

PENGARUH STRES TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi Pada Pegawai Kantor Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo)

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Oleh :

CITRA RIZKHA EKANITA

0001033093 – 32



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
2007

ABSTRAKSI**PENGARUH STRES TERHADAP PRESTASI KERJA**

(Studi pada Pegawai Kantor Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo)

Citra Rizkha Ekanita

0001033093-32

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan kerja karyawan, sebab tanpa kemampuan yang dibutuhkan sulit dipercaya prestasi kerja akan tinggi. Prestasi kerja akan diperoleh ketika etika kerja karyawan tersebut tinggi dan tidak sedikit karyawan yang menjadi tidak berprestasi dikarenakan etika kerja yang rendah atau karyawan tersebut mengalami stres kerja.

Pada umumnya, stres cenderung menurunkan prestasi kerja terhadap pekerjaan dan organisasinya. Artinya, karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaannya cenderung menganggap pekerjaan tidak menduduki peranan penting dalam kehidupan mereka sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hipotesis pada penelitian ini adalah stres yang meliputi stres dari luar organisasi (X1), stres dari dalam organisasi (X2), stres dari dalam diri (X3) dan stres dari kelompok (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Melalui *Adjusted R Square* sebesar 89,5% variabel stres dari luar organisasi (X1), stres dari dalam organisasi (X2), stres dari dalam diri (X3), dan stres dari kelompok (X4) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 89,5%.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian dengan menggunakan analisis regresi diketahui bahwa variabel stres dari luar organisasi (X1), stres dari dalam organisasi (X2), stres dari dalam diri (X3), dan stres dari kelompok (X4) pada pegawai Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Sedangkan persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 41.368 - 0.296 X1 - 0.214 X2 - 0.147 X3 - 0.249 X4$

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) adalah variabel stres dari luar organisasi (X1), karena *standardized coefficient* paling besar dibandingkan dengan variabel bebas yang lain.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan limpahan atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai Kantor Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo)”**.

Skripsi ini disusun sebagai laporan penelitian yang merupakan salah satu syarat untuk meraih derajat sarjana administrasi bisnis. Penelitian skripsi ini dilakukan di Kantor Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan serta dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. DR. Suhadak, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
3. Drs. H. Djanalis Djanaid, selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Drs. M. Al Musadieq, MBA, selaku dosen pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Drs. Hamid Aziz, selaku Kepala Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo, beserta staf yang telah membantu dalam penelitian guna penyusunan skripsi ini.
6. Ayah (Alm.) dan Mama serta Adikku tercinta terima kasih atas dukungannya selama penyusunan skripsi ini.
7. Griya Shanta L 116 Society, Thank's for all.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan informasi dan bimbingan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan untuk menambah wawasan penulis maupun pembaca guna penyempurnaan skripsi ini.

Akhirnya, penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan di lingkungan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Malang, Juli 2007

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kontribusi Penelitian.....	5
E. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Stres.....	8
1. Pengertian Stres.....	8
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres	9
3. Tanda-tanda dari Stres.....	22
4. Strategi Menanggulangi Stres	23
B. Prestasi Kerja.....	29
1. Pengertian Prestasi Kerja	29
2. Pengukuran Prestasi Kerja	30
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	33
C. Pengaruh Stres terhadap Prestasi Kerja.....	34
D. Model Analisis dan Hipotesis	35
1. Model Analisis	35
2. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Konsep, Variabel, dan Skala Pengukuran.....	37
1. Definisi Konseptual.....	38
2. Definisi Operasional.....	38
3. Skala Pengukuran.....	42
C. Populasi dan Sampel	42
D. Pengumpulan Data	43
1. Lokasi Penelitian.....	43

2. Sumber Data.....	43
3. Metode Pengumpulan Data.....	43
4. Instrumen Penelitian.....	44
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
F. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
G. Analisis Data.....	52
1. Analisis Deskriptif.....	52
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data.....	56
1. Gambaran Umum Instansi.....	56
2. Gambaran Umum Responden.....	58
B. Analisis Data dan Interpretasi Data.....	60
1. Analisis Deskriptif.....	60
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	77

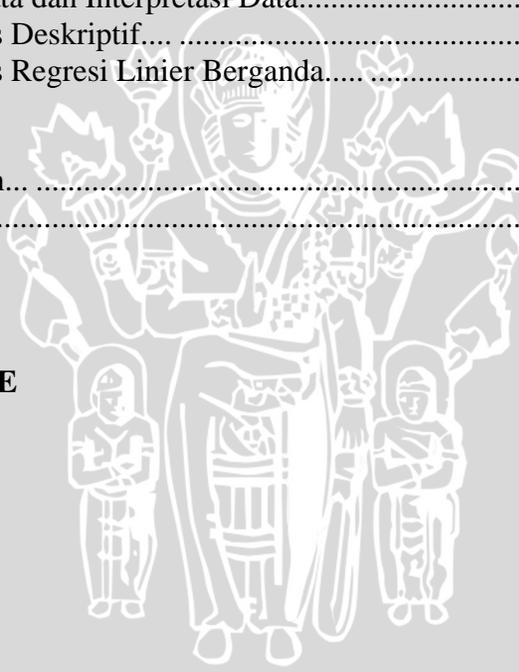
BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

CURRICULUM VITAE

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Konsep, Variabel, Indikator, Item	41
Tabel 2 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Luar Organisasi (X1)	48
Tabel 3 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Dalam Organisasi (X2)	49
Tabel 4 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Dalam Diri (X3).....	50
Tabel 5 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Kelompok (X4).....	51
Tabel 6 : Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	52
Tabel 7 : Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	58
Tabel 8 : Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	59
Tabel 9 : Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden.....	59
Tabel 10 : Distribusi Frekuensi Status Pegawai.....	60
Tabel 11 : Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Luar Organisasi pada Item Permasalahan dengan Pasangan Rumah Tangga (X 1.1).....	61
Tabel 12 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Luar Organisasi pada Item Kenakalan Anak (X 1.2)	62
Tabel 13 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Luar Organisasi pada Item Tekanan di Sekitar Rumah (X 1.3).....	62
Tabel 14 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Dalam Organisasi pada Item Kurangnya Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X 2.1).....	63

