.

3. Loyalitas

Menimbulkan rasa pada karyawan dengan ikut memiliki perusahaan, ikut menjaga perusahaan, diantaranya dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan beberapa fasilitas yang memadai, upah atau gaji yang cukup.

2.2.8. Penilaian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan yang berskala besar, prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. dalam mengevaluasi karyawan

secara obyektif dan aktual, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja. Norman R. F. Manner membagi tipe pekerjaan menjadi dua, yaitu :

1. *Production job*, adalah pekerjaan yang hasilnya dapat diamati dan dihitung secara langsung, jadi dalam melakukan penilaian prestasi kerja cukup dengan menghitung jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan.
2. *Non production job*, adalah jenis pekerjaan yang hasil produksinya tidak dapat dihitung secara langsung, karena faktor yang mendukung prestasi kerja terlalu kompleks.

Penilaian prestasi kerja menurut Heidjrachman & Suad Husnan, adalah mempergunakan :

1. Rangking

Merupakan cara tertua dan sederhana. Dengan membandingkan prestasi kerja karyawan yang satu dengan yang lainnya. Perbandingan dilakukan secara keseluruhan dengan tidak mencoba variabel-variabel dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian. Keberatan terhadap model ini adalah kesulitan yang harus dihadapi untuk menilai secara keseluruhan dari berbagai prestasi kerja individu.

2. *Person to Person Comparison*

Merupakan model penilaian yang berusaha membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Faktor-faktor dan variabel penilaian dipertimbangkan. Suatu skala penilaian dirancang untuk masing-masing faktor yang dinilai. Setiap skala penilaian bukannya disusun secara definitif untuk

masing-masing faktornya, tetapi untuk diperbandingkan dengan karyawan lainnya.

3. Grading

Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama. kategori untuk prestasi kerja karyawan, misalnya sangat baik, memuaskan, buruk dan lain sebagainya. Masing-masing mempunyai definisi yang jelas. Prestasi kerja dari tiap karyawan kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori ini, untuk dimasukan ke dalam salah satunya. Biasanya cara ini memperoleh penilaian dengan menggunakan distribusi normal.

4. Skala Grafik

Merupakan metode yang paling banyak digunakan. Pada metode ini baik tidaknya pekerjaan karyawan dinilai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap sesuai bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. kemudian faktor-faktor tersebut, misalnya kualitas, kuantitas dan yang lainnya dibagi dalam berbagai kategori, seperti baik sekali, baik, cukup dan lain-lain disertai definisi yang jelas untuk masing-masing kategori. Jadi disini penilai membandingkan prestasi kerja seorang karyawan dengan definisi untuk masing-masing kategori.

5. Checklist

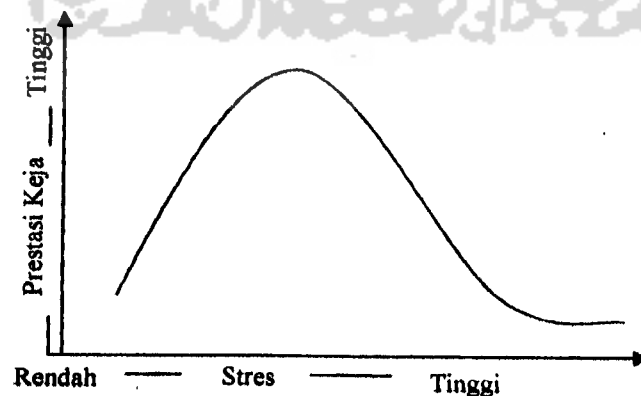
Metode ini sebenarnya bukan metode murni penilaian prestasi kerja, tetapi lebih menekankan pada bentuk pelaporan tingkah laku yang dilakukan oleh bagian personalia, terkhusus supervisornya. Dalam uraian di atas, cara yang ditempuh dalam penilaian prestasi kerja adalah membandingkan karyawan

satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan yang terbaik. Perbandingan dilakukan secara keseluruhan artinya tidak dicoba dipisahkan dengan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, kemudian mengkategorikannya.

2.2.9. Hubungan Antara Stres dengan Prestasi Kerja

Sejumlah riset telah menyelidiki hubungan stres-prestasi kerja. Pola yang paling meluas dipelajari dalam literatur adalah U-terbalik. Logika yang mendasari U-terbalik itu adalah bahwa rendah sampai sedang dari stres merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk bereaksi. Pada saat itulah individu sering melakukan tugasnya dengan baik, lebih intensif, atau lebih cepat.

Tetapi terlalu banyak stres menaruh tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan prestasi menjadi lebih rendah. Pola U-terbalik ini juga memeriksa reaksi terhadap stres sepanjang waktu, dan terhadap perubahan intensitas stres. (Robbin, 1996 : 228)



Gambar 2.1
Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja

Menurut Higgins seperti dikutip Husien Umar (1999 : 35) menjelaskan bahwa ada korelasi antara stres dengan prestasi kerja. Bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan-tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Makin tinggi stres karena tantangan kerja yang juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah. Tetapi jika stres sudah maksimal, tantangan-tantangan kerja jangan ditambah, karena tidak akan meningkatkan prestasi kerja, tetapi malah akan menurunkan prestasi kerja.

2.2.10. Konseling Pegawai

Perlu diketahui terlebih dahulu bahwa konteks konseling pegawai adalah “pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para karyawan, khususnya melalui pemberian bantuan mengatasi berbagai masalah yang mereka hadapi baik yang bersifat kedinasan ataupun yang bersifat pribadi. Artinya, dasar pemikiran yang melandasi pemberian konseling adalah bahwa berbagai masalah yang dihadapi oleh para karyawan, termasuk stres, dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka, bahkan juga kemampuan mereka melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan dalam menghadapi kenyataan hidup. Konseling yang berakibat pada peningkatan kemampuan para karyawan untuk hidup “normal” akan menguntungkan berbagai pihak seperti karyawan yang bersangkutan sendiri, organisasi yang memperkerjakan dan masyarakat luas.

Konseling yang efektif adalah kegiatan yang :

1. Melibatkan paling tidak dua pihak, yaitu karyawan dan konselor.
2. Berwujud komunikasi dua arah yang terbuka.
3. Membantu karyawan menghadapi dan menyelesaikan masalah.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi mencapai sasarannya.
5. Memperlakukan para karyawan dengan cara yang lebih humanis.
6. Mengatasi permasalahan pribadi dan organisasi.
7. Ditangani oleh tenaga ahli secara profesional, baik yang terdapat di dalam organisasi maupun yang didatangkan dari luar organisasi.

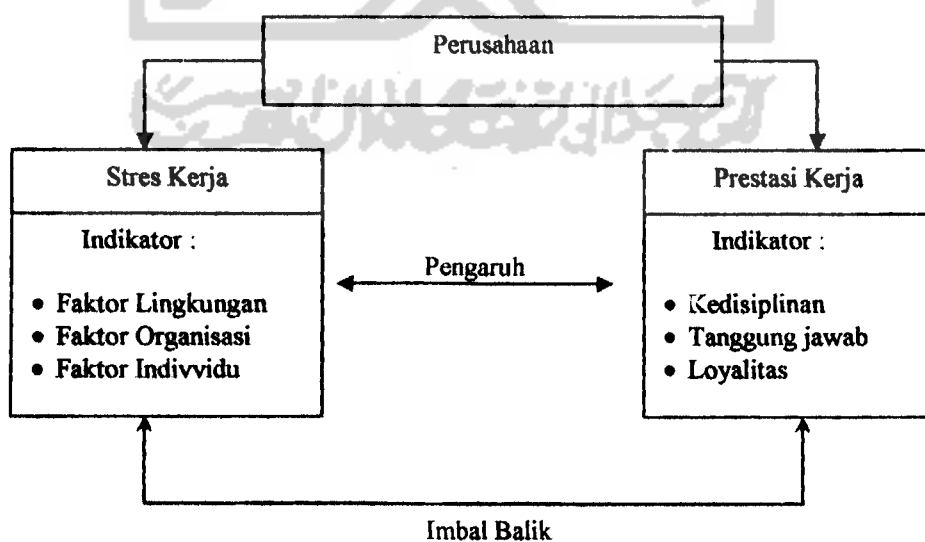
Kegiatan konseling itu sendiri mempunyai paling sedikit enam fungsi yaitu:

1. Pemberian nasehat kepada karyawan agar mereka menempuh cara-cara yang paling efektif untuk menghadapi dan mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapinya.
2. Konseling sebagai fungsi penguatan dalam arti mendorong para karyawan melanjutkan usahanya mengatasi sendiri berbagai masalah apabila menurut pendapat ahli, usaha yang ditempuh itu sudah pada jalur yang benar.
3. Konseling harus mampu berperan sebagai wahana komunikasi dua arah yang efektif. Melalui konseling manajemen memahami permasalahan para bawahannya dan sebaliknya para karyawan memahami tuntutan tugas dan harapan organisasi dari mereka.

4. Pemberian kesempatan bagi para karyawan untuk menyampaikan berbagai keluhannya kepada seseorang yang mampu berperilaku obyektif dan tanpa sikap yang apriori.
5. Menumbuhkan cara berfikir yang rasional dan jernih dalam menghadapi permasalahan di kalangan para karyawan.
6. Melakukan reorientasi yang tepat sehingga pandangan seseorang mengenai dirinya sendiri menjadi lebih profesional dan mengenai kehidupan pekerjaannya menjadi tidak ego-sentris.

Fungsi-fungsi tersebut jelas sangat penting dan oleh karenanya harus diselenggarakan dengan sebaik mungkin (Sondang Siagian, 1997:303-304)

2.2.11. Kerangka Berpikir



Gambar 2.2
Kerangka berpikir Hubungan Stres Kerja dengan
Prestasi kerja

2.3. Hipotesis

1. Ada pengaruh yang signifikan dari faktor stres terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Klaten.
2. Faktor lingkungan merupakan faktor stres yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Klaten.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

3.1.1. Perusahaan

Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Dalam perkembangannya PT. Pos Indonesia pernah mengalami beberapa kali perubahan sejak pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 26 Agustus 1746 oleh jenderal G.W Baron. Pada awalnya bernama *Posts Telegraafend Telefoon Dienents*. Kemudian pada tanggal 27 September 1945 berubah menjadi Jawatan PTT Republik Indonesia. Tanggal ini kemudian diperingati sebagai hari Bakti Postel. Pada tahun 1961 status Jawatan PTT berubah menjadi Perusahaan Negara (PN) Pos dan Telekomunikasi. Pada tahun 1965 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1965 Perusahaan Negara (PN) Pos dan Telekomunikasi dipisah menjadi dua bagian dimana masing-masing menjadi Perusahaan Negara (PN) Pos dan Giro, dan Perusahaan Negara (PN) Telekomunikasi. Perubahan tersebut tidak berhenti di sini, karena pada tahun 1978 berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1978 status Perusahaan Negara (PN) Pos dan Giro diubah lagi menjadi Perusahaan Umum (Perum) Pos dan Giro. Dan akhirnya pada tanggal 20 Juni 1995 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1995 Perum Pos dan Giro dirubah menjadi perusahaan persero PT. Pos Indonesia. Perubahan ini bertahan hingga sekarang.

3.1.2. Visi dan Misi

P.T. Pos Indonesia memiliki visi : Menjadi perusahaan pos yang berkemampuan memberikan solusi terbaik dan menjadi pilihan utama *stakeholder* domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan, yang didukung oleh Sumber Daya Manusia yang unggul dan memiliki nilai.

Sedangkan Misi Pos Indonesia adalah memberikan solusi terbaik bagi bisnis, pemerintah, individu melalui penyediaan sistem bisnis dan layanan sistem komunikasi tulis, logistik, transaksi keuangan dan filateli berbasis jejaring terintegrasi.

3.1.3. P.T. Pos Indonesia Klaten

Kantor Pos Indonesia Klaten merupakan bagian integral dari kantor Pos Indonesia secara keseluruhan. Terletak di pusat kota Klaten yaitu di jalan Pemuda nomor 199 Kabupaten Klaten. Kabupaten Klaten sendiri secara geografis terletak diantara $110^{\circ}30'$ - $110^{\circ}45'$ Bujur Timur dan $7^{\circ}30'$ - $7^{\circ}45'$ Lintang Selatan dengan luas wilayah mencapai 665,56 Km². Di sebelah timur kabupaten Klaten berbatasan dengan kabupaten Sukoharjo, sebelah barat berbatasan dengan kabupaten Sleman (Daerah Istimewa Yogyakarta), sebelah utara berbatasan dengan kabupaten Boyolali dan di sebelah selatan berbatasan dengan kabupaten Gunung Kidul (Daerah Istimewa Yogyakarta).