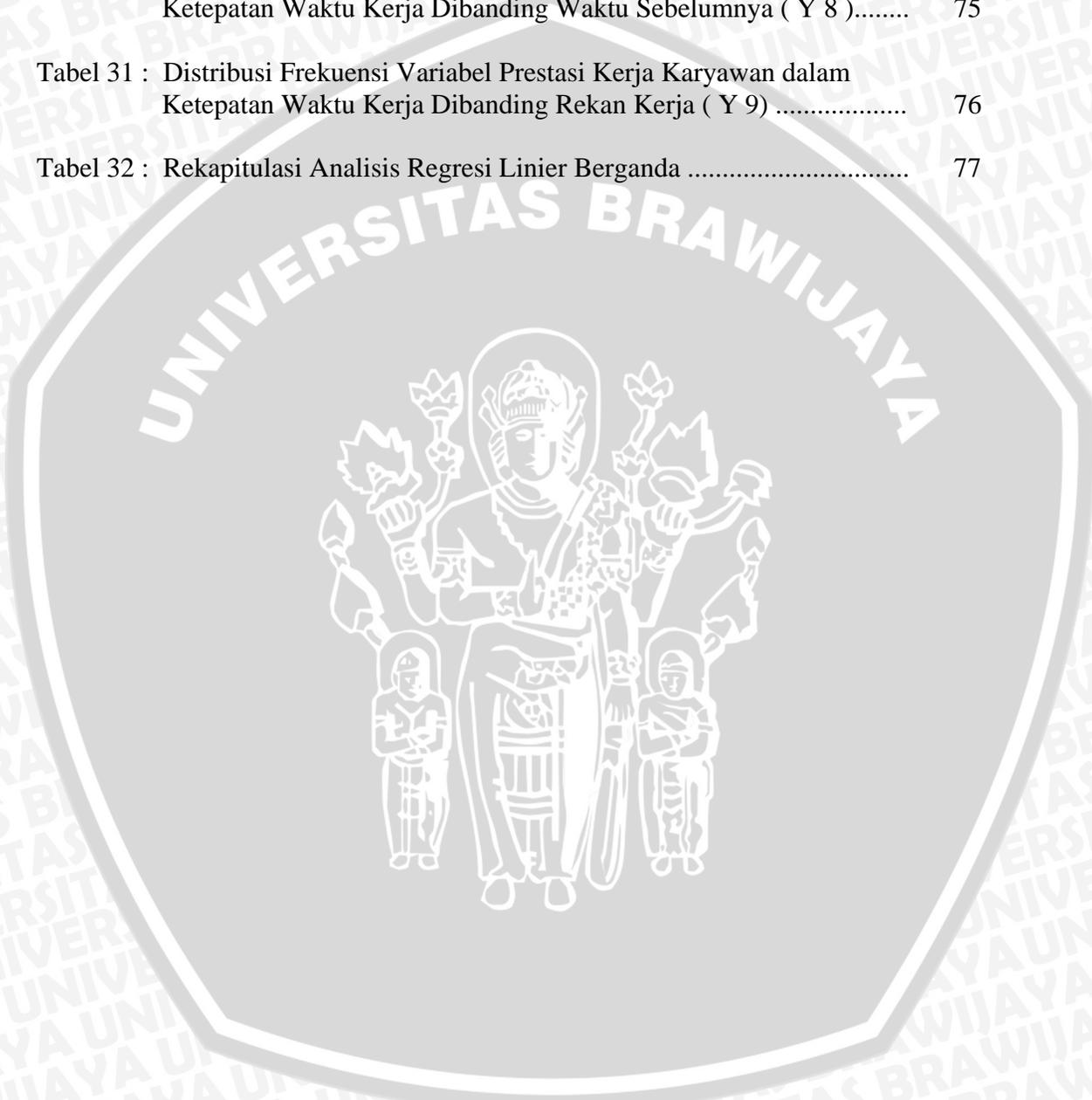
Tabel 15 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Dalam Organisasi pada Item Kondisi Lingkungan Kerja (X 2.2).....	64
Tabel 16 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Dalam Organisasi pada Item Evaluasi di Lingkungan Kerja (X 2.3).....	65
Tabel 17 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Dalam Diri pada Item Baru Bekerja (X 3.1).....	65
Tabel 18 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Dalam Diri pada Item Persaingan Antara Teman Sekerja (X 3.2).....	66
Tabel 19 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Dalam Diri pada Item Kesulitan Keuangan (X 3.3).....	67
Tabel 20 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Kelompok pada Item Ketidak Kompakan antar Pegawai (X 4.1)	68
Tabel 21 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Kelompok pada Item Kurangnya Dukungan Sosial (X 4.2).....	69
Tabel 22 : Distribusi Frekuensi Variabel dari Kelompok pada Item adanya Konflik Pribadi (X 4.3).....	70
Tabel 23 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan dalam Kuantitas Hasil Kerja yang Sesuai Standar (Y 1).....	70
Tabel 24 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan dalam Kuantitas Hasil Kerja Dibanding Waktu Sebelumnya (Y 2).....	71
Tabel 25 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan dalam Kuantitas Hasil Kerja Dibanding Rekan Kerja (Y 3).....	72
Tabel 26 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan dalam Kualitas Hasil Kerja yang Sesuai Standar (Y 4)	73
Tabel 27 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan dalam Kualitas Hasil Kerja dibanding Waktu Sebelumnya (Y 5).....	73
Tabel 28 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan dalam Kualitas Hasil Kerja dibanding Rekan Kerja (Y 6)	74
Tabel 29 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan dalam	

Ketepatan Waktu Kerja yang Sesuai Standar (Y 7) 75

Tabel 30 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan dalam Ketepatan Waktu Kerja Dibanding Waktu Sebelumnya (Y 8)..... 75

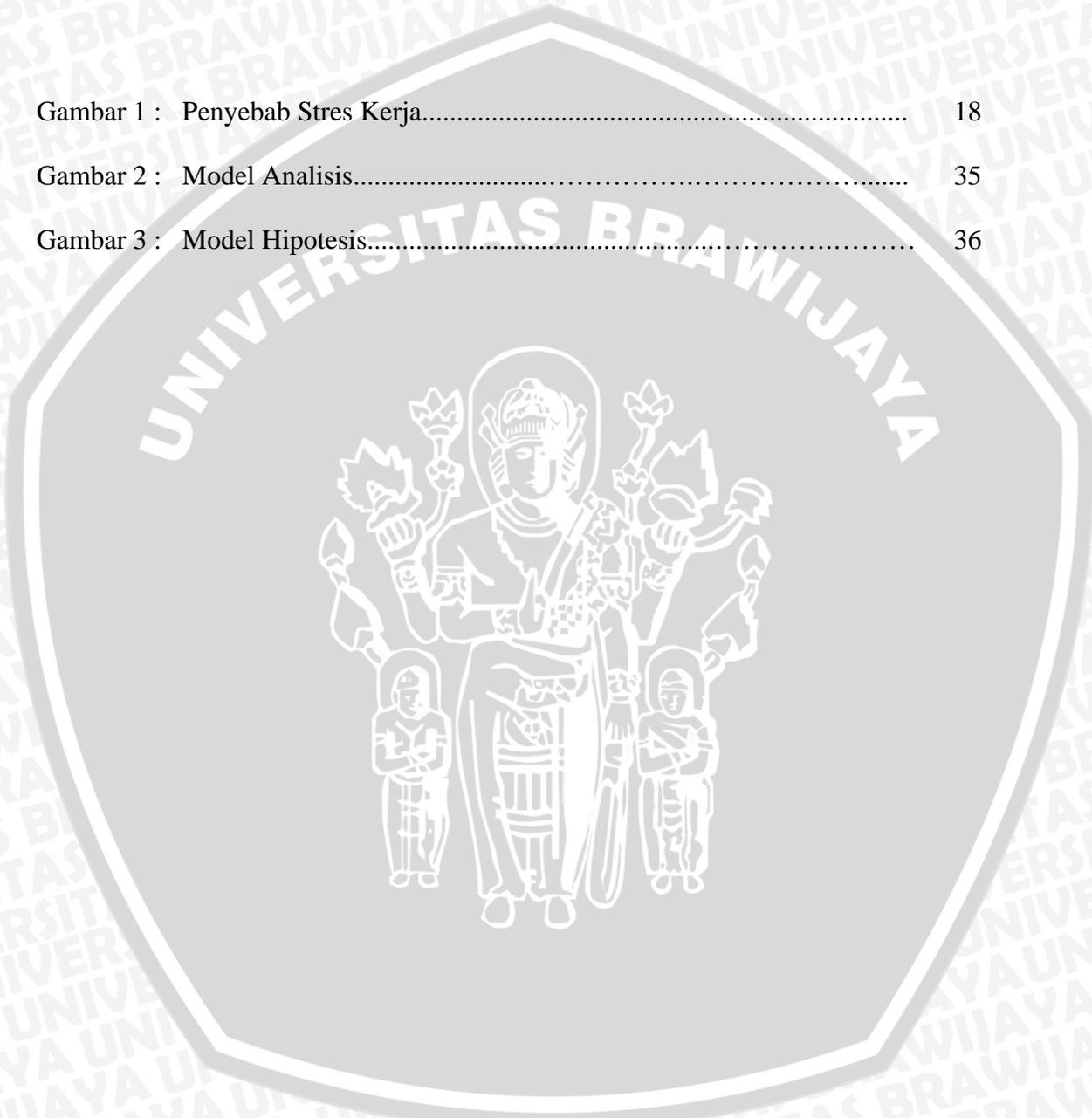
Tabel 31 : Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan dalam Ketepatan Waktu Kerja Dibanding Rekan Kerja (Y 9) 76

Tabel 32 : Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda 77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Penyebab Stres Kerja.....	18
Gambar 2 : Model Analisis.....	35
Gambar 3 : Model Hipotesis.....	36



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan ini diraih dengan mendayagunakan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan perlu di perhatikan oleh manajemen sebab kondisi sumber daya manusia di dalam organisasi akan sangat mewarnai kehidupan organisasi itu sendiri. Mengingat sangat dominannya unsur sumber daya manusia, maka yang perlu dilakukan adalah terus meningkatkan kualitas-kualitas sumber daya manusia agar memiliki daya saing sejalan terus bergulirnya globalisasi di segala bidang.

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan. Sesuai pendapat Handoko (1996:135) ukuran terakhir keberhasilan organisasi adalah atas pelaksanaan kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan kerja karyawan, sebab tanpa kemampuan yang dibutuhkan sulit dipercaya prestasi kerja akan tinggi (Steers, 1987:148).

Selanjutnya Nayono (1980:154) mengemukakan bahwa kemampuan adalah tersedianya modal kecakapan, ketangkasan, ketrampilan dan modal lain yang menunjukkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasi. Dari pendapat Nayono tersebut dapat ditegaskan bahwa konsep kemampuan

mengandung pengertian kekuatan yang ada didalam diri seseorang yang diistilahkan dengan kata modal. Secara umum dapat dikatakan bahwa kemampuan itu akan tampak apabila seseorang dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang telah menjadi ketentuan, dengan kata lain, seseorang tidak akan melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan maka karyawan tersebut akan mengetahui apakah prestasi kerja dapat mereka peroleh atau tidak. Prestasi kerja akan diperoleh ketika etika kerja karyawan tersebut tinggi dan tidak sedikit karyawan yang menjadi tidak berprestasi dikarenakan etika kerja yang rendah atau karyawan tersebut mengalami stres kerja.