Secara administratif kabupaten Klaten terbagi menjadi 26 kecamatan. Namun demikian P.T. Pos Indonesia Klaten hanya membawahi 22 kantor pos

pembantu setingkat kecamatan yang tersebar di seluruh wilayah kabupaten Klaten. Kantor pos yang dimaksud adalah : Kantor Pos Pembantu Klaten Selatan (kode pos : 57421A), Klaten Utara (57431A), Gondang Winangun (57453), Prambanan (57454), Gantiwarno (57455), Wedi (57461), Bayat (57462), Cawas (57463), Karang Dowo (57464), Ceper (57465), Ngawen (57466), Trucuk (57467), Pedan (57468), Delangu (57471), Juwiring (57472), Wonosari (57473), Polanharjo (57474), Karang Anom (57475), Jatinom (57481), Karang Kotes (57483), Manisrenggo (57485), Karang Nongko (57486). Sedangkan 4 kecamatan lain adalah : Kemalang, Jogonalan, Klaten Tengah dan Tulung. Keempat kecamatan ini belum memiliki kantor pos pembantu. Dan untuk sementara ditangani oleh kantor pos pembantu yang terdekat.

3.1.4. Pelayanan P.T. Pos Indonesia Klaten

Pada dasarnya layanan P.T Pos Indonesia Klaten dapat dikelompokkan ke dalam 3 macam yaitu :

1. Pengiriman Berita

Pengiriman berita ini meliputi pengiriman surat, warkat pos, kartu pos, barang cetakan dan sekogram.

2. Pengiriman Uang

Berupa wesel pos, giro, cek pos, kwitansi pos, penyaluran dana JPS dan penyaluran dana kompensasi BBM.

3. Pelayanan Keagenan

Berupa setoran dan pengambilan tabanas, setoran pajak, pembayaran gaji pegawai, pembayaran pensiunan pegawai negeri sipil, penjualan akta agraria serta menerima SPP untuk Universitas Terbuka.

3.2. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas atau *independent* (X) dan variabel yang dipengaruhi atau *dependent* (Y).

1. Variabel bebas terdiri dari :
 - Faktor Lingkungan (X1)
 - Faktor Organisasi (X2)
 - Faktor Individu (X3)
2. Variabel yang dipengaruhi yaitu Prestasi Kerja karyawan (Y)

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan agar tidak terjadi pemahaman atau pengertian yang bias. Oleh karena itu maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan terlebih dahulu mengenai istilah-istilah yang akan digunakan dalam penelitian ini (definisi operasional) terutama terhadap istilah-istilah penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini. Hal ini dilakukan karena banyak sekali tokoh maupun referensi yang membahas dan berkaitan dengan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk itu diperlukan standar yang sama mengenai pengertian terhadap istilah-istilah yang akan digunakan dalam

penelitian. Dalam hal ini yang diperlukan adalah definisi operasional terhadap istilah stres, definisi operasional terhadap faktor stres yang mencakup faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu serta definisi operasional mengenai istilah prestasi kerja. Sementara untuk istilah-istilah selain di atas, penulis tidak membatasinya karena tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian yang dilakukan.

1. Stres.

Dalam penelitian ini, definisi operasional stres yang akan digunakan sebagai acuan adalah definisi stres menurut Panji Anoraga (2001:108). Di dalam bukunya Panji Anoraga menjelaskan pengertian stres yaitu “suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam”.

2. Faktor Stres

Untuk faktor stres, definisi operasional yang akan digunakan acuan adalah faktor stres menurut Stephan Robbins. Di dalam bukunya Robbins membagi faktor stres menjadi tiga yaitu : faktor lingkungan (X1), faktor organisasi, (X2) dan faktor individu (X3). Faktor lingkungan diartikan sebagai perubahan dan ketidakpastian lingkungan seorang individu. Faktor organisasi diartikan sebagai tuntutan-tuntutan yang bersifat organisasional. Faktor organisasi ini berkaitan dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi. Faktor individu diartikan sebagai faktor stres yang berkaitan dengan kehidupan

pribadi karyawan di luar lingkungan tempat individu bekerja. Faktor individu ini terutama mengenai masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang melekat pada seorang individu.

3. Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja pada penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (1998 : 17) yang mendefinisikan prestasi kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan mengharapkan keluaran (output) yang optimal, kalau mungkin maksimal.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian, maka dilakukan dengan dua metode yaitu :

1. Studi lapangan

Studi lapangan merupakan suatu metode dimana peneliti terjun langsung ke lapangan atau objek yang diteliti untuk mendapatkan data penelitian. Caranya adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti adalah cara kerja karyawan, tempat kerja karyawan, dan lingkungan fisik tempat kerja karyawan.

b. Angket

Malhotra (1999 : 293) mendefinisikan angket/kuisisioner adalah teknik pengumpulan data secara terstruktur yang terdiri dari rangkaian pertanyaan baik tulisan maupun lisan untuk mendapatkan jawaban dari responden. Tujuan dari angket ini antara lain men-*translate* informasi yang dibutuhkan ke dalam bentuk pertanyaan spesifik yang dapat dijawab oleh responden; mendorong dan memotivasi responden untuk bekerja sama dan terlibat dalam wawancara hingga akhir; memperkecil kesalahan tanggapan responden. Lebih lanjut Malhotra (1999 : 302-303) menjelaskan materi pertanyaan yang terdapat dalam angket dapat menggunakan 2 (dua) model yaitu pertanyaan terstruktur (*structured questions*) dan pertanyaan tidak terstruktur (*unstructured questions*). Pertanyaan terstruktur adalah pertanyaan yang alternatif maupun format jawaban/respon sudah ditentukan sebelumnya. Pertanyaan terstruktur dapat berupa *multiple choice*, dikotomis, atau skala. Pertanyaan tidak terstruktur adalah pertanyaan terbuka dimana responden diberikan keleluasaan untuk menjawab pertanyaan dengan kalimat sendiri.

c. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung secara lisan dengan orang yang berwenang memberi jawaban mengenai objek yang sedang diteliti.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan mempelajari literature-literatur yang tersedia yang berhubungan dengan masalah-masalah yang sedang diteliti. Dalam hal ini bisa berupa data-data perusahaan ataupun hasil penelitian-penelitian terdahulu.

3.5. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kelompok subyek yang hendak diketahui generalisasi hasil penelitian (Saifuddin Azwar, 1998:77). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Klaten.

2. Sampel

Sampel adalah besaran karakteristik (tertentu) dari sebagian populasi yang memiliki karakteristik sama dengan populasi. Untuk penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Klaten. Hal ini dikarenakan jumlah populasinya merupakan populasi kecil yaitu berjumlah 30 orang.

3.6. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan menjadi faktor yang penting. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner harus diuji terlebih dahulu kesahihannya dan keandalanya dalam menggunakan suatu pengukuran

yang disebut uji validitas dan uji reliabilitas, agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsinya. Penelitian ini akan menggunakan validitas jenis konstruk yaitu dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan total skornya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pernyataan. Apabila semua skor dari item pernyataan berkorelasi positif dengan total skornya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas. Sedangkan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total penelitian ini, digunakan metode skala Likert sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Jawaban setuju (S) diberi bobot 4
- c. Jawaban netral (RR) diberi bobot 3
- d. Jawaban tidak setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi bobot 1.

Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi nilai-r. pernyataan dikatakan valid jika koefisien r lebih besar daripada r teoritik dalam tabel.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali

untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat dalam gejala yang sama. Dari kedua pengujian di atas diterapkan melalui program komputer seri program statistik (SPSS) edisi Sutrisno Hadi dan Suseno Pamardijanto dengan modul analitis butir. Pengujian reliabilitas dan validitas menggunakan rumus spearman-brown yaitu teknik belah dua.

3.7. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang pengolahannya didasarkan pada data hasil jawaban responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kemudian data hasil penelitian tersebut diuraikan dalam bentuk angka atau prosentase yang disajikan dalam bentuk tabel-tabel, yang menggambarkan tentang karakteristik ataupun penilaian sikap karyawan.

Dalam analisis deskriptif ini terdapat 30 responden yang kemudian diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan besarnya penghasilan. Klasifikasi tersebut dimaksudkan untuk mengetahui profil dari responden.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data secara matematis statistik, dengan menggunakan bentuk-bentuk rumus. Data yang diperoleh masih bersifat kualitatif kemudian diubah menjadi data kuantitatif. Penelitian ini

menggunakan metode regresi linier berganda. Pemilihan model tersebut didasarkan pada tujuan penelitian yaitu untuk meneliti antara dua variabel. Variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) dengan variabel bebas yaitu stres (X1, X2, X3). dan rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = prestasi kerja

X1 = variabel bebas lingkungan

X2 = variabel bebas organisasi

X3 = variabel bebas individu

a = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi

3. Uji hipotesis

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka analisis kuantitatif dengan menggunakan uji F dan uji t.

a. Pengujian hipotesis 1

Pembuktian kebenaran hipotesis I menggunakan uji F yaitu pengujian terhadap koefisien regresi secara keseluruhan. Pengujian melalui uji F adalah membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada taraf signifikansi (α) = 5%, kesimpulan yang didapat dari pengujian ini adalah :

- 1) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya antara variabel terpengaruh (Y) dengan variabel pengaruh (X) secara

keseluruhan terdapat korelasi atau hubungan yang nyata (signifikan).

- 2) $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel terpengaruh (Y) dan variabel pengaruh (X).

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2). Dengan kata lain nilai koefisien determinasi ganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variasi variabel terikat semakin kecil. Lebih jelasnya dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

b. Pengujian hipotesis 2

Pembuktian kebenaran hipotesis II menggunakan uji t dua sisi, yaitu pengujian koefisien regresi secara individu. Pengujian melalui uji t dua sisi adalah membandingkan antara t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada taraf

signifikasi (α) = 5%. Kesimpulan yang dapat diambil dari pengujian ini adalah :

- 1) $t_h \geq t_t$ atau $t_h \leq -t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya antara variabel terpengaruh (Y) dengan variabel pengaruh (X) secara individu terdapat hubungan yang signifikan.
- 2) $t_h \leq t_t$ atau $-t_t > t_h$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya antara variabel terpengaruh (Y) dengan variabel pengaruh (X) secara individu tidak terdapat hubungan yang signifikan.
- 3) Untuk menentukan variabel yang paling dominan menggunakan analisis korelasi parsial (r) dari masing-masing variabel. Koefisiensi determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan variabel bebas secara mandiri terhadap variabel tidak bebas. Semakin besar r suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominannya variabel tersebut terhadap variabel tidak bebas dan variabel bebas tersebut mempunyai r paling besar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel bebasnya.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui hubungan faktor stres terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Klaten, maka dalam bab IV ini akan dibahas tentang analisis data yang pengolahannya menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS. Pendekatan yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif untuk mengetahui hubungan faktor stres terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Klaten.

4.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang pengolahannya didasarkan pada data hasil jawaban responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kemudian data hasil penelitian tersebut diuraikan dalam bentuk angka atau prosentase yang disajikan dalam bentuk tabel-tabel, yang menggambarkan tentang karakteristik ataupun penilaian sikap karyawan.

Dalam analisis deskriptif ini terdapat 30 responden yang kemudian diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan besarnya penghasilan. Klasifikasi tersebut dimaksudkan untuk mengetahui profil dari responden.

4.1.1. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	21	70
Perempuan	9	30
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.1. tentang karakteristik responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, dapat diketahui bahwa karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 70% dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 30%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

2. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SLTP	2	6,7
SLTA	17	56,6
Diploma	5	16,7
Sarjana	6	20
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.2. tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, terlihat bahwa karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten yang berpendidikan setingkat SLTP sebanyak 2 orang atau 6,7%, yang berpendidikan setingkat SLTA sebanyak 17 orang atau 56,6%, yang berpendidikan setingkat Diploma sebanyak 5 orang atau 16,7% dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 6 orang atau 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten berpendidikan SLTA.

3. Lama Bekerja

Tabel 4.3.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase (%)
1 - 5 Tahun	6	20
6 - 10 Tahun	8	26,7
11 - 20 Tahun	9	30
Lebih dari 20 Tahun	7	23,3
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.3. tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, terlihat bahwa karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten yang telah bekerja selama antara 1 sampai dengan 5 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, yang telah bekerja selama antara 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 8 orang atau 26,7%, yang telah bekerja selama antara 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 9 orang atau 30%, yang telah bekerja lebih dari 20 tahun sebanyak 7 orang atau 23,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten telah bekerja selama antara 11 sampai dengan 20 tahun.

4. Besar Penghasilan

Tabel 4.4.