Karyawan yang memiliki etika kerja yang tinggi diharapkan lebih terlibat dengan pekerjaannya dari pada mereka yang memiliki etika kerja yang rendah. Karyawan dengan etika kerja yang tinggi memiliki sinyal internal kuat tentang nilai kerja keras mereka yang membuat mereka mampu tetap memfokuskan diri pada pekerjaan yang berpotensi menimbulkan stres. Makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktivitas dan efisiensinya.

Umumnya, dan bertentangan dengan pandangan yang agak populer, tingkat paling tinggi stres dan ketegangan akibat dari pekerjaan tidak dialami oleh para eksekutif dan pengambil keputusan tingkat tinggi, tetapi malah dialami oleh para pekerja dibawah para eksekutif tersebut. Orang yang didorong dan

ditekan oleh seorang eksekutif yang ambisius dapat menderita sementara orang itu menaiki jenjang karirnya dan setiap saat berusaha menyenangkan pemimpinya.

Weinman (1977) yang dikutip oleh Fraser (1992:80) menganggap bahwa penyakit yang berkaitan dengan stres akan timbul pada karyawan-karyawan yang terbuka terhadap resiko lebih besar untuk mengalami stres baik pada tingkat yang paling tinggi maupun pada tingkat yang paling rendah. Ia memeriksa data kesehatan dari 276 orang eksekutif senior pada sebuah lembaga keuangan dan dari 1.204 orang eksekutif juniornya. Tanggung jawab kepegawaian merupakan satu-satunya faktor yang dimiliki bersama oleh kedua kelompok itu. Kelompok yang tingkat manajemennya lebih rendah mengalami paling banyak stres dan kedwihartian peran dengan beban kerja yang berlebihan. Sementara untuk manajemen yang tingkatannya lebih tinggi, stres dialami dalam perselisihan-perselisihan dan juga disebabkan oleh beban kerja secara kuantitatif yang berlebihan.

Menurut pendapat Brockner (1988:436) dalam bekerja seperti perasaan tidak diperlakukan adil, kemarahan, rasa bersalah dapat menjadi sumber stres. Ada dua definisi stres yaitu yang pertama diungkapkan Revich dan Mattenson (1992:152) bahwa stres adalah respon adaptif, diperantarai oleh karakteristik individual dan atau proses psikologis yang merupakan konskuensi tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang memunculkan tuntutan fisik dan atau psikologis terhadap orang tersebut.

Krantz (1985:130) menunjukkan stres pada keadaan internal individual yang menerima ancaman pada keberadaan fisik dan psikisnya. Karyawan yang stres (mengalami tekanan) cenderung menganggap pekerjaan tidak menduduki peranan penting dalam kehidupan mereka sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Namun tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, namun tiap orang yang pernah bekerja tentu mengenal lingkungan kerja sering kali menjadi sumber stres yang potensial.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam kesempatan ini peneliti ingin membahas suatu kajian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai kantor Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh stres yang meliputi stres dari luar organisasi, stres dari dalam organisasi, stres dari dalam diri, dan stres dari kelompok secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Diantara variabel stres dari luar organisasi, stres dari dalam organisasi, stres dari dalam diri, dan stres dari kelompok, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres yang meliputi stres dari luar organisasi, stres dari dalam organisasi, stres dari dalam diri, dan stres dari kelompok secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh diantara variabel stres dari luar organisasi, stres dari dalam organisasi, stres dari dalam diri dan stres dari kelompok terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi pihak lain dan mendorong penelitian lebih lanjut.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan atau organisasi, terutama untuk meningkatkan *performance* karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini menyajikan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori, yang melandasi analisis permasalahan, antara lain : pengertian stres, faktor-faktor yang pengaruhi stres, tanda-tanda stres, strategi untuk menghadapi stres, pengertian prestasi kerja, pengaruh stres terhadap prestasi kerja dan model analisis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari tahapan-tahapan dari metode penelitian : pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, dan tehnik analisis regresi linier berganda.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model dan pembuktian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Memuat kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran yang diharapkan bermanfaat sebagai masukan bagi instansi yang bersangkutan.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres

1. Pengertian Stres

Sepanjang hidup manusia selalu menghadapi masalah, baik masalah pribadi ataupun masalah kerja yang berdampak stres. Berkaitan dengan masalah pekerjaan, jika tidak segera dipecahkan akan berdampak negatif terhadap kinerja dan prestasi kerja karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Menurut pendapat Lazarus, yang dikutip oleh Fraser (1992:78) menyatakan bahwa bahwa stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian disekitar lingkungan kerja yang merupakan bahaya atau ancaman dan bahwa perasaan-perasaan yang terutama relevan mencakup rasa takut, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa, dan bosan. Pandangan ini tentu hanya berdasarkan perasaan subyektif terhadap suatu bahaya semata-mata.

Selanjutnya menurut Robbins dan Coulter (1992:401), stres merupakan kondisi dinamis dimana individu dikonfrontasikan dengan kesempatan, pembatas, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting, sedangkan Harvey dan Bowin (1996:313) mengungkapkan bahwa stres adalah interaksi antara individu dan lingkungan yang ditandai oleh ketegangan emosional dengan berpengaruh terhadap kondisi mental dan fisik seseorang, sementara itu Gray

dan Smeltzer, yang dikutip oleh Agoes (2003:14), berpendapat stres adalah munculnya reaksi psikologis yang membuat seseorang merasa tegang atau cemas orang tersebut merasa tidak mampu mengatasi atau meraih tuntutan atau keinginannya.

Menurut Sculer dalam De Cenzo and Robbins (1996:431) yang dimaksud Stres atau frustrasi, adalah kondisi dinamis dimana individu dikonfrontir dengan kesempatan, pembatas atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan dan dimana hasilnya dirasakan menjadi tidak menentu serta genting.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud stres adalah kondisi dinamis dengan rasa tegang dan cemas pada individu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan respon yang dihadapkan dengan kesempatan dan pembatas yang diinginkannya dengan ditandai oleh ketegangan emosional yang berpengaruh terhadap kondisi mental dan fisik.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres

Agoes (2003: 42) berpendapat bahwa stres disebabkan oleh banyak faktor yang disebut *stressor*. Penyebab stres (*stressor*) ini dapat dikelompokkan kedalam 2 (dua) kategori, yaitu kategori (1) kategori pribadi dan (2) kategori kelompok atau organisasi. Kedua kategori ini, baik secara langsung maupun tak langsung berpengaruh terhadap individu, kelompok dan prestasi individu atau kelompok yang bersangkutan. Di bawah ini akan

diuraikan pemicu stres untuk pemicu tak langsung maupun pemicu langsung yang ada kaitannya dengan organisasi.

1. Pemicu Tak Langsung

Pemicu tak langsung ini sering secara tanpa sengaja dilakukan oleh orang. Mengenal pemicu stres secara tak langsung akan memberikan landasan mental yang sehat bagi seseorang agar tindakan yang dilakukan tidak berakibat negatif bagi dirinya.

- a) Iri hati, adalah perasaan seseorang yang mudah tergiur atau mempunyai keinginan keras untuk memperoleh nikmat sebagaimana yang diperoleh orang lain. Orang iri hati senantiasa mempunyai perasaan yang kurang puas dan senantiasa ingin memperoleh nikmat yang diperoleh orang lain lebih besar atau lebih banyak dibandingkan dengan apa yang diperoleh dirinya. Hatinya tidak akan pernah puas sebelum memperoleh nikmat yang diperoleh orang lain tersebut.
- b) Marah. Orang yang mudah marah akan menyebabkan tekanan darahnya meningkat. Tekanan darah yang meningkat akan membuat mudah seseorang terkena penyakit stres, gangguan saraf bahkan terserang penyakit *stroke*.
- c) Harapan (keinginan) terlalu tinggi. Orang yang mempunyai harapan yang terlalu tinggi akan mudah sekali terkena stres jika tidak disesuaikan dengan kemampuan responnya.

- d) Tidak mengenal medan. Orang yang tidak mengenal medan umumnya tidak mengenal arah yang hendak dituju atau tidak mengetahui cara memperoleh apa yang diinginkannya. Sehingga orang seperti ini mudah diombang-ambingkan oleh lingkungannya atau oleh sekitarnya. Karena mudah diombang-ambingkan maka akhirnya akan menjadi stres dan frustrasi.
- e) Mudah terpengaruh. Mudah terpengaruh artinya tidak mempunyai pendirian yang tetap dan kuat serta mudah berubah. Umumnya perubahan yang diambil tidak berdasarkan alasan yang kuat dan rasional. Kita tidak dilarang melakukan perubahan sepanjang perubahan itu mempunyai alasan yang kuat dan tepat. Tetapi gampang berubah merupakan sikap yang rapuh dan tidak dapat dibenarkan.
- f) Ceroboh. Ceroboh merupakan tindakan yang diambil tidak didasarkan pertimbangan hati-hati dan cermat. Tindakan ceroboh sering kali mendatangkan petaka bagi pelakunya. Sering terjadi bahwa stres awalnya disebabkan oleh tindakan ceroboh.
- g) Serakah, adalah suatu keadaan seseorang yang merasa kurang puas terhadap apa yang dimiliki atau terhadap apa yang telah diraihinya. Orang serakah selalu dalam keadaan gelisah jika apa yang diinginkannya masih belum dapat dimiliki atau diraihinya. Kegelisahan yang bercokol pada dirinya inilah yang menjadi pemicu stres.

h) Kurang bersahabat. Orang yang kurang bersahabat (bergaul) dikarenakan kurang banyak mempunyai teman atau sahabat. Manusia sebagai makhluk sosial mutlak membutuhkan teman dari pergaulan antar teman ini akan muncul berbagai hal yang bermanfaat bagi dirinya. Oleh karena itu jika tidak mempunyai teman maka ia sangat sulit memenuhi kebutuhannya. Akibatnya ia akan sering menyendiri dan merenung dari akibatnya akan menjadi kesepian dan kemudian stres.

2. Pemicu Langsung

Di Zaman modern sekarang ini manusia tidak bisa untuk tidak berhubungan dengan organisasi, organisasi sudah merupakan kebutuhan mutlak masyarakat modern. Dari sudut pandang organisasi, Luthans dalam Agoes (2003:46) mengklasifikasi penyebab stres kedalam (1) Stres dari luar organisasi (2) Stres dari dalam organisasi (3) Stres dari kelompok, dan (4) Stres dari dalam diri pribadi.

a. Stres dari Luar Organisasi

Organisasi sebagai sistem sosial keberadaannya tidak dapat lepas dari pengaruh lingkungan yang mengitarinya. Perubahan yang terjadi di sekitar organisasi akan mempengaruhi iklim dan pola hubungan serta pola interaksi yang ada di dalam organisasi. Organisasi disamping merupakan sistem sosial juga merupakan sistem terbuka. Sebagai sistem terbuka organisasi mau tidak mau harus berhubungan dengan lingkungan yang mengitarinya. Jika organisasi tidak merespon

perubahan lingkungan maka organisasi akan ditinggal oleh lingkungannya dan dalam hal ini berarti kematian bagi organisasi tersebut. Lingkungan organisasi ini akan mengalami perubahan dan pergerakan. Perubahan lingkungan ini secara tanpa batas dan mengenal lelah akan menekan atau memaksa organisasi yang ada di sekitarnya. Bagi organisasi yang belum siap mengantisipasi perubahan lingkungan dapat dibuat kalang kabut untuk melakukan adaptasi. Apalagi jika perubahan lingkungan bersifat serentak dan sangat mendasar. Contohnya ketika pertengahan Juli 1997 Indonesia diterpa krisis moneter banyak organisasi bisnis yang mulai bangkrut. Hal ini dikarenakan perubahan lingkungan ekonomi negatif yang begitu dahsyat menghantam perekonomian Indonesia. Banyak perusahaan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan ekonomi yang berubah drastis memaksa mereka menutup usaha mereka. Banyak buruh yang diberhentikan dan tentunya ini menjadi penyebab stres bagi pegawai yang diberhentikan. Secara definitif organisasi sering kali diartikan sebagai kumpulan 2 orang atau lebih untuk mencapai tujuan, sehingga rumah tangga dapat dikategorikan sebagai organisasi meskipun merupakan organisasi informal karena didalamnya tidak ada struktur organisasi, Agoes (2003 :47) mengatakan bahwa stres yang ada di dalam lingkungan rumah pada dasarnya ada 4 macam yaitu :

- 1) Stres yang disebabkan oleh *partner*. Stres ini disebabkan oleh pasangan suami atau istri. Umumnya stres yang berasal dari istri karena tuntutan istri kepada suami terlalu berlebihan khususnya di bidang materi, sedang pendapat suami tidak memenuhi tuntutan istri, sedangkan stres dari suami umumnya karena suami memperlakukan istri secara kasar, tidak menutup kemungkinan suami atau istri karena pasangannya ketahuan mempunyai teman selingkuh dengan pihak ketiga.
- 2) Stres yang disebabkan oleh anak. Anak bisa jadi pemicu stres bagi orang tuanya (ayah atau ibu atau keduanya). Anak sering kali tidak mau tahu tentang keadaan dan kemampuan orang tua baik secara *financial* atau *non financial*.
- 3) Stres yang disebabkan oleh pembantu rumah tangga. Stres ini terjadi manakala pembantu rumah tangga seringkali salah menafsirkan apa yang dikehendaki oleh kepala atau ibu rumah tangga, sedangkan sudah lama bekerja dalam rumah tangga tersebut.
- 4) Stres yang disebabkan oleh tekanan lingkungan rumah. Stres dapat disebabkan pula oleh tekanan rumah (tetangga). Umumnya stres yang disebabkan oleh lingkungan kita adalah adanya persaingan pola konsumsi yang tinggi.

b. Stres dari Dalam Organisasi

Didalam organisasi hubungan antar pegawai dan posisinya di dalam organisasi dituangkan dalam struktur organisasi. Di dalam organisasi (apapun bentuk dan sifat organisasi), stres umumnya ditimbulkan dengan adanya konflik disfungsional. Konflik disfungsional adalah konflik yang berdampak negatif bagi pihak yang berkonflik. Di dalam organisasi, dari segi waktu menjadi anggota organisasi dibedakan kedalam anggota yang masih baru (muda) dan anggota yang sudah lama (tua). Umumnya, anggota yang masih muda rentan sekali terhadap stres sebab ia harus banyak melakukan penyesuaian (adaptasi) dengan lingkungan kerja yang masih baru. Tidak menutup kemungkinan, kehadiran anggota baru ini menjadi ancaman atau penghalang bagi anggota yang lebih lama.

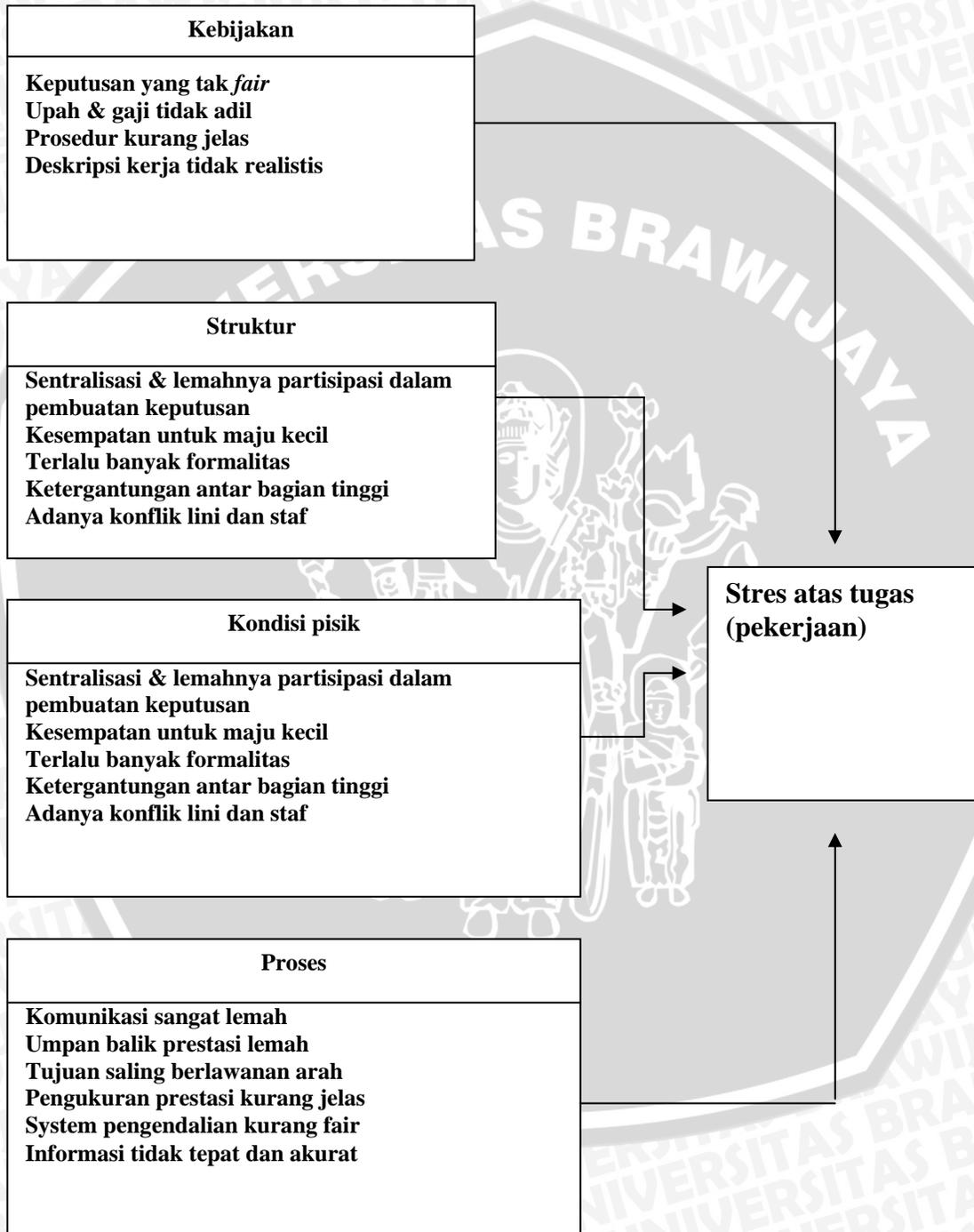
Posisi orang yang menduduki jabatan di dalam organisasi ditetapkan oleh manajer puncak. Manajer puncak akan mengatur tentang waktu hadir, waktu pulang, upah dan gaji, deskripsi tugas, aturan jam lembur, besarnya pesangon jika berhenti, kebijakan promosi, dan berbagai hubungan kerja lainnya dalam perusahaan. Tidak menutup kemungkinan terjadi ketidakseimbangan antara apa yang diharapkan oleh pegawai dengan apa yang diberikan organisasi. Organisasi mempunyai kemampuan tersendiri yang ada batasnya sedangkan pegawai mempunyai tuntutan disamping untuk memenuhi kebutuhan