Karakteristik responden berdasarkan besar penghasilan

Besar Penghasilan	Jumlah	Prosentase (%)
< 500.000	0	0
500.000-1.000.000	7	23,4
1.000.000-1.500.000	15	50
> 1.500.000	8	26,6
Jumlah	30	100

Sumber : Data primer yang diolah

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.4. tentang karakteristik responden berdasarkan besarnya penghasilan, terlihat bahwa karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten yang berpenghasilan kurang dari 500.000 sebanyak 0 orang atau 0%, yang berpenghasilan sebesar antara 500.000 sampai dengan 1.000.000 sebanyak 7 orang atau 23,4%, yang berpenghasilan sebesar antara 1.000.000 sampai dengan 1.500.000 sebanyak 15 orang atau 50%, yang berpenghasilan lebih besar dari 1.500.000 sebanyak 8 orang atau 26,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten memiliki penghasilan sebesar antara 1.000.000 sampai dengan 1.500.000.

4.1.2. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Deskripsi data variabel penelitian menggambarkan variabel yang diteliti yaitu variabel X dan variabel Y, berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Dalam deskripsi data penelitian ini digunakan analisis data deskriptif kualitatif. Penelitian dengan teknik ini dipergunakan untuk menilai sejauh mana variabel yang diteliti telah sesuai dengan tolak ukur yang telah ditentukan.

1. Variabel X (Faktor stres)

Untuk memperjelas deskripsi data penilaian, dilakukan penentuan tingkat stres kerja sebagai dasar penetapan kategori stres tersebut. Penentuan kategori tingkat stres dilakukan dengan membagi tingkat stres menjadi 5 bagian. Pembagian ini meliputi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kemudian untuk menentukan lebar interval skor yang termasuk ke dalam kategori tersebut, dilakukan dengan penghitungan sebagai berikut :

- a. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan.

Variabel ini memiliki total 30 pertanyaan dengan skor maksimal tiap pertanyaan 5 dan terendah 1. maka total skor tertinggi adalah 150 dan total skor terendah adalah 30.

- b. Dengan skor terendah 30, maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tingkat stres, yaitu total skor tertinggi dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan.

Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{99 - 46}{5} = 10,6$$

- c. Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 10,6 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dapat dituliskan sebagai berikut :

46 – 56,6 : Sangat Tinggi

56,6 – 67,2 : Tinggi

67,2 – 77,8 : sedang

77,8 – 88,4 : Rendah

88,4 – 99 : Sangat Rendah

Dari perhitungan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk skor variabel stres yaitu sebesar 69,167. Nilai tersebut berada pada interval antara 67,2 – 77,8. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten mengalami stres pada tingkat sedang.

Tabel 4.5.

Pengaruh faktor stres

Interval	Jumlah	Prosentase
46 – 56,6	4	13,33%
56,6 – 67,2	12	40%
67,2 – 77,8	6	20%
77,8 – 88,4	6	20%
88,4 – 99	2	6,67%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.5. di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres sangat tinggi adalah sebanyak 4 orang atau 13,33%, karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi adalah sebanyak 12 orang atau 40%, karyawan yang mengalami tingkat stres sedang adalah sebanyak 6 orang atau 20%, karyawan yang mengalami tingkat stres rendah adalah sebanyak 6 orang atau 20%, dan karyawan yang mengalami tingkat stres sangat rendah adalah sebanyak 2 orang atau 6,67%.

2. Variabel X1 (Faktor Lingkungan)

Untuk variabel faktor lingkungan (X1), perhitungan dilakukan untuk mengetahui skor hanya dari faktor lingkungan saja. Dilakukan dengan penghitungan sebagai berikut :

- a. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan. Variabel ini memiliki total 10 pertanyaan dengan skor maksimal tiap pertanyaan 5 dan terendah 1. maka total skor tertinggi adalah 50 dan total skor terendah adalah 10.
- b. Dengan skor terendah 10, maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tingkat stres, yaitu total skor tertinggi dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan.

Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{37 - 15}{5} = 4,4$$

- c. Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 4,4 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dapat dituliskan sebagai berikut :

- 15 – 19,4 : Sangat Tinggi
- 19,4 – 23,8 : Tinggi
- 23,8 – 28,2 : sedang
- 28,2 – 32,6 : Rendah
- 32,6 – 37 : Sangat Rendah

Dari perhitungan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk skor variabel X1 yaitu sebesar 21,87. Nilai tersebut berada pada interval antara 19,4 – 23,8. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata faktor lingkungan secara terpisah mempengaruhi tingkat stres karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten pada tingkat tinggi.

Tabel 4.6.
Pengaruh faktor lingkungan

Interval	Jumlah	Prosentase
15 – 19,4	11	36,67%
19,4 – 23,8	12	40%
23,8 – 28,2	2	6,67%
28,2 – 32,6	3	10%
32,6 – 37	2	6,67%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.6. di atas dapat dijelaskan bahwa faktor lingkungan mengakibatkan karyawan yang mengalami tingkat stres sangat tinggi adalah sebanyak 11 orang atau 36,67%, karyawan yang mengalami tingkat stres

tinggi adalah sebanyak 12 orang atau 40%, karyawan yang mengalami tingkat stres sedang adalah sebanyak 2 orang atau 6,67%, karyawan yang mengalami tingkat stres rendah adalah sebanyak 3 orang atau 10%, dan karyawan yang mengalami tingkat stres sangat rendah adalah sebanyak 2 orang atau 6,67%.

3. Variabel X2 (Faktor Organisasi)

Untuk variabel faktor organisasi (X2), perhitungan dilakukan untuk mengetahui skor hanya dari faktor organisasi saja. Dilakukan dengan penghitungan sebagai berikut :

- a. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan. Variabel ini memiliki total 10 pertanyaan dengan skor maksimal tiap pertanyaan 5 dan terendah 1. maka total skor tertinggi adalah 50 dan total skor terendah adalah 10.
- b. Dengan skor terendah 10, maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tingkat stres, yaitu total skor tertinggi dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{37 - 14}{5} = 4,6$$

- c. Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 4,6 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dapat dituliskan sebagai berikut :

14 – 18,6 : Sangat Tinggi
 18,6 – 23,2 : Tinggi
 23,2 – 27,8 : sedang

27,8 – 32,4 : Rendah

32,4 – 37 : Sangat Rendah

Dari perhitungan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk skor variabel X2 yaitu sebesar 23,9. Nilai tersebut berada pada interval antara 23,2 – 27,8. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata faktor organisasi secara terpisah mempengaruhi tingkat stres karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten pada tingkat sedang.

Tabel 4.7.

Pengaruh faktor organisasi

Interval	Jumlah	Prosentase
14 – 18,6	8	26,67%
18,6 – 23,2	4	13,33%
23,2 – 27,8	10	33,33%
27,8 – 32,4	5	16,67%
32,4 – 37	3	10%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.6. di atas dapat dijelaskan bahwa faktor organisasi mengakibatkan karyawan yang mengalami tingkat stres sangat tinggi adalah sebanyak 8 orang atau 26,67%, karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi adalah sebanyak 4 orang atau 13,33%, karyawan yang mengalami tingkat stres sedang adalah sebanyak 10 orang atau 33,33%, karyawan yang mengalami tingkat stres

rendah adalah sebanyak 5 orang atau 16,67%, dan karyawan yang mengalami tingkat stres sangat rendah adalah sebanyak 3 orang atau 10%.

4. Variabel X3 (Faktor Individu)

Untuk variabel faktor individu (X3), perhitungan dilakukan untuk mengetahui skor hanya dari faktor individu saja. Dilakukan dengan penghitungan sebagai berikut :

- a. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan. Variabel ini memiliki total 10 pertanyaan dengan skor maksimal tiap pertanyaan 5 dan terendah 1. maka total skor tertinggi adalah 50 dan total skor terendah adalah 10.
- b. Dengan skor terendah 10, maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tingkat stres, yaitu total skor tertinggi dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{40 - 14}{5} = 5,2$$

- c. Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 5,2 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dituliskan sebagai berikut :

14 – 19,2 : Sangat Tinggi

19,2 – 24,4 : Tinggi

24,4 – 29,6 : sedang

29,6 – 34,8 : Rendah

34,8 – 40 : Sangat Rendah

Dari perhitungan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk skor variabel X3 yaitu sebesar 23,4. Nilai tersebut berada pada interval antara 19,2 – 24,4. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata faktor individu secara terpisah mempengaruhi tingkat stres karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten pada tingkat tinggi.

Tabel 4.8.

Pengaruh faktor individu

Interval	Jumlah	Prosentase
14 – 19,2	8	26,67%
19,2 – 24,4	10	33,33%
24,4 – 29,6	10	33,33%
29,6 – 34,8	0	0%
34,8 – 40	2	6,67%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.8. di atas dapat dijelaskan bahwa faktor individu mengakibatkan karyawan yang mengalami tingkat stres sangat tinggi adalah sebanyak 8 orang atau 26,67%, karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi adalah sebanyak 10 orang atau 33,33%, karyawan yang mengalami tingkat stres sedang adalah sebanyak 10 orang atau 33,33%, karyawan yang mengalami tingkat stres rendah adalah sebanyak 0 orang atau 0%, dan karyawan yang mengalami tingkat stres sangat rendah adalah sebanyak 2 orang atau 6,67%.

5. Variabel Y (Prestasi Kerja)

Untuk variabel prestasi kerja (Y), perhitungan dilakukan untuk mengetahui skor hanya dari variabel prestasi kerja saja. Dilakukan dengan penghitungan sebagai berikut :

- a. Menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pertanyaan.

Variabel ini memiliki total 10 pertanyaan dengan skor maksimal tiap pertanyaan 5 dan terendah 1. maka total skor tertinggi adalah 50 dan total skor terendah adalah 10.

- b. Dengan skor terendah 10, maka dapat diketahui rentang nilai untuk kategori tingkat prestasi kerja, yaitu total skor tertinggi dikurangi total skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian yang diharapkan.

Penghitungannya adalah sebagai berikut :

$$\frac{45 - 23}{5} = 4,4$$

- c. Dari angka tersebut diketahui lebar interval adalah 4,4 untuk tiap jenjang kategori. Maka pengkategorian dituliskan sebagai berikut :

23 – 27,4 : Sangat Tinggi

27,4 – 31,8 : Tinggi

31,8 – 36,2 : Sedang

36,2 – 40,6 : Rendah

40,6 – 45 : Sangat Rendah

Dari perhitungan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden untuk skor variabel Y yaitu sebesar 38,7. Nilai tersebut berada pada interval antara 36,2 –

40,6. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten memiliki prestasi kerja pada tingkat rendah.

Tabel 4.9.

Tingkat Prestasi Kerja Karyawan

Interval	Jumlah	Prosentase
23 – 27,4	2	6,67%
27,4 – 31,8	3	10%
31,8 – 36,2	3	10%
36,2 – 40,6	11	36,67%
40,6 – 45	11	36,67%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.9. di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja sangat tinggi adalah sebanyak 2 orang atau 6,67%, karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja tinggi adalah sebanyak 3 orang atau 10%, karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja sedang adalah sebanyak 3 orang atau 10%, karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja rendah adalah sebanyak 11 orang atau 36,67%, karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja sangat rendah adalah sebanyak 11 orang atau 36,67%.

4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.2.1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total untuk seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner. Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai korelasi (r_{xy}) masing-masing skor dengan nilai r Tabel pada alpha 5% dan $n = 30$. jika nilai r_{xy} lebih besar daripada nilai r Tabel, maka butir tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya, jika nilai r_{xy} lebih kecil daripada nilai r Tabel, maka butir tersebut dinyatakan tidak valid dan harus digugurkan dari dalam kuesioner. Pengujian ini menggunakan rumus *product moment pearson* yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X (butir)

$\sum Y$ = Jumlah skor Y (butir)

N = Jumlah Kasus

Kemudian agar tidak terjadi over estimate, dikoreksi dengan korelasi bagian total. Adapun rumus korelasi bagian total (part whole) adalah sebagai berikut :

$$r_{pq} = \frac{r_p : SD_t - SD_p}{\sqrt{(SD_t^2 + SD_p^2 - 2)(r_p : SD_t - SD_p)}}$$

Keterangan :

r_{pq} = Koefisien korelasi part whole

r_{ip} = Koefisien korelasi product moment

SD_t = Standar deviasi total

SD_p = Standar deviasi sub total (Sutrisno Hadi, 2000 : 290).

Hasil korelasi skor butir dengan skor total yang telah dikorelasi dengan part whole, kemudian dibandingkan dengan tabel korelasi. Suatu item dikatakan valid apabila didapatkan angka korelasi skor butir dengan skor total yang telah dikorelasi dengan persamaan part whole yang lebih dari atau sama dengan harga tabel korelasi.

Tabel 4.10.
Hasil uji validitas variabel Lingkungan

No.	Butir Pertanyaan	Variabel Lingkungan		
		R xy	r Tabel	Keterangan
1	X.1.1	0,754	0,36101	Valid
2	X.1.2	0,622	0,36101	Valid
3	X.1.3	0,759	0,36101	Valid
4	X.1.4	0,798	0,36101	Valid
5	X.1.5	0,780	0,36101	Valid
6	X.1.6	0,727	0,36101	Valid
7	X.1.7	0,855	0,36101	Valid
8	X.1.8	0,810	0,36101	Valid
9	X.1.9	0,690	0,36101	Valid
10	X.1.10	0,772	0,36101	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.10. di atas maka dapat diketahui bahwa untuk seluruh butir pertanyaan variabel lingkungan di dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang cukup tinggi dan nilainya lebih besar dari nilai r Tabel. Sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel lingkungan dinyatakan valid dan tidak ada pertanyaan yang digugurkan.

Tabel 4.11.
Hasil uji validitas variabel Organisasi

No.	Butir Pertanyaan	Variabel Organisasi		
		R xy	r Tabel	Keterangan
1	X.2.1	0,655	0,36101	Valid
2	X.2.2	0,648	0,36101	Valid
3	X.2.3	0,712	0,36101	Valid
4	X.2.4	0,829	0,36101	Valid
5	X.2.5	0,875	0,36101	Valid
6	X.2.6	0,717	0,36101	Valid
7	X.2.7	0,823	0,36101	Valid
8	X.2.8	0,840	0,36101	Valid
9	X.2.9	0,577	0,36101	Valid
10	X.2.10	0,633	0,36101	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.11. di atas maka dapat diketahui bahwa untuk seluruh butir pertanyaan variabel organisasi di dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang cukup tinggi dan nilainya lebih besar dari nilai r Tabel. Sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel organisasi dinyatakan valid dan tidak ada pertanyaan yang digugurkan.

Tabel 4.12.
Hasil uji validitas variabel Individu

No.	Butir Pertanyaan	Variabel Individu		
		R xy	r Tabel	Keterangan
1	X.3.1	0,753	0,36101	Valid
2	X.3.2	0,702	0,36101	Valid
3	X.3.3	0,676	0,36101	Valid
4	X.3.4	0,818	0,36101	Valid
5	X.3.5	0,765	0,36101	Valid
6	X.3.6	0,720	0,36101	Valid
7	X.3.7	0,560	0,36101	Valid
8	X.3.8	0,706	0,36101	Valid
9	X.3.9	0,704	0,36101	Valid
10	X.3.10	0,678	0,36101	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.12. di atas maka dapat diketahui bahwa untuk seluruh butir pertanyaan variabel individu dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang cukup tinggi dan nilainya lebih besar dari nilai r Tabel. Sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel individu dinyatakan valid dan tidak ada pertanyaan yang digugurkan.

Tabel 4.13.
Hasil uji validitas variabel Prestasi Kerja

No.	Butir Pertanyaan	Variabel Prestasi Kerja		
		R xy	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,688	0,36101	Valid
2	Y.2	0,851	0,36101	Valid
3	Y.3	0,719	0,36101	Valid
4	Y.4	0,806	0,36101	Valid
5	Y.5	0,897	0,36101	Valid
6	Y.6	0,705	0,36101	Valid
7	Y.7	0,742	0,36101	Valid
8	Y.8	0,599	0,36101	Valid
9	Y.9	0,760	0,36101	Valid
10	Y.10	0,615	0,36101	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.13. di atas maka dapat diketahui bahwa untuk seluruh butir pertanyaan variabel prestasi kerja dalam kuesioner memiliki nilai korelasi yang cukup tinggi dan nilainya lebih besar dari nilai r Tabel. Sehingga seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel prestasi kerja dinyatakan valid dan tidak ada pertanyaan yang digugurkan.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat dalam gejala yang sama. Dari kedua pengujian di atas diterapkan melalui program komputer seri program statistik (SPSS) edisi Sutrisno Hadi dan Suseno Pamardijanto dengan modul analitis butir. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus spearman-brown yaitu teknik belah dua.

Jika nilai koefisien t tabel lebih besar dari r tabel maka variabel tersebut dinyatakan reliabiliti. Dan jika nilai koefisiensi t tabel lebih kecil dari r tabel maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.14.
Hasil uji reliabilitas data

Variabel	t Tabel	r Tabel	Keterangan
Lingkungan	0,8792	0,36101	Reliabel
Organisasi	0,8792	0,36101	Reliabel
Individu	0,7997	0,36101	Reliabel
Prestasi Kerja	0,8300	0,36101	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.14. di atas maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel pertanyaan mempunyai nilai koefisien lebih besar dari nilai r Tabel.

Dengan demikian maka variabel X dan variabel Y dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel (handal).

4.3. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif biasanya digunakan untuk menganalisis suatu masalah agar dapat memberikan gambaran secara konkrit sehingga dapat diambil secara pasti.

Analisis yang digunakan dalam pembahasan ini adalah analisis regresi linier berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel stres secara simultan dan parsial, yaitu meliputi variabel faktor lingkungan (X1), variabel faktor organisasi (X2) dan variabel faktor individu (X3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) karyawan pada PT. Pos Indonesia Klaten. Adapun formula dari model regresi linier berganda untuk faktor lingkungan (X1), faktor organisasi (X2), faktor individu (X3) dan prestasi kerja (Y) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = prestasi kerja

X1 = variabel bebas lingkungan

X2 = variabel bebas organisasi

X3 = variabel bebas individu

a = konstanta

b1, b2, b3 = koefisien regresi

Untuk mendapatkan hasil perhitungan regresi linier berganda digunakan program SPSS. Berikut adalah tabel yang menunjukkan perhitungan estimasi regresi linier berganda.

Tabel 4.15.
Estimasi regresi linier berganda

Variabel	Regression Coefficient	t-hitung	Probabilitas	Coefisien Beta
Lingkungan	- 0,521	- 4,207	0,000	- 0,532
Organisasi	- 0,271	- 2,682	0,013	- 0,321
Individu	- 0,243	- 2,169	0,039	- 0,270
Constanta	6,183	17,127		

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel perhitungan regresi linier berganda, maka akan didapat hasil sebagai berikut :

$$Y = 6,183 - 0,521 X_1 - 0,0271 X_2 - 0,243 X_3$$

Dari data di atas diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 6,183. Ini berarti bahwa jika tidak ada variabel faktor lingkungan (X_1), variabel faktor organisasi (X_2), dan variabel faktor individu (X_3) yang mempengaruhi maka prestasi kerja adalah sebesar 6,183.

Variabel faktor lingkungan (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar $- 0,521$. Ini berarti apabila faktor lingkungan (X_1) meningkat satu satuan maka Prestasi Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,521 dengan anggapan bahwa variabel faktor organisasi (X_2) dan variabel faktor individu (X_3) adalah tetap. Dengan probabilitas kesalahan sebesar

0,000 yang jauh di bawah 0,05 maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

Variabel faktor organisasi (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar $-0,271$. Ini berarti apabila faktor organisasi (X2) meningkat satu satuan maka Prestasi Kerja (Y) akan menurun sebesar $0,271$ dengan anggapan bahwa variabel faktor lingkungan (X1) dan variabel faktor individu (X3) adalah tetap. Dengan probabilitas kesalahan sebesar $0,013$ yang jauh di bawah $0,05$ maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

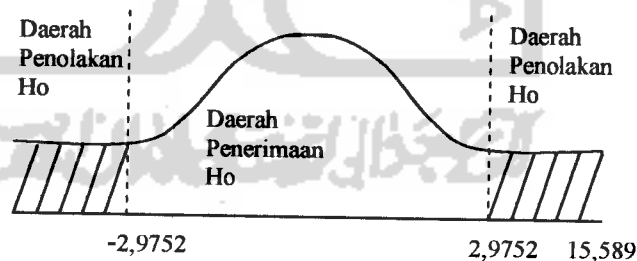
Variabel faktor individu (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar $-0,243$. Ini berarti apabila faktor individu (X3) meningkat satu satuan maka Prestasi Kerja (Y) akan menurun sebesar $0,243$ dengan anggapan bahwa variabel faktor lingkungan (X1) dan variabel faktor organisasi (X2) adalah tetap. Dengan probabilitas kesalahan sebesar $0,039$ yang jauh di bawah $0,05$ maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan.

Pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji serentak (Uji F) dan uji parsial (Uji t).

1. Uji Serentak (Uji F)

Analisis dari uji serentak (Uji F) dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis pertama dari penelitian yang menyatakan bahwa variabel-variabel faktor stres secara simultan atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada P.T. Pos Indonesia Klaten. Uji F ini

digunakan untuk melihat keberartian pengaruh antara variabel bebas secara simultan atau serentak terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan F-hitung yang dihasilkan oleh regresi linier berganda dengan F-tabel pada taraf signifikansi 95% ($\leq 0,05$). Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel faktor lingkungan (X1), variabel faktor organisasi (X2) dan variabel faktor individu (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten. Lebih jelasnya dapat dijelaskan bahwa dari hasil perhitungan SPSS for windows dapat diketahui harga F-hitung adalah sebesar 15,589 dan harga signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya harga F-hitung tersebut dibandingkan dengan harga F-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df pembilang 3 dan df penyebut 26 untuk pengujian 2 sisi sebesar 2,9752 sehingga dapat digambarkan kurva daerah penolakan dan penerimaan H_0 sebagai berikut :



Gambar 4.1
Kurva Penerimaan dan Penolakan H_0

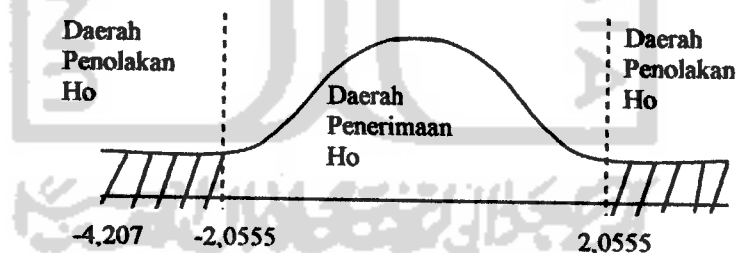
Berdasarkan gambar di atas, maka terlihat bahwa harga F-hitung sebesar 15,589 terletak di daerah penolakan H_0 dengan harga signifikansi 0,000 kurang

dari $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara factor stress secara keseluruhan terhadap prestasi kerja.

2. Uji Parsial (Uji t)

a. Untuk b1

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara factor stress variable X1 terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS for windows, maka didapatkan harga t hitung sebesar $-4,207$ dengan harga signifikasi sebesar $0,000$. selanjutnya harga t hitung dibandingkan dengan harga t tabel pada taraf signifikasi 5% dengan df 26 untuk pengujian dua sisi sebesar $2,0555$ sehingga bisa digambarkan kurve daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut :

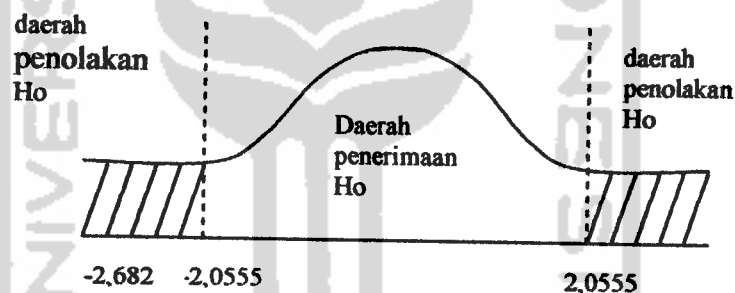


Gambar 4.2
Kurva Penerimaan dan Penolakan H_0

Berdasarkan gambar di atas, maka terlihat bahwa harga t-hitung $-4,207$ terletak di daerah penolakan H_0 , serta harga signifikasi sebesar $0,000$ kurang dari harga $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara factor stress variabel lingkungan terhadap prestasi kerja.

b. Untuk b2

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara factor stress variabel X2 terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS for windows, maka didapatkan harga t hitung sebesar $-2,682$ dengan harga signifikansi sebesar $0,013$. selanjutnya harga t hitung dibandingkan dengan harga t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df 26 untuk pengujian dua sisi sebesar $2,0555$ sehingga bisa digambarkan kurve daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut :



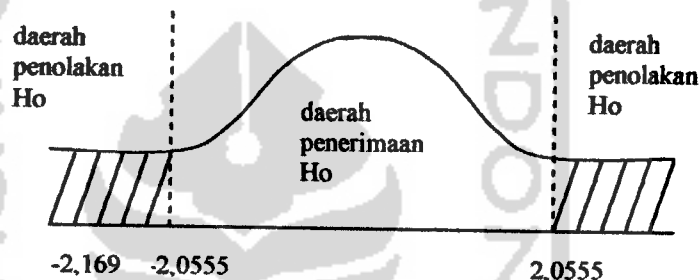
Gambar 4.3
Kurva Penerimaan dan Penolakan H_0

Berdasarkan gambar di atas, maka terlihat bahwa harga t-hitung $-2,682$ terletak di daerah penolakan H_0 , serta harga signifikansi sebesar $0,013$ kurang dari harga $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara factor stress variabel organisasi terhadap prestasi kerja.

c. Untuk b3

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara factor stress variabel X3 terhadap prestasi

kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan program SPSS for windows, maka didapatkan harga t hitung sebesar $-2,169$ dengan harga signifikansi sebesar $0,039$. selanjutnya harga t hitung dibandingkan dengan harga t tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df 26 untuk pengujian dua sisi sebesar $2,0555$ sehingga bisa digambarkan kurve daerah penerimaan dan penolakan H_0 sebagai berikut :



Gambar 4.4
Kurva Penerimaan dan Penolakan H_0

Berdasarkan gambar di atas, maka terlihat bahwa harga t -hitung $-2,169$ terletak di daerah penolakan H_0 , serta harga signifikansi sebesar $0,039$ kurang dari harga $\alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara factor stress variabel organisasi terhadap prestasi kerja.