dirinya dan keluarganya dirumah. Karena umumnya organisasi mempunyai kekuatan yang lebih tinggi maka seringkali pegawai mengalami tekanan mental untuk mendapatkan apa yang diharapkan yang akhirnya pegawai menjadi respon spesifik. Perlu disadari bahwa semakin besar, mapan, dan kompleks suatu organisasi maka akan semakin ketat aturan yang diterapkan untuk membatasi ruang gerak individu yang akan menyimpang dari kebijakan organisasi maka akan semakin besar pula kesenjangan antara apa yang ditetapkan antara organisasi dengan apa yang diharapkan oleh pegawai dan hal ini akan berpengaruh pada kondisi fisik dan kejiwaan pegawai. Kondisi fisik dan kejiwaan yang tertekan ini melahirkan stres. Gordon (1993) mengatakan bahwa didalam situasi stres setiap individu akan mengalami alarm atau kegelisahan, *resistance* (melakukan perlawanan), dan *exhaustion* (kelelahan). Individu yang berada dalam tahap gelisah akan berhadapan dengan ketegangan, suatu aspek dari situasi yang menyebabkan naiknya cairan adrenalin dalam tubuh dan kegelisahan akan semakin meningkat. Jika penyebab stres masih tetap bercokol, individu yang bersangkutan yang bersangkutan akan meresponnya selama masa perlawanan. Mereka secara langsung dan tak langsung akan berhubungan dengan penyebab stres atau akan menggunakannya untuk membantu perilaku perlawanan. Dan jika setelah adanya pembentukan perubahan perilaku penyebab stres masih ada maka akan tercipta kerusakan fisik dan kejiwaan dan

pada saat ini akan muncul keadaan letih (*exhaustion*). Sering kali terjadi bahwa individu yang telah sangat letih menjadi frustrasi. Menurut Amstrong (1995) “Frustrasi terjadi setelah individu menemukan atau menyadari bahwa dirinya dicegah untuk mencapai tujuannya sehingga keinginan dan kebutuhannya tidak mungkin dapat dinikmati”. Orang yang frustrasi akan menghasilkan 3 tipe reaksi yaitu (1) agresi, menurut Lorenz (1996) agresi bersifat alamiah dan senantiasa muncul ketika kepentingan atau dirinya terancam (2) regresi, kembali kedalam keadaan sebelum terjadi perlawanan (3) fikasi, terus-menerus melakukan hal yang sama seperti yang terjadi sebelum terjadi perlawanan. Setiap individu akan mampu menanggulangi stres sangat tergantung pada kepribadian mereka, derajat toleransi mereka terhadap kemenduaan, kemampuan untuk hidup dengan perubahan serta kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Dalam mengatakan bahwa dalam perusahaan yang besar, mapan, dan kompleks akan banyak menghasilkan penyebab stres kerja sehingga individu akan semakin tertekan didalam melaksanakan tugasnya dan secara skematis penyebab stres kerja ini dapat digambarkan sebagai berikut ini (Agoes, 2003:51).

Gambar 1
Penyebab stres kerja



Sumber : (Agoes, *teori dan manajemen stress*, 2003:51)

Disamping berbagai faktor pemicu stres di atas, menurut Stoner and Freeman (1989) konflik peran dapat menjadi pemicu stres dan berbagai aspek lingkungan kerja berikut ini juga dapat menjadi pemicu stres dari dalam organisasi, yaitu :

1. *Responsibilities for others* (bertanggung jawab kepada orang lain)
2. *Lack of Participation in decisions* (kurangnya partisipasi dalam pembuatan keputusan)
3. *Performance Evaluation on Appraisals* (adanya evaluasi atau penilai prestasi)
4. *Working condition* (kondisi kerja)
5. *Change within organization* (perubahan dalam organisasi)

c. Stres dari Kelompok

Kumpulan dua orang atau lebih yang berada di dalam organisasi dinamakan kelompok. Di dalam kelompok individu akan saling berinteraksi satu sama yang lain. Setiap individu dalam kelompok dituntut untuk mengerti dan mematuhi berbagai nilai dan aturan yang disepakati bersama. Di dalam kelompok, pihak yang kompak (erat) sering jadi pemicu stres bagi pihak yang tidak kompak yang jumlahnya lebih sedikit. Suatu misal suatu kelompok beranggotakan 6 orang yang 5 orang mempunyai jalinan hubungan yang erat dan kompak sedangkan yang seorang tersisihkan dari yang 5 orang tersebut, maka yang satu orang ini akan mendapatkan perlakuan tekanan mental dan kurang bersahabat dari yang 5 orang tersebut dan ini menjadi pemicu stres bagi orang tersebut kecuali jika seorang ini mau menyesuaikan diri dengan

yang 5 orang tersebut. Kelompok bisa menyebabkan stres dan menurut Luthans (1985:134), penyebab stres dikelompok ada 3 (tiga), yaitu:

1. Kurangnya kekompakan antar anggota kelompok (*lack of group cohesiveness*). Jika anggota kelompok tidak kompak maka akan sering muncul konflik disfungsi (konflik yang merusak). Dalam kelompok sangat penting bagi individu menumbuhkan kembangkan kebersamaan. Kebersamaan dalam kelompok akan memperlancar proses kerja sama dan akan mengeliminir konflik disfungsi.
2. Kurangnya dukungan sosial. Individu sebagai anggota kelompok sangat dipengaruhi oleh dukungan satu atau dua orang anggota kelompok yang masih kompak. Jika anggota kelompok yang kompak tidak mendukungnya maka individu yang tidak didukung tersebut akan mengalami stres.
3. Adanya konflik pribadi dalam diri individu yang bersangkutan, adanya konflik antar pribadi atau adanya konflik antar kelompok yang tidak teratasi. Konflik secara konseptual sangat erat hubungannya dengan stres. Konflik sering kali berhubungan dengan ketidaksesuaian antara dimensi dalam individu seperti tujuan pribadi atau kebutuhan dan nilai-nilai motivasi antara individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok yang lain. Dan konflik di sebagian besar organisasi dapat menjadi pemicu stres. Konflik terjadi pada tingkatan individu, tingkatan kelompok dan tingkatan organisasi. Dan semua bentuk dan tingkatan konflik sangat berpengaruh terhadap stres. Secara mendasar konflik merupakan segala bentuk dari dua hal atau posisi yang berlawanan atau bertentangan, sedangkan secara *definitive* stres merupakan pertentangan atau kesenjangan antara yang diharapkan dengan realita yang diterima.

d. Stres dari Dalam Diri

Setiap orang pasti mempunyai harapan dan keinginan akan tetapi sekaligus juga mempunyai keterbatasan untuk memperoleh harapan atau keinginannya. Kesenjangan antara harapan dan keterbatasan kemampuan inilah yang sering kali menimbulkan tekanan kejiwaan yang kemudian dikenal dengan nama stres. Semakin besar tingkat

kesenjangan maka akan semakin besar derajat stres yang dihadapi. Cara yang arif menurunkan derajat stres ini adalah memperkecil derajat kesenjangan melalui penurunan harapan yang akan dicapai atau dengan cara melihat keadaan orang lain yang kondisinya lebih rendah dibandingkan dirinya. Perlu disadari bahwa kadang kala faktor lingkungan juga dapat menjadi pemacu timbulnya stres.