4.4. Koefisien Determinasi dan Sumbangan Efektif

Besarnya koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variable-variable bebas secara serentak terhadap variable terikat, sedangkan besarnya sumbangan

efektif menunjukkan prosentase pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis didapatkan harga koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,643 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel stres berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 64,3%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Dengan asumsi bahwa besarnya koefisien regresi menunjukkan pengaruh dari variabel yang bersangkutan, dan besarnya koefisien determinasi merupakan pengaruh variabel-variabel bebas secara serentak, maka dapat dihitung besarnya pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh faktor lingkungan terhadap prestasi kerja :

$$\frac{0,521}{(0,521 + 0,271 + 0,243)} \times 64,3\% = 32,39\%$$

2. Pengaruh faktor Organisasi terhadap prestasi kerja :

$$\frac{0,271}{(0,521 + 0,271 + 0,243)} \times 64,3\% = 16,83\%$$

3. Pengaruh faktor individu terhadap prestasi kerja :

$$\frac{0,243}{(0,521 + 0,271 + 0,243)} \times 64,3\% = 15,09\%$$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari faktor stres terhadap prestasi kerja karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten terbukti. Nilai negatif yang diperoleh dalam persamaan nilai regresi berarti bahwa semua faktor dalam variabel stres berpotensi dalam menurunkan prestasi kerja. Dari dasar teori yang dikemukakan oleh Robbins bahwa stres kerja dapat meningkatkan dan menurunkan prestasi kerja, maka dalam kasus penelitian ini ternyata stres terbukti menurunkan prestasi kerja. Lebih jauh jika dikaitkan dengan teori U-terbalik yang juga dikemukakan oleh Robbins, maka dalam kasus penelitian ini stres yang dialami oleh karyawan sudah berlebihan dan melampaui titik puncak. Hal ini berarti bahwa stres yang dialami tidak lagi bisa meningkatkan prestasi kerja, tetapi sebaliknya akan menurunkan prestasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Bukhori yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh faktor stres terhadap prestasi kerja karyawan baik pada tingkat stres kerja rendah maupun pada tingkat stres kerja tinggi. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Adeline Aquarini Rivai yang menyimpulkan bahwa variabel stres internal dan variabel stres eksternal secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu.

2. Berdasarkan hasil sumbangan efektif dalam analisis regresi, didapat kesimpulan bahwa variabel stres faktor lingkungan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa faktor lingkungan merupakan faktor stres yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan P.T. Pos Indonesia Klaten. Kesimpulan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adeline dimana dalam salah satu kesimpulannya menjelaskan bahwa secara terpisah faktor eksternal merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Lain halnya dengan Adeline, hasil penelitian ini memiliki sedikit perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar. Dalam salah satu kesimpulannya, Iskandar menjelaskan bahwa faktor lingkungan hanya berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat stres tinggi, sementara pada tingkat stres rendah variabel lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

5.2. Saran

1. Perusahaan harus segera menangani secara serius mengenai masalah stres karyawan ini. Jika terlambat menangani atau bahkan membiarkannya, maka akan terjadi penurunan prestasi kerja dan kerugian yang semakin besar. Seperti yang sudah dijelaskan pada teori-teori sebelumnya, stres tidak saja akan merugikan karyawan secara personal akan tetapi juga akan menimbulkan penyakit organisasi dan mengakibatkan kerugian yang lebih besar secara keseluruhan.
2. Perusahaan harus mampu mengendalikan faktor stres yang berasal dari dalam organisasi. Pembenahan ini dimulai dari awal perekrutan pegawai baru, pelatihan, penempatan pegawai, sistem kompensasi, kepemimpinan dan semua masalah-masalah yang berhubungan dengan organisasi.
3. **Konseling Pegawai.** Selain perusahaan harus membenahi dan mengendalikan faktor stres yang berhubungan dengan masalah organisasi, perusahaan juga harus membuka ruang konsultasi atau konseling bagi karyawannya. Hal ini untuk mengendalikan faktor stres yang berasal dari individu tersebut dan lingkungannya. Konseling ini dalam konteks pemeliharaan hubungan yang serasi antara perusahaan dan karyawannya, khususnya melalui pemberian bantuan menangani berbagai masalah yang mereka hadapi baik yang bersifat kedinasan ataupun yang bersifat pribadi. Konseling juga bisa membantu kemampuan karyawan dalam melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan dalam menghadapi kenyataan hidup. Konseling ini akan sangat menguntungkan bagi karyawan yang

bersangkutan, organisasi yang memperkerjakannya dan juga masyarakat luas.

4. Kotak Saran. Adakalanya karyawan merasa belum siap untuk mengungkapkan pendapat, usulan dan kritikan bagi organisasi secara langsung. Maka kotak saran bisa menjadi solusi yang terbaik sebagai saluran aspirasi bagi karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2003). *Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Ekonomi, Program studi Manajemen Universitas Islam Indonesia*. Yogyakarta : UII Press.
- Anonim. (2003). *Undang Undang R.I. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Beserta Penjelasannya*. Bandung : Citra Umbara.
- Anonim (2004). "Pelajaran dari Negeri Sakura ; Over dosis Kerja Bisa Ketemu Ajal." *Kedaulatan Rakyat*, 6 Juni , 15.
- Anonim (2004). "Tak Ada Kesetiaan Seperti Kantor Pos." *Kompas*, 19 September, 13.
- Anonim. (2005). http://www.klaten.go.id/peta_klaten.gif.
- Anonim. (2005). <http://www.posindonesia.co.id/>
- Anoraga, Panji, dan Widiyanti, Ninik. (1993). *Psikologi Dalam Personalia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar, Qomari. (2003). *Manajemen Stres Menurut Pandangan Islam*. Jakarta : Almarwardi Prima.
- Aquarini, Adeline, Rivai. (2001). *Faktor-faktor Stres Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah Kota Bengkulu*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII.
- Atmosoeprapto, Krisdarto. (2000). *Menuju SDM Berdaya Dengan Kepemimpinan Efektif dan Manajemen Efisien*. Jakarta : Elexmedia Komputindo.
- Azwar, Saifuddin. (2001). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Fajar Pustaka.
- Bailey, Roy. (2000). *50 Aktifitas Manajemen Stres*. Jakarta : Binapura Aksara.

- Barker, Alan. (2002). *Managing People*. Jakarta : Elexmedia Komputindo.
- Bukhori, Iskandar. (1996). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja ; Penelitian Pada P.T. Defantex di Sukoharjo Jawa Tengah*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII.
- Dessler, Gary. (1997). *Human Resources Management*. Florida : Prentice Hall International.
- Dharma, Agus. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Fraser, T.M. (1985). *Stres & Kepuasan Kerja*. Jakarta : Pustaka Binama Pressindo.
- Hadi, Sutrisno. (2000). *Modul SPS-2000 Analisis Butir* (Tidak Dipublikasikan).
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- _____ (1995). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Ichwan, Ibnu, Imam. (1999). *Pembelaan Islam Terhadap Kaum Buruh*. Semarang : Pustaka Rizki Putra.
- Lucas, Martin, dan Wilson, Kim. (1995). *Memelihara Gairah Kerja* (terj.) Jakarta : Arcan.
- Makin, E. Peter, dan Lindley, A. Patricia. (1994). *Mengatasi Stres Secara Positif*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Malhotra, K. Naresh. (1993). *Basic Marketing Reseach*. Jakarta : Prentice Hall Prenhallindo.

- Marbun, B.N. (2005). *Kamus Manajemen*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Maslow, Abraham, H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian* (terj.). Jakarta : Pustaka Binama Pressindo.
- Mustofa, Zaenal. (1995). *Pengantar Statistika Terapan Untuk Ekonomi*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi UII.
- Ranupandojo, Heidjrachman, dan Husnan, Suad. (1986). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Rini, Jacinta, F. (2002). *Stres Kerja*, Psikologi on-line, Diambil 03 November 2004 dari <http://www.e-psikologi.com>.
- Robbins, Stephan, P. (1996). *Perilaku Organisasi – Konsep – Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi kedua. Jakarta : Prentice Hall Prenhallindo.
- Roger, Tim. Dan Graham, Fiona. (2001). *Mengatasi Stres*. Jakarta : Elexmedia Komputindo.
- Siagian, Sondang, P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sigit, Soehardi. (2003). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Simamora, Henri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Umar, Husein, (1999). *Riset Sumber Daya Manusi Dalam Organisasi*, Edisi Revisi dan Perluasan. Jakarta : Gramedia Pustaka.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 044/DEK/10/Bag.Um/ II/2006
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

2 Februari 2006

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Pos Indonesia Klaten
di Klaten

Assalamu'alaikum wr. wb

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Deni Hidayatullah
No. Mahasiswa : 98311559
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Kaliwaru 57 Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta

Bermaksud, mohon keterangan / data pada instansi / perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul : PENGARUH FAKTOR STRES TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KLATEN.

Dosen Pembimbing : Drs. Syafaruddin Alwi, M.S.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data/keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb



Suwarsono Muhammad, MATh
No. : 82. 048

POS INDONESIA

SURAT KETERANGAN

No : 262/ Sdm-V/ 3/ 0206

Kami atas nama Pimpinan PT Pos Indonesia (Persero) Klaten 57400 menerangkan bahwa :

Nama : Deni Hidayatullah
Mahasiswa pada : Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
No Mahasiswa : 98311559

Betul-betul telah melakukan penelitian/ observasi di PT Pos Indonesia (Persero) Klaten 57400 yang dilaksanakan pada tanggal 20 Januari 2006 sampai dengan tanggal 15 Februari 2006 dalam rangka menyusun laporan penelitian dengan judul :

" Pengaruh Faktor Stres Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Klaten 57400 "

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Klaten, 20 Pebruari 2006

An. Kepala Kantor Pos
Supervisor SDM

Sutarto

Nippos : 959140724

PT. POS INDONESIA (PERSERO)

KANTOR POS KLATEN 57400

Jl. Pemuda No. 199 Klaten 57411

Telp. 0272 - 321001, 321012

E-Mail : 574kkp@klaten.wasantara.net.id (sebelum server dicabut)

574kkp@yogya.wasantara.net.id (sebelum server dicabut)

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Ring Road Utara Condong Catur, Yogyakarta 55283
Telp. (0274) 881546 – 885376 – 884019 – fax.: 882589

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya untuk tetap menegakkan *kalimatullah* di muka bumi. Salawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa peradaban manusia dari zaman *jahiliyah* hingga ke zaman penuh pencerahan seperti saat sekarang ini.

Untuk menindaklanjuti surat Nomor: 044/DEK/10/Bag.Um/II/2006 tentang **Permohonan Izin Penelitian** yang dikeluarkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia maka dengan segala hormat saya memohon kepada seluruh karyawan P.T Pos Indonesia Klaten bersedia menjawab seluruh pertanyaan dalam rangka pengumpulan data yang diperlukan selama penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata I di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata.

Atas kesediaan Bapak /Ibu / saudara dalam menjawab seluruh pertanyaan ini, saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan kita, amin.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 05 Februari 2006
Peneliti

Deni Hidayatullah

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin* : Pria / Wanita

Umur** : a. 20 – 30 tahun

b. 31 – 40 tahun

c. 41 – 55 tahun

d. Lebih dari 55 tahun

Tingkat Pendidikan** : a. SLTP

b. SLTA

c. Diploma

d. Sarjana

Jabatan dalam Perusahaan :

Lama bekerja : a. 1-5 tahun

b. 6-10 tahun

c. 11-20 tahun

d. lebih dari 20 tahun

Besar Penghasilan : a. Kurang dari 500.000

b. 500.000 – 1.000.000

c. 1.000.000 – 1.500.000

d. lebih dari 1.500.000

* coret yang tidak perlu

** pilih salah satu

Petunjuk Pengisian : Berilah tanda silang (X) pada salah satu poin jawaban di samping pernyataan yang saudara anggap paling sesuai. Tidak ada jawaban benar atau salah, karena angket ini hanya untuk mengukur kesesuaian antara pernyataan dengan kondisi sesungguhnya.

Keterangan untuk setiap poin jawaban :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

RR : Ragu-ragu (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Angket ini terbagi ke dalam 4 (empat) bagian permasalahan, yaitu mengenai faktor lingkungan 10 (sepuluh) pertanyaan, faktor organisasi 10 (sepuluh) pertanyaan, faktor individu 10 (sepuluh) pertanyaan, dan mengenai prestasi kerja 10 (sepuluh) pertanyaan.

Setiap jawaban yang anda berikan bersifat rahasia dan tidak akan dipublikasikan, hanya akan digunakan demi kepentingan penyusunan skripsi bagi penulis.

I. Faktor Lingkungan

No	Pertanyaan untuk variabel faktor lingkungan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa tidak puas dengan kebijakan-kebijakan pemerintah sekarang					
2.	Penghargaan pemerintah terhadap para pekerja terlalu rendah					
3.	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempat saya tinggal					
4.	Penghargaan masyarakat terhadap saya rendah					
5.	Saya bersikap acuh terhadap lingkungan saya					
6.	Tempat saya bekerja terlalu jauh					
7.	Tetangga-tetangga saya adalah keluarga yang secara ekonomi lebih mapan dari saya					
8.	Kantor tempat saya bekerja terlalu ramai atau bising					
9.	Pendapat saya sering tidak dihiraukan diantara temen-temen saya					
10.	Saya sering terbebani dengan masalah-masalah saudara-saudara saya					

II. Faktor Organisasi

No	Pertanyaan untuk variabel faktor organisasi	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa gaji saya terlalu kecil					
2.	Saya merasa atasan saya kurang mengerti kondisi saya					
3.	Saya merasa beban kerja saya terlalu besar					
4.	Ruangan kerja saya tidak nyaman					
5.	Saya sering khawatir mengalami kecelakaan saat saya bekerja					
6.	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja kurang peduli terhadap karyawannya					
7.	Saya seringkali khawatir terkena PHK					
8.	Ruang kerja di kantor saya terlalu sempit					
9.	Saya merasa rekan-rekan kerja saya tidak menyenangkan					
10.	Saya merasa saya ditempatkan pada posisi yang salah					

III. Faktor Individu

No	Pertanyaan untuk variabel faktor individu	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya seringkali kehilangan kendali emosi					
2.	Kebiasaan makan saya berubah dan menjadi tidak teratur					
3.	Saya memiliki masalah dengan hubungan perkawinan saya					
4.	Saya merasa anak-anak saya kurang disiplin dan susah diatur					
5.	Saya sering mengalami kebosanan					
6.	Saya mudah merasa frustrasi jika menghadapi masalah					
7.	Seringkali saya tidak bisa tidur nyenyak					
8.	Saya adalah orang yang tidak bisa berprestasi					
9.	Kondisi badan saya lemah dan mudah terkena penyakit					
10.	Saya sangat terganggu jika ada yang mengkritik saya					

IV. Prestasi Kerja

No	Pertanyaan untuk variabel prestasi kerja	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya bisa bekerja tanpa pengawasan atasan					
2.	Saya adalah karyawan yang mampu berprestasi					
3.	Saya seringkali membantu dan mengerjakan pekerjaan orang lain					
4.	Saya memiliki daya kreativitas yang tinggi					
5.	Walaupun sudah mendapatkan pelatihan, saya merasa bahwa saya masih mempunyai peluang untuk terus belajar di dalam pekerjaan saya					
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan					
7.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan individu maupun tim					
8.	Dalam mengerjakan pekerjaan saya mengutamakan ketelitian dan kecermatan					
9.	Kegiatan dan pekerjaan sehari-hari saya di kantor selalu terjadwal					
10.	Saya mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tanggung jawab saya di dalam pekerjaan					

REKAPITULASI DATA PENELITIAN 30 RESPONDEN

No	Lingkungan (X1)										VARIABEL STRESS KERJA (X)										Organisasi (X2)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Rata2				
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2.30				
2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3.60	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2.00				
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.00	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3.70				
4	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1.70	3	3	4	3	2	2	3	1	1	2	2.40				
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	3.10				
6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2.00	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1.90				
7	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1.70				
8	1	2	3	2	3	3	2	1	2	1	2.00	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3.50				
9	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2.70	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2.70				
10	4	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2.90	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2.40				
11	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1.70	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1.40				
12	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2.30	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1.40				
13	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1.90	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1.50				
14	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2.20	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1.60				
15	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2.50	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3.60				
16	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3.00	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2.50				
17	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2.30	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3.10				
18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1.90	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	3.00				
19	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1.60	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1.60				
20	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2.30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2.90				
21	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1.50	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2.50				
22	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2.00	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2.40				
23	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3.70	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2.70				
24	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2.10	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1.90				
25	3	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1.90	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2.80				
26	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1.90	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2.40				
27	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1.50	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2.60				
28	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1.50	1	1	2	1	1	2	3	2	3	2	1.80				
29	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2.10	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2.60				
30	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1.80	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1.70				
Rata2	2.30	2.07	2.37	2.23	2.47	2.07	2.13	2.07	2.20	1.97	2.19	2.23	2.33	2.40	2.47	2.20	2.17	2.60	2.37	2.53	2.60	2.39				

No	VARIABEL STRESS KERJA (X)										Prestasi Kerja (Y)											
	Individu (X3)																					
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Rata2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Rata2
1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1.50	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4.30
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2.70	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2.30
3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2.00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3.90
4	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2.00	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4.00
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3.90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
6	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	1.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
8	4	4	4	4	1	4	1	2	3	2	2.90	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2.50
9	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2.70	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3.10
10	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2.40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4.30
12	2	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2.50	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4.20
13	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2.10	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4.50
14	4	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2.40	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4.20
15	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2.10	2	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3.70
16	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2.20	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3.60
17	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2.80	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3.60
18	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2.70	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.00
19	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1.40	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4.40
20	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1.90	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3.80
21	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1.80	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4.20
22	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2.20	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3.80
23	2	1	3	2	2	2	4	3	4	4	2.70	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3.60
24	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	1.90	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3.90
25	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1.80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.90
26	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2.10	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4.10
27	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2.60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.10
28	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2.60	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4.00
29	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2.30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4.40
30	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1.50	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4.00
Rata2	2.23	2.53	2.57	2.33	2.13	2.23	2.27	2.30	2.33	2.47	2.34	3.67	3.97	4.00	4.00	3.93	4.10	3.73	3.57	3.67	3.63	3.83

DATA RATA-RATA PENELITIAN 30 RESPONDEN

NO	X1	X2	X3	Y
1	2.00	2.30	1.50	4.30
2	3.60	2.00	2.70	2.30
3	2.00	3.70	2.00	3.90
4	1.70	2.40	2.00	4.00
5	2.90	3.10	3.90	3.00
6	2.00	1.90	1.60	4.00
7	2.10	1.70	4.00	3.80
8	2.00	3.50	2.90	2.50
9	2.70	2.70	2.70	3.10
10	2.90	2.40	2.40	3.00
11	1.70	1.40	2.90	4.30
12	2.30	1.40	2.50	4.20
13	1.90	1.50	2.10	4.50
14	2.20	1.60	2.40	4.20
15	2.50	3.60	2.10	3.70
16	3.00	2.50	2.20	3.60
17	2.30	3.10	2.80	3.60
18	1.90	3.00	2.70	4.00
19	1.60	1.60	1.40	4.40
20	2.30	2.90	1.90	3.80
21	1.50	2.50	1.80	4.20
22	2.00	2.40	2.20	3.80
23	3.70	2.70	2.70	3.60
24	2.10	1.90	1.90	3.90
25	1.90	2.80	1.80	4.10
26	1.90	2.40	2.10	4.10
27	1.50	2.60	2.60	4.00
28	1.50	1.80	2.60	4.40
29	2.10	2.60	2.30	4.00
30	1.80	1.70	1.50	4.50

Uji Validitas Variabel Lingkungan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOT X1
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.554**	.556**	.595**	.451*	.377*	.597**	.581**	.405*	.458*	.754*
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.001	.012	.040	.000	.001	.027	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.554**	1.000	.480**	.233	.399*	.242	.533**	.573**	.401*	.357	.622*
	Sig. (2-tailed)	.002		.007	.215	.029	.198	.002	.001	.028	.053	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.556**	.480**	1.000	.611**	.538**	.596**	.465**	.566**	.292	.455*	.759*
	Sig. (2-tailed)	.001	.007		.000	.002	.001	.010	.001	.118	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.595**	.233	.611**	1.000	.656**	.695**	.623**	.487**	.488**	.565**	.798*
	Sig. (2-tailed)	.001	.215	.000		.000	.000	.000	.006	.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.451*	.399*	.538**	.656**	1.000	.662**	.688**	.459*	.452*	.576**	.780*
	Sig. (2-tailed)	.012	.029	.002	.000		.000	.000	.011	.012	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.377*	.242	.596**	.695**	.662**	1.000	.533**	.428*	.512**	.498**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.040	.198	.001	.000	.000		.002	.018	.004	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.597**	.533**	.465**	.623**	.688**	.533**	1.000	.734**	.752**	.670**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.010	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.581**	.573**	.566**	.487**	.459*	.428*	.734**	1.000	.635**	.735**	.810*
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.006	.011	.018	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.405*	.401*	.292	.488**	.452*	.512**	.752**	.635**	1.000	.577**	.690*
	Sig. (2-tailed)	.027	.028	.118	.006	.012	.004	.000	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.458*	.357	.455*	.565**	.576**	.498**	.670**	.735**	.577**	1.000	.772*
	Sig. (2-tailed)	.011	.053	.012	.001	.001	.005	.000	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_X1	Pearson Correlation	.754**	.622**	.759**	.798**	.780**	.727**	.855**	.810**	.690**	.772**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan (X1)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (SPLIT)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 10

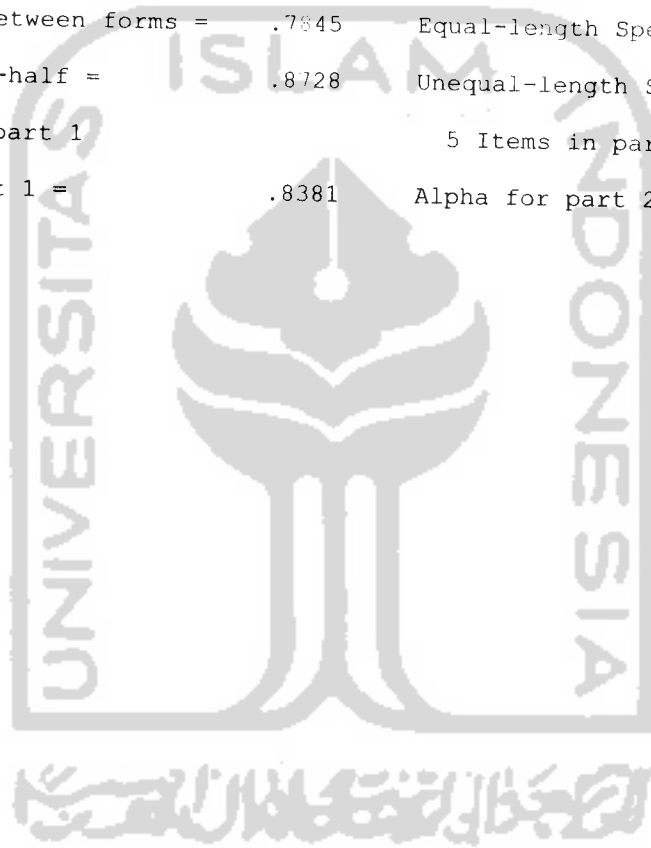
Correlation between forms = .7845 Equal-length Spearman-Brown = .8792