Nelson dalam Agoes (2003:54) mengatakan bahwa secara umum tanpa membedakan penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi dan luar organisasi atau kelompok dan individu sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, seorang yang sedang mengalami tanda-tanda atau gejala stres belum tentu menderita stres. Tidak semua orang yang sakit kepala adalah menderita stres meskipun sering kali penderita stres mengalami sakit kepala. Seringkali dijumpai diberbagai *literature* bahwa penyebab stres juga menjadi tanda-tanda atau gejala stres.

Penyebab stres pada umumnya adalah sebagai berikut :

1. Pindah ke daerah baru.
2. Masuk perguruan tinggi.
3. Pindah sekolah
4. Kawin
5. Hamil.
6. Baru bekerja.
7. Gaya hidup baru.
8. Perceraian.
9. Kematian orang yang dicintai.
10. Dipecat dari pekerjaan.
11. Tekanan waktu.
12. Saingan.
13. Kesulitan keuangan.

14. Suasana atau bunyi yang sangat ramai.
15. Ketidak puasan atau ketidak nyamanan.

3. Tanda-tanda dari Stres

Everly dan Gidarno dalam Munandar (2001:378) mengajukan daftar “Tanda-tanda dari adanya *distress*”. Stres akan mempunyai dampak pada suasana hati (*mood*), otot kerangka (*musculoskeletal*), dan organ-organ dalam badan (*visceral*). Dapat disimpulkan bahwa tanda-tanda atau gejala stres pada umumnya dapat dikelompokkan sebagai berikut dibawah ini :

- a. Tanda-tanda suasana hati (*mood*)
 - Menjadi *overexcited*
 - Cemas
 - Merasa tidak pasti
 - Sulit tidur pada malam hari (*somnambulisme*)
 - Menjadi mudah bingung dan lupa
 - Menjadi sangat tidak enak (*uncomfortable*) dan gelisah (*ill at ease*)
 - Menjadi gugup (*nervous*)
 - Susah berkelanjutan (*chronic worry*)
- b. Tanda-tanda otot kerangka (*musculoskeletal*)
 - Jari-jari dan tangan gemetar
 - Tidak dapat duduk diam dan berdiri ditempat
 - Mengembangkan *tic* (gerakan tidak sengaja)
 - Kepala mulai sakit
 - Merasa otot menjadi tegang dan kaku
 - Gagap jika berbicara
 - Leher menjadi kaku
 - Menggigit atau gemetar
 - Mudah letih
 - Kehilangan nafsu makan
 - Mudah terkejut
 - Merokok yang meningkat
 - Mudah mendapat kecelakaan
- c. Tanda-tanda organ-organ dalam badan (*visceral*)
 - Perut terganggu
 - Merasa jantung berdebar
 - Banyak keringat
 - Tangan berkeringat

- Merasa kepala ringan dan merasa akan pingsan
- Mengalami kedinginan (*cold chills*)
- Wajah menjadi panas
- Mulut menjadi kering
- Mendengar bunyi berdering dalam kuping
- Perut melilit (*coil around in stomach*)
- Tekanan darah tinggi

4. Strategi Untuk Menanggulangi Stres

Di atas telah dijelaskan bahwa faktor yang menyebabkan stres (*stressor of stress*) bisa dari luar organisasi, dari dalam organisasi, dari kelompok dan dari dalam diri pribadi. Oleh karena itu untuk menanggulangi stres harus memperhatikan faktor penyebab stres yang berasal dari luar organisasi, dari dalam organisasi, dari kelompok dan dari diri pribadi. Berikut strategi menanggulangi stres tersebut (Agoes, 2003:60) :

a. Menanggulangi Stres yang Berasal dari Luar Organisasi

Umumnya faktor yang menyebabkan stres dari luar organisasi sangat sulit untuk ditanggulangi. Faktor ini mempunyai kekuatan yang sangat dahsyat seperti krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada tahun 1997. Para pegawai organisasi sebaiknya diberitahu sedini mungkin tentang berbagai konsekuensi yang akan dihadapi oleh pegawai seandainya peristiwa tertentu terjadi sehingga para pegawai dapat diperingatkan sedini mungkin. Tindakan ini setidaknya-tidaknnya memperkecil akibat yang ditimbulkannya. Manajer puncak sebaiknya menjelaskan berbagai kemungkinan yang terjadi baik terhadap organisasi maupun terhadap masing-masing pegawai secara individu.

b. Menanggulangi Stres yang Berasal dari Dalam Organisasi

Strategi menanggulangi stres dari dalam organisasi dirancang oleh manajemen guna memperkecil atau mengendalikan faktor penyebab stres tingkat organisasi. Strategi penanggulangan stres dari dalam organisasi yang harus diambil adalah sebagai berikut dibawah ini :

- 1) Menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif adalah suatu keadaan dimana semua pihak yang ada didalam organisasi merasa betah dan nyaman sehingga prestasi yang diraih mencapai optimal.
- 2) Memperkaya desain tugas. Memperkaya desain tugas berarti memperbaiki tanggung jawab, pengakuan, kesempatan pencapaian, kemajuan dan pertumbuhan. Memperkaya desain tugas mencakup pula perbaikan tugas inti (utama), keahlian yang diperlukan, identitas tugas dan signifikansi tugas serta umpan balik dari tugas yang ada bagi organisasi. Tujuan memperkaya tugas dan memperbaiki tanggung jawab akan membuat pekerjaan yang akan dikerjakan pegawai akan berjalan secara efektif dan efisien.
- 3) Memperkecil konflik dan mengklarifikasi peran organisasi. Konflik sering kali menjadi pemicu utama dari setiap stres yang muncul di dalam organisasi. Pihak-pihak yang berkonflik senantiasa berusaha untuk saling melumpuhkan pihak lawan dengan segala cara baik secara rasional maupun irrasional. Mereduksi konflik berarti mereduksi pemicu

stres dan ini akan menyebabkan pihak-pihak yang berkonflik menurunkan intensitas konflik yang ada.

- 4) Merencanakan jalur karir dan menyediakan konseling. Organisasi yang mempunyai jalur karir yang jelas akan membuat pegawai organisasi akan menempuh prosedur baku yang telah ditetapkan dan hal ini mereduksi berbagai praktek kotor dan kurang sehat. Adapun konseling akan memberikan informasi yang valid dan akurat tentang apa yang diharapkan oleh pegawai organisasi. Segala sesuatu yang kurang jelas dapat ditanyakan langsung kepada konselor. Konselor memang mendapat tugas untuk menjelaskan segala sesuatu yang berkenaan dengan organisasi baik secara umum maupun secara spesifik.

c. Menanggulangi Stres yang Berasal dari Kelompok

Agar kelompok tidak menjadi pemicu stres maka dikembangkan pola hubungan yang harmonis dan kondusif sehingga tidak muncul konflik dalam kelompok. Semua anggota perlu diberi pengertian akan arti pentingnya kebersamaan dan bahayanya jika terjadi konflik disfungsi. Sebaiknya norma dan aturan kelompok dituangkan secara tertulis agar tidak terjadi salah pengertian yang tidak diinginkan. Kelompok sebaiknya secara formal dan informal sering melakukan pertemuan untuk membahas berbagai permasalahan yang muncul.

d. Menanggulangi Stres yang Berasal dari Diri Pribadi

Berikut ini adalah beberapa tehnik spesifik yang dapat digunakan oleh individu untuk mengeliminir stres yang di derita, beberapa tehnik tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri. Sadarilah bahwa reaksi diri terhadap stres sangat berpengaruh positif atau negatif terhadap stres. Jika langkah anda salah dan kurang efektif maka intensitas stres anda akan menjadi semakin berat dan begitu pula sebaliknya.
- 2) Mengingat Tuhan. Mengingat Tuhan dengan selalu menjalankan segala kebaikan yang diperintahkan-Nya serta menjauhi segala keburukan yang menjadi larangan-Nya maka semua yang menjadi pengusik dirinya dan pemicu stres akan terlupakan sehingga hati menjadi tenang. Dengan tenangnya hati maka cairan adrenalin yang keluar akan menurun dan bahkan berhenti sehingga stres pun akan menurun bahkan menghilang.
- 3) Olah raga. Salah satu cara menurunkan stres secara efektif dan efisien adalah melalui olah raga. Banyak melakukan gerakan olah raga seperti berjalan, lari pagi, berenang, bersepeda, bermain tenes, dan semua gerakan tersebut dapat digunakan untuk memberantas atau sedikit tidaknya mereduksi atau memperingan stres yang di derita. Dr. Achdiat Agoes seorang dokter syaraf mengatakan sebagai berikut :

“ Olah raga akan meningkatkan daya kerja jantung. Dengan meningkatkan daya kerja jantung sirkulasi darah akan meningkat sehingga jantung dapat bekerja secara efisien untuk memenuhi kebutuhan sirkulasi diseluruh tubuh dan terutama di otak. Dengan kurangnya olah raga, maka kemampuan jantung untuk memompakan darah ke otak juga akan berkurang sehingga kemungkinan terjadinya stroke akan semakin besar ”.