Guttman Split-half = .8728 Unequal-length Spearman-Brown = .8792

5 Items in part 1

5 Items in part 2

Alpha for part 1 = .8381 Alpha for part 2 = .8798



Uji Validitas Variabel Organisasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOT X2
X2.1	Pearson Correlation	1.000	.833**	.340	.465**	.457*	.593**	.336	.325	.220	.321	.655*
	Sig. (2-tailed)		.000	.066	.010	.011	.001	.070	.079	.242	.084	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.833**	1.000	.318	.434*	.415*	.552**	.287	.353	.311	.320	.648*
	Sig. (2-tailed)	.000		.087	.017	.023	.002	.125	.056	.095	.085	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.340	.318	1.000	.663**	.636**	.343	.670**	.585**	.338	.390*	.712*
	Sig. (2-tailed)	.066	.087		.000	.000	.063	.000	.001	.068	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.465**	.434*	.663**	1.000	.767**	.569**	.646**	.620**	.405*	.499**	.829*
	Sig. (2-tailed)	.010	.017	.000		.000	.001	.000	.000	.026	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.457*	.415*	.636**	.767**	1.000	.511**	.791**	.799**	.455*	.583**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.011	.023	.000	.000		.004	.000	.000	.011	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.593**	.552**	.343	.569**	.511**	1.000	.574**	.594**	.200	.338	.717*
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.063	.001	.004		.001	.001	.290	.068	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.336	.287	.670**	.646**	.791**	.574**	1.000	.811**	.416*	.505**	.823*
	Sig. (2-tailed)	.070	.125	.000	.000	.000	.001		.000	.022	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.325	.353	.585**	.620**	.799**	.594**	.811**	1.000	.466**	.576**	.840*
	Sig. (2-tailed)	.079	.056	.001	.000	.000	.001	.000		.009	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.220	.311	.338	.405*	.455*	.200	.416*	.466**	1.000	.321	.577*
	Sig. (2-tailed)	.242	.095	.068	.026	.011	.290	.022	.009		.083	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.321	.320	.390*	.499**	.583**	.338	.505**	.576**	.321	1.000	.663*
	Sig. (2-tailed)	.084	.085	.033	.005	.001	.068	.004	.001	.083		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_X2	Pearson Correlation	.655**	.648**	.712**	.829**	.875**	.717**	.823**	.840**	.577**	.663**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

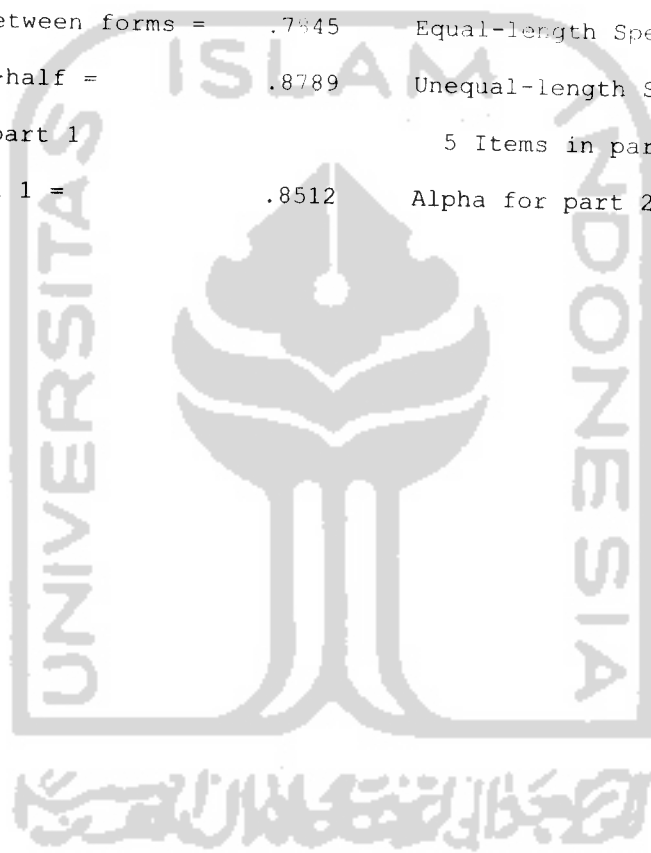
Uji Reliabilitas Variabel Organisasi (X2)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (SPLIT)

Reliability Coefficients

N of Cases =	30.0	N of Items =	10
Correlation between forms =	.7845	Equal-length Spearman-Brown =	.8792
Guttman Split-half =	.8789	Unequal-length Spearman-Brown =	.8792
5 Items in part 1		5 Items in part 2	
Alpha for part 1 =	.8512	Alpha for part 2 =	.8182



Uji Validitas Variabel Individu (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOT X3
X3.1	Pearson Correlation	1.000	.620**	.383*	.724**	.481**	.600**	.163	.361*	.491**	.389*	.753*
	Sig. (2-tailed)		.000	.037	.000	.007	.000	.389	.050	.006	.034	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.620**	1.000	.467**	.636**	.529**	.585**	.165	.317	.332	.199	.702*
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.000	.003	.001	.384	.088	.073	.292	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.383*	.467**	1.000	.623**	.479**	.494**	.242	.507**	.275	.286	.676*
	Sig. (2-tailed)	.037	.009		.000	.007	.005	.198	.004	.141	.126	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.724**	.636**	.623**	1.000	.574**	.570**	.195	.520**	.471**	.420*	.818*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.001	.303	.003	.009	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.481**	.529**	.479**	.574**	1.000	.474**	.458*	.524**	.438*	.478**	.765*
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.007	.001		.008	.011	.003	.015	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.600**	.585**	.494**	.570**	.474**	1.000	.303	.438*	.278	.256	.720*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.001	.008		.104	.016	.137	.172	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.163	.165	.242	.195	.458*	.303	1.000	.403*	.509**	.657**	.560*
	Sig. (2-tailed)	.389	.384	.198	.303	.011	.104		.027	.004	.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.361*	.317	.507**	.520**	.524**	.438*	.403*	1.000	.520**	.526**	.706*
	Sig. (2-tailed)	.050	.088	.004	.003	.003	.016	.027		.003	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.491**	.332	.275	.471**	.438*	.278	.509**	.520**	1.000	.763**	.704*
	Sig. (2-tailed)	.006	.073	.141	.009	.015	.137	.004	.003		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.10	Pearson Correlation	.389*	.199	.286	.420*	.478**	.256	.657**	.526**	.763**	1.000	.678*
	Sig. (2-tailed)	.034	.292	.126	.021	.007	.172	.000	.003	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_X3	Pearson Correlation	.753**	.702**	.676**	.818**	.765**	.720**	.560**	.706**	.704**	.678**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

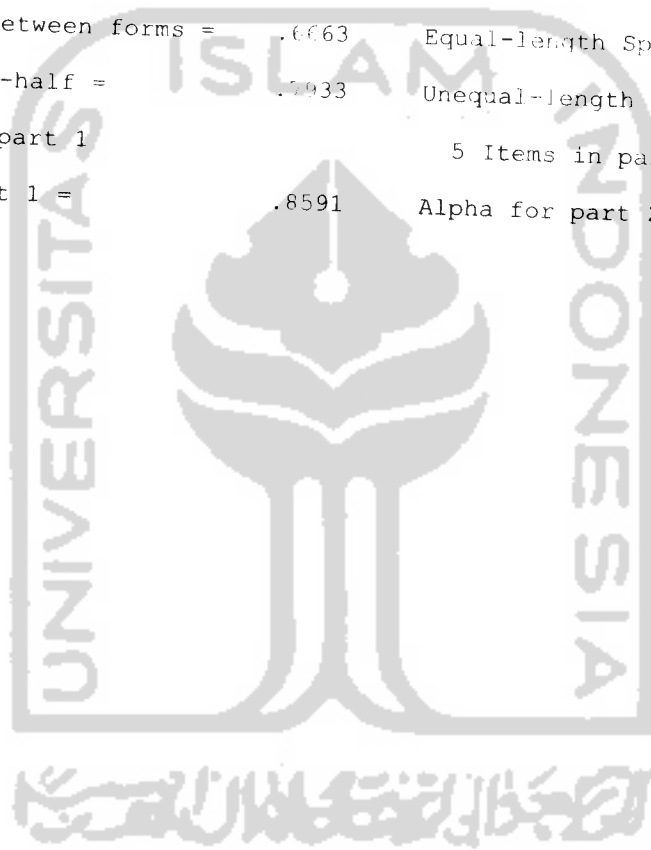
Uji Reliabilitas Variabel Individu (X3)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (SPLIT)

Reliability Coefficients

N of Cases =	30.0	N of Items =	10
Correlation between forms =	.6663	Equal-length Spearman-Brown =	.7997
Guttman Split-half =	.7933	Unequal-length Spearman-Brown =	.7997
5 Items in part 1		5 Items in part 2	
Alpha for part 1 =	.8591	Alpha for part 2 =	.8006



Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOT_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1.000	.627**	.545**	.561**	.545**	.220	.334	.361*	.511**	.290	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.002	.242	.071	.050	.004	.121	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.627**	1.000	.772**	.700**	.709**	.555**	.534**	.287	.470**	.487**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.002	.124	.009	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.545**	.772**	1.000	.630**	.533**	.495**	.237	.174	.331	.426*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.002	.005	.208	.359	.074	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.561**	.700**	.630**	1.000	.671**	.617**	.537**	.295	.526**	.345	.806**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.002	.113	.003	.062	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.545**	.709**	.533**	.671**	1.000	.643**	.786**	.567**	.729**	.472**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000		.000	.000	.001	.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.220	.555**	.495**	.617**	.643**	1.000	.516**	.333	.472**	.277	.705**
	Sig. (2-tailed)	.242	.001	.005	.000	.000		.003	.073	.008	.139	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.334	.534**	.237	.537**	.786**	.516**	1.000	.604**	.588**	.459*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.071	.002	.208	.002	.000	.003		.000	.001	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.361*	.287	.174	.295	.567**	.333	.604**	1.000	.690**	.403*	.599**
	Sig. (2-tailed)	.050	.124	.359	.113	.001	.073	.000		.000	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.9	Pearson Correlation	.511**	.470**	.331	.526**	.729**	.472**	.588**	.690**	1.000	.460*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.074	.003	.000	.008	.001	.000		.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.10	Pearson Correlation	.290	.487**	.426*	.345	.472**	.277	.459*	.403*	.460*	1.000	.615**
	Sig. (2-tailed)	.121	.006	.019	.062	.009	.139	.011	.027	.011		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT_Y	Pearson Correlation	.688**	.851**	.719**	.806**	.897**	.705**	.742**	.599**	.760**	.615**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (SPLIT)

Reliability Coefficients

N of Cases =	30.0	N of Items =	10
Correlation between forms =	.7094	Equal-length Spearman-Brown =	.8300
Guttman Split-half =	.8185	Unequal-length Spearman-Brown =	.8300
5 Items in part 1		5 Items in part 2	
Alpha for part 1 =	.8319	Alpha for part 2 =	.8042



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	3.8267	.5539	30
Lingkungan (X1)	2.1867	.5655	30
Organisasi (X2)	2.3900	.6557	30
Individu (X3)	2.3400	.6151	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Individu (X3), Organisasi (X2), Lingkungan (X1)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.601	.3497

a. Predictors: (Constant), Individu (X3), Organisasi (X2), Lingkungan (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.719	3	1.906	15.589	.000 ^a
	Residual	3.180	26	.122		
	Total	8.899	29			

a. Predictors: (Constant), Individu (X3), Organisasi (X2), Lingkungan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6.183	.361		17.127	.000			
	Lingkungan (X1)	-.521	.124	-.532	-4.207	.000	-.687	-.636	-.493
	Organisasi (X2)	-.271	.101	-.321	-2.682	.013	-.458	-.466	-.314
	Individu (X3)	-.243	.112	-.270	-2.169	.039	-.483	-.391	-.254