- 4) Relaksasi. Perlu melakukan tindakan santai (*relaxation*). Hal ini ditujukan untuk mengendurkan saraf-saraf yang kaku. Di dalam melakukan relaksasi ini termasuk melakukan meditasi. Didalam melakukan meditasi adalah berupaya mengalihkan perhatian yang menjadi pemicu stres.
- 5). Terapi Kognitif. Adalah suatu terapi yang mengubah pola pikir atau menurunkan derajat pemikiran dari yang sulit kepada yang mudah atau ringan. Sering kali ditemukan bahwa seseorang menderita stres dikarenakan sering berfikir untuk menjangkau yang menurut pandangan orang kebanyakan sangat sulit dan berat. Berfikir yang terlalu berat dan rumit bisa menjadi pemicu stres dan karenanya untuk menanggulangi sebaiknya menggunakan terapi kognitif. Fokus utama terapi kognitif adalah berhubungan dengan intensitas berfikir yang menurun. Alihkan pikiran dari berbagai hal yang menjadi pemicu stres kepada hal yang lain yang bersifat ringan sehingga pikiran menjadi tenang.
- 6) Mengendalikan Perilaku Diri. Setiap individu pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Didalam mengejar tujuannya individu akan

melakukan suatu tindakan yang menjadi pola perilaku diri. Seringkali pola perilaku yang dijalani tidak sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai menimbulkan paradoks tindakan. Paradoks tindakan adalah suatu tindakan yang berkorelasi negatif (berlawanan arah) dengan hasil yang dicapai. Paradoks tindakan ini bisa menjadi pemicu stres. Agar paradoks tindakan tidak terjadi maka sebaiknya individu senantiasa mengendalikan perilaku dirinya agar tindakan yang dilakukan menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya.

- 7) Jangan melakukan pekerjaan terlalu serius. Laksanakan pekerjaan dengan agak santai dan menyenangkan baik sendirian ataupun dengan teman sekerja. Ini adalah penting sebab akan menurunkan tingkatan stres
- 8) Menetapkan skala prioritas kebutuhan dan keinginan. Dengan menetapkan skala prioritas maka kita akan mempunyai persiapan yang matang untuk mencapai apa yang diinginkan. Penyusunan skala prioritas berarti menyesuaikan kemampuan dengan keinginan. Hal ini tentunya akan meredam segala bentuk emosi yang muncul.
- 9) Berfikir positif dan membuang pikiran negatif. Yang dimaksud berpikir positif adalah mencari hikmah yang baik dan terbaik dari peristiwa atau kejadian yang kita alami sedangkan berpikir negatif adalah berpikir dari sisi jeleknya dari peristiwa atau kejadian.

- 10) Reorientasi. Agar tekanan stres tidak semakin meningkat sebaiknya melakukan reorientasi terhadap harapan yang diinginkan sedang harapan yang diinginkan tersebut telah menjadi pemicu stres. Tentunya reorientasi yang dilakukan harus bersifat meringankan stres melalui penurunan harapan yang akan dicapai. Proses reorientasi dilakukan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang lebih rendah kondisinya dan dari perbandingan ini akan muncul perasaan bersyukur. Dan perasaan bersyukur ini akan mereduksi stres.
- 11) Istirahat yang teratur. Tubuh manusia sangat menyukai segala sesuatu yang teratur. Dengan istirahat yang teratur menyebabkan jaringan tubuh dapat segera kembali bekerja. Istirahat yang ideal adalah berupa tidur paling sedikit selama 6 jam sehari.

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat, dan, tepat. Definisi prestasi kerja menurut Siswanto (1988:195) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pendapat lain diungkapkan oleh Hasibuan (1990:105) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Disamping itu prestasi kerja juga bisa diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Musanief, 1992:49), di lain pihak Dharma (1991:1) juga mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu produk atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Menurut Rao (1996:37) untuk mengetahui keberhasilan pembinaan atau pengelolaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja yaitu hasil dari kemampuan kerja dan usaha.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan yang mengandung pengertian bahwa prestasi kerja dihasilkan melalui serangkaian aktifitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang dari sekelompok orang yang mana hasil kerja tersebut sesuai dengan hasil standar dan kriteria yang ditentukan. Prestasi kerja juga merupakan hasil dari pekerjaan yang ditentukan oleh tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam usahanya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

2. Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja, karena prestasi kerja sebagai proses mengukur prestasi kerja yang dicapai

oleh karyawan dan dibandingkan dalam standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai dimana ketrampilan yang dicapai. Seperti yang dikatakan oleh Martoyo (1994:84), bahwa penilaian kerja adalah proses melalui nama organisasi mengevaluasi/menilai prestasi kerja karyawan apabila penilaian itu dilakukan dengan baik, tertib dan benar dapat membantu meningkatkan loyalitas kerja organisasi dari karyawan yang bersangkutan, pendapat lain, Hasibuan (1990:47) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja bagi karyawan perlu dilakukan karena hal tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengukur prestasi kerja. Sedangkan pedoman/patokan dalam mengukur prestasi kerja didasarkan atas suatu standar.

Sementara Siagian (1989:230) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui indikator :

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan
- d) Pendapat/ Pernyataan yang disampaikan
- e) Keputusan yang diambil
- f) Perencanaan organisasi
- g) Daerah organisasi

Syarif (1987:74) menyatakan tentang jenis-jenis ukuran prestasi kerja antara lain, meliputi :

- a) Mutu, kehalusan, keberhasilan, ketelitian

- b) Jumlah waktu, kecepatan
- c) Jumlah macam kerja, banyaknya keahlian
- d) Jumlah jenis alat, ketrampilan dalam menggerakkan macam-macam alat
- e) Pengetahuan tentang pekerjaan dan alat

Berprestasi dan tidaknya seseorang karyawan dapat diketahui melalui perilakunya dalam bekerja, yang meliputi kemandirian, keaktifan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya, kualitas dan inisiatif serta rasa percaya diri. Untuk mengukur prestasi kerja perlu mempertimbangkan kualitas kerja, kuantitas hasil kerja dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi pekerjaan. Berikut akan dijelaskan tentang kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

- a) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, jenis pekerjaan yang berkaitan dengan bidang produksi, kuantitas alat yang tepat, oleh karena itu bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaannya.

- b) Kualitas hasil kerja

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dapat dilihat melalui bagaimana prestasi kerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas yang baik. Untuk menilai kualitas pekerjaan dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian pekerjaan.

Sedangkan menurut Siagian (1989 : 145) bahwa :

“Mutu pekerjaan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan, bukan saja dalam arti lebih menjamin, eksistensi dan pertumbuhan serta perkembangan organisasi, akan tetapi juga dalam pencapaian tujuan-tujuan pribadi dari para anggota organisasi yang bersangkutan baik dalam arti fisik material maupun dalam arti sosial, mental dan spiritual”.

c) Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja tinggi apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, dikemukakan oleh Siswanto (1989 : 195), yang menyatakan bahwa pada umumnya prestasi kerja seseorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, kesanggupan, ketrampilan, pengalaman dan keunggulan dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Kecakapan yang dimaksud adalah kesanggupan, kemampuan dan kemahiran pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kesanggupan yang dimaksud adalah kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang didukung oleh semangat kerja yang tinggi. Ketrampilan yang dimaksud adalah suatu ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila seseorang karyawan

memiliki pengalaman kerja yang banyak maka akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting. Karena fungsi personalia mempengaruhi kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan prestasi yang sesuai dengan situasi tertentu.