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

PEARSON PRODUCT MOMENT CORRELATIONS TABLE
 α 5 %

N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed
3	0.99692	0.98769	53	0.27040	0.22824	103	0.19361	0.16295
4	0.95000	0.90000	54	0.26787	0.22607	104	0.19267	0.16215
5	0.87834	0.80538	55	0.26540	0.22397	105	0.19175	0.16137
6	0.81140	0.72930	56	0.26301	0.22193	106	0.19084	0.16060
7	0.75449	0.66944	57	0.26068	0.21994	107	0.18994	0.15984
8	0.70673	0.62149	58	0.25841	0.21800	108	0.18905	0.15909
9	0.66638	0.58221	59	0.25619	0.21611	109	0.18818	0.15835
10	0.63190	0.54936	60	0.25404	0.21427	110	0.18732	0.15763
11	0.60207	0.52140	61	0.25193	0.21248	111	0.18647	0.15691
12	0.57598	0.49726	62	0.24988	0.21073	112	0.18563	0.15620
13	0.55294	0.47616	63	0.24788	0.20902	113	0.18481	0.15550
14	0.53241	0.45750	64	0.24592	0.20736	114	0.18399	0.15481
15	0.51398	0.44086	65	0.24401	0.20573	115	0.18319	0.15413
16	0.49731	0.42590	66	0.24214	0.20414	116	0.18239	0.15346
17	0.48215	0.41236	67	0.24032	0.20259	117	0.18161	0.15279
18	0.46828	0.40003	68	0.23854	0.20107	118	0.18083	0.15214
19	0.45553	0.38873	69	0.23679	0.19959	119	0.18007	0.15149
20	0.44376	0.37834	70	0.23508	0.19814	120	0.17931	0.15085
21	0.43286	0.36874	71	0.23341	0.19671	121	0.17857	0.15022
22	0.42271	0.35983	72	0.23178	0.19532	122	0.17783	0.14960
23	0.41325	0.35153	73	0.23017	0.19396	123	0.17710	0.14899
24	0.40439	0.34378	74	0.22861	0.19263	124	0.17639	0.14838
25	0.39607	0.33652	75	0.22707	0.19132	125	0.17568	0.14778
26	0.38824	0.32970	76	0.22556	0.19004	126	0.17498	0.14719
27	0.38086	0.32328	77	0.22408	0.18879	127	0.17428	0.14660
28	0.37389	0.31722	78	0.22263	0.18756	128	0.17360	0.14602
29	0.36728	0.31149	79	0.22121	0.18635	129	0.17292	0.14545
30	0.36101	0.30606	80	0.21982	0.18517	130	0.17225	0.14488
31	0.35505	0.30090	81	0.21845	0.18401	131	0.17159	0.14433
32	0.34937	0.29599	82	0.21711	0.18287	132	0.17094	0.14377
33	0.34396	0.29132	83	0.21579	0.18175	133	0.17029	0.14323
34	0.33879	0.28686	84	0.21449	0.18065	134	0.16965	0.14269
35	0.33384	0.28259	85	0.21322	0.17957	135	0.16902	0.14215
36	0.32911	0.27852	86	0.21197	0.17851	136	0.16840	0.14163
37	0.32457	0.27461	87	0.21074	0.17747	137	0.16778	0.14110
38	0.32022	0.27086	88	0.20954	0.17644	138	0.16717	0.14059
39	0.31603	0.26727	89	0.20835	0.17544	139	0.16656	0.14008
40	0.31201	0.26381	90	0.20718	0.17445	140	0.16596	0.13957
41	0.30813	0.26048	91	0.20604	0.17348	141	0.16537	0.13907
42	0.30440	0.25728	92	0.20491	0.17252	142	0.16479	0.13858
43	0.30079	0.25419	93	0.20380	0.17158	143	0.16421	0.13809
44	0.29732	0.25121	94	0.20271	0.17065	144	0.16363	0.13761
45	0.29396	0.24833	95	0.20163	0.16974	145	0.16307	0.13713
46	0.29071	0.24555	96	0.20057	0.16885	146	0.16251	0.13665
47	0.28756	0.24286	97	0.19953	0.16797	147	0.16195	0.13618
48	0.28452	0.24026	98	0.19851	0.16710	148	0.16140	0.13572
49	0.28157	0.23773	99	0.19750	0.16624	149	0.16086	0.13526
50	0.27871	0.23529	100	0.19650	0.16540	150	0.16032	0.13480
51	0.27594	0.23292	101	0.19552	0.16457	151	0.15978	0.13435
52	0.27324	0.23062	102	0.19456	0.16375	152	0.15912	0.13372

Sumber : Database Microsoft Excel

Tabel Distribusi t

DF	0.005	0.01	α 0.025	0.05	0.1	DF	0.005	0.01	α 0.025	0.05	0.1
1	63.6567	25.4517	12.7062	6.3138	3.0777	66	2.6524	2.2937	1.9966	1.6683	1.2945
2	9.9248	6.2053	4.3027	2.9200	1.8856	67	2.6512	2.2929	1.9960	1.6679	1.2943
3	5.8409	4.1765	3.1824	2.3534	1.6377	68	2.6501	2.2921	1.9955	1.6676	1.2941
4	4.6041	3.4954	2.7764	2.1318	1.5332	69	2.6490	2.2914	1.9949	1.6672	1.2939
5	4.0321	3.1634	2.5706	2.0150	1.4759	70	2.6479	2.2906	1.9944	1.6669	1.2938
6	3.7074	2.9687	2.4469	1.9432	1.4398	71	2.6469	2.2899	1.9939	1.6666	1.2936
7	3.4995	2.8412	2.3646	1.8946	1.4149	72	2.6459	2.2892	1.9935	1.6663	1.2934
8	3.3554	2.7515	2.3060	1.8595	1.3968	73	2.6449	2.2886	1.9930	1.6660	1.2933
9	3.2498	2.6850	2.2622	1.8331	1.3830	74	2.6439	2.2879	1.9925	1.6657	1.2931
10	3.1693	2.6338	2.2281	1.8125	1.3722	75	2.6430	2.2873	1.9921	1.6654	1.2929
11	3.1058	2.5931	2.2010	1.7959	1.3634	76	2.6421	2.2867	1.9917	1.6652	1.2928
12	3.0545	2.5600	2.1788	1.7823	1.3562	77	2.6412	2.2861	1.9913	1.6649	1.2926
13	3.0123	2.5326	2.1604	1.7709	1.3502	78	2.6403	2.2855	1.9908	1.6646	1.2925
14	2.9768	2.5096	2.1448	1.7613	1.3450	79	2.6395	2.2849	1.9905	1.6644	1.2924
15	2.9467	2.4899	2.1314	1.7531	1.3406	80	2.6387	2.2844	1.9901	1.6641	1.2922
16	2.9208	2.4729	2.1199	1.7459	1.3368	81	2.6379	2.2838	1.9897	1.6639	1.2921
17	2.8982	2.4581	2.1098	1.7396	1.3334	82	2.6371	2.2833	1.9893	1.6636	1.2920
18	2.8784	2.4450	2.1009	1.7341	1.3304	83	2.6364	2.2828	1.9890	1.6634	1.2918
19	2.8609	2.4334	2.0930	1.7291	1.3277	84	2.6356	2.2823	1.9886	1.6632	1.2917
20	2.8453	2.4231	2.0860	1.7247	1.3253	85	2.6349	2.2818	1.9883	1.6630	1.2916
21	2.8314	2.4138	2.0796	1.7207	1.3232	86	2.6342	2.2813	1.9879	1.6628	1.2915
22	2.8188	2.4055	2.0739	1.7171	1.3212	87	2.6335	2.2809	1.9876	1.6626	1.2914
23	2.8073	2.3979	2.0687	1.7139	1.3195	88	2.6329	2.2804	1.9873	1.6624	1.2912
24	2.7969	2.3909	2.0639	1.7109	1.3178	89	2.6322	2.2800	1.9870	1.6622	1.2911
25	2.7874	2.3846	2.0595	1.7081	1.3163	90	2.6316	2.2795	1.9867	1.6620	1.2910
26	2.7787	2.3788	2.0555	1.7056	1.3150	91	2.6309	2.2791	1.9864	1.6618	1.2909
27	2.7707	2.3734	2.0518	1.7033	1.3137	92	2.6303	2.2787	1.9861	1.6616	1.2908
28	2.7633	2.3685	2.0484	1.7011	1.3125	93	2.6297	2.2783	1.9858	1.6614	1.2907
29	2.7564	2.3638	2.0452	1.6991	1.3114	94	2.6291	2.2779	1.9855	1.6612	1.2906
30	2.7500	2.3596	2.0423	1.6973	1.3104	95	2.6286	2.2775	1.9853	1.6611	1.2905
31	2.7440	2.3556	2.0395	1.6955	1.3095	96	2.6280	2.2771	1.9850	1.6609	1.2904
32	2.7385	2.3518	2.0369	1.6939	1.3086	97	2.6275	2.2767	1.9847	1.6607	1.2903
33	2.7333	2.3483	2.0345	1.6924	1.3077	98	2.6269	2.2764	1.9845	1.6606	1.2902
34	2.7284	2.3451	2.0322	1.6909	1.3070	99	2.6264	2.2760	1.9842	1.6604	1.2902
35	2.7238	2.3420	2.0301	1.6896	1.3062	100	2.6259	2.2757	1.9840	1.6602	1.2901
36	2.7195	2.3391	2.0281	1.6883	1.3055	101	2.6254	2.2753	1.9837	1.6601	1.2900
37	2.7154	2.3363	2.0262	1.6871	1.3049	102	2.6249	2.2750	1.9835	1.6599	1.2899
38	2.7116	2.3337	2.0244	1.6860	1.3042	103	2.6244	2.2746	1.9833	1.6598	1.2898
39	2.7079	2.3313	2.0227	1.6849	1.3036	104	2.6239	2.2743	1.9830	1.6596	1.2897
40	2.7045	2.3289	2.0211	1.6839	1.3031	105	2.6235	2.2740	1.9828	1.6595	1.2897
41	2.7012	2.3267	2.0195	1.6829	1.3025	106	2.6230	2.2737	1.9826	1.6594	1.2896
42	2.6981	2.3246	2.0181	1.6820	1.3020	107	2.6226	2.2734	1.9824	1.6592	1.2895
43	2.6951	2.3226	2.0167	1.6811	1.3016	108	2.6221	2.2731	1.9822	1.6591	1.2894
44	2.6923	2.3207	2.0154	1.6802	1.3011	109	2.6217	2.2728	1.9820	1.6590	1.2894
45	2.6896	2.3189	2.0141	1.6794	1.3006	110	2.6213	2.2725	1.9818	1.6588	1.2893
46	2.6870	2.3172	2.0129	1.6787	1.3002	111	2.6208	2.2722	1.9816	1.6587	1.2892
47	2.6846	2.3155	2.0117	1.6779	1.2998	112	2.6204	2.2719	1.9814	1.6586	1.2892
48	2.6822	2.3139	2.0106	1.6772	1.2994	113	2.6200	2.2717	1.9812	1.6585	1.2891
49	2.6800	2.3124	2.0096	1.6766	1.2991	114	2.6196	2.2714	1.9810	1.6583	1.2890
50	2.6778	2.3109	2.0086	1.6759	1.2987	115	2.6193	2.2711	1.9808	1.6582	1.2890
51	2.6757	2.3095	2.0076	1.6753	1.2984	116	2.6189	2.2709	1.9806	1.6581	1.2889
52	2.6737	2.3082	2.0066	1.6747	1.2980	117	2.6185	2.2706	1.9804	1.6580	1.2888
53	2.6718	2.3069	2.0057	1.6741	1.2977	118	2.6181	2.2704	1.9803	1.6579	1.2888
54	2.6700	2.3056	2.0049	1.6736	1.2974	119	2.6178	2.2701	1.9801	1.6578	1.2887
55	2.6682	2.3044	2.0040	1.6730	1.2971	120	2.6174	2.2699	1.9799	1.6577	1.2886
56	2.6665	2.3033	2.0032	1.6725	1.2969	121	2.6171	2.2696	1.9798	1.6575	1.2886
57	2.6649	2.3022	2.0025	1.6720	1.2966	122	2.6167	2.2694	1.9796	1.6574	1.2885
58	2.6633	2.3011	2.0017	1.6716	1.2963	123	2.6164	2.2692	1.9794	1.6573	1.2885
59	2.6618	2.3000	2.0010	1.6711	1.2961	124	2.6161	2.2689	1.9793	1.6572	1.2884
60	2.6603	2.2990	2.0003	1.6706	1.2958	125	2.6157	2.2687	1.9791	1.6571	1.2884
61	2.6589	2.2981	1.9996	1.6702	1.2956	126	2.6154	2.2685	1.9790	1.6570	1.2883
62	2.6575	2.2971	1.9990	1.6698	1.2954	127	2.6151	2.2683	1.9788	1.6569	1.2883
63	2.6561	2.2962	1.9983	1.6694	1.2951	128	2.6148	2.2681	1.9787	1.6568	1.2882
64	2.6549	2.2954	1.9977	1.6690	1.2949	129	2.6145	2.2679	1.9785	1.6568	1.2881
65	2.6536	2.2945	1.9971	1.6686	1.2947	130	2.6142	2.2677	1.9784	1.6567	1.2881

Sumber : Database Microsoft Excel

TABEL F PADA $\alpha 5\%$

[illegible]