C. Pengaruh Stres terhadap Prestasi Kerja

Pekerjaan merupakan salah satu usaha yang dilakukan manusia guna menjaga kelangsungan hidupnya. Dengan penghasilan yang diperolehnya dari bekerja, mereka mampu memenuhi kebutuhan fisik hidupnya. Beberapa orang menganggap pekerjaan menduduki peranan penting dalam kehidupannya. Mereka yang termasuk golongan ini adalah orang yang terlihat dalam pekerjaannya.

Karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi memiliki sinyal intern yang kuat tentang nilai kerja keras mereka yang membuat mereka mampu tetap memfokuskan diri pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan tepat waktu tanpa mengharapkan mendapat suatu penghargaan terhadap prestasinya.

Berdasarkan pendapat Munandar (2001:374) :

Makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktifitas dan efisiensinya. Stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran yang konstruktif sehingga dapat menaikkan prestasi kerja, sebaliknya jika orang terlalu ambisius memiliki dorongan kerja yang besar atau jika beban kerja menjadi berlebih, tuntutan pekerjaan tinggi maka prestasi kerja menjadi rendah lagi.

Lebih lanjut Fraser (1985:79) juga berpendapat bahwa prestasi kerja meningkat stres juga akan bertambah sampai batas tertentu. Bila stres terus meningkat hingga melampaui batas itu prestasi kerja akan menurun. Dengan adanya pendapat-pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa stres yang ada pada diri seseorang akan berpengaruh pada prestasi kerja. Stres yang tinggi dapat menaikkan prestasi kerja jika seseorang mempunyai efisiensi dan produktifitas kerja, tetapi sebaliknya stres juga bisa menurunkan prestasi kerja jika seseorang terlalu ambisius dan memiliki dorongan kerja yang besar sehingga memberikan beban yang berlebih bagi orang tersebut.

D. Model Analisis dan Hipotesis

1. Model Analisis

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disusunlah suatu model konsepsi sebagai dasar pembentukan hipotesis seperti pada gambar berikut :

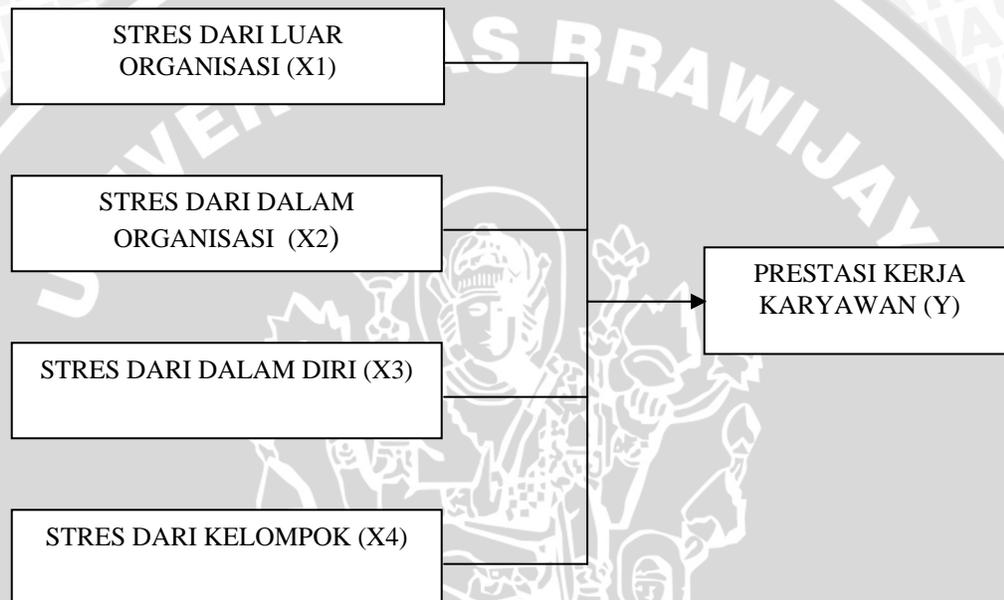
Gambar 2
Model Analisis



2. Hipotesis

Berdasarkan model konsep diatas dapat dijabarkan ke dalam hipotesis seperti pada gambar berikut :

Gambar 3
Model Hipotesis



1. Diduga bahwa stres dari luar organisasi, stres dari dalam organisasi, stres dari dalam diri dan stres dari kelompok secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Diduga bahwa salah satu dari stres dari luar organisasi, stres dari dalam organisasi, stres dari dalam diri dan stres dari kelompok mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menitikberatkan pada pengujian hipotesis, data yang dipergunakan harus terukur dan akan menghasilkan kebenaran hipotesis.

B. Konsep, Variabel, dan Skala Pengukuran

Dalam setiap penelitian ilmiah diperlukan suatu langkah untuk menetapkan suatu konsep untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang akan diteliti. Singarimbun dan Efendi (1995:95) mengatakan bahwa konsep adalah abstraksi tentang obyek dan kejadian yang digunakan oleh peneliti untuk mengidentifikasi fenomena observasinya, sedangkan teori adalah jalur logika atau penalaran yang dikajinya dalam penelitian, konsep ini harus melakukan pengukuran dengan cara memberikan angka pada obyek atau kejadian menurut aturan tertentu.

Konsep tersebut akan dioperasikan kedalam bentuk variabel menurut Singarimbun dan Efendi (1995:95) agar konsep dapat diteliti secara empiris, maka harus dioperasikan dengan mengubahnya menjadi variabel yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai.

1. Definisi Konseptual.

Definisi konseptual dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Stres adalah keadaan internal individu yang menerima ancaman pada keberadaan fisik atau psikisnya.
- b. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2. Definisi Operasional

- a. Stres dari luar organisasi (X1) adalah stres yang terjadi karena adanya perubahan disekitar luar organisasi salah satunya stres yang ada di dalam lingkungan rumah.

Indikatornya adalah keluarga, item-itemnya yaitu :

1. Stres yang disebabkan oleh *partner*.
2. Stres yang disebabkan oleh anak.
3. Stres yang disebabkan oleh tekanan disekitar rumah.

- b. Stres dari dalam organisasi (X2) adalah stres yang berasal dari dalam organisasi atau badan instansi itu sendiri :

Indikatornya adalah lingkungan kerja, item-itemnya yaitu:

1. Kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.
2. Kondisi kerja.
3. Adanya evaluasi atau penilaian prestasi.

- c. Stres dari dalam diri (X3) adalah stres yang dikarenakan kesenjangan antara harapan dan keterbatasan kemampuan yang menimbulkan tekanan kejiwaan dalam diri sendiri.

Indikatornya adalah kondisi kelompok, item-itemnya yaitu:

1. Kurang kekompakan antar anggota kelompok.
2. Kurangnya dukungan sosial.
3. Adanya konflik pribadi.

- d. Stres dari kelompok (X4) adalah stres yang dikarenakan ketidakkompakan antara anggota kelompok.

Indikatornya adalah kondisi kelompok, item-itemnya yaitu:

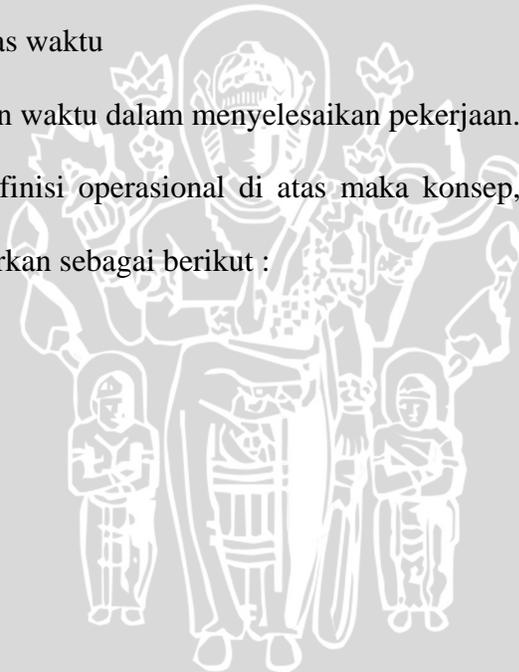
1. Kurang kekompakan antar anggota kelompok
2. Kurangnya dukungan sosial
3. Adanya konflik pribadi

- e. Prestasi kerja karyawan (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang indikatornya adalah :

1. Kuantitas, item-itemnya yaitu:
 - a. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.
 - b. Kesanggupan mencapai hasil kerja.
 - c. Tingkat kecepatan dalam melaksanakan tugas.

2. Kualitas, item-itemnya yaitu:
 - a. Ketelitian dalam bekerja.
 - b. Kesanggupan menciptakan suatu gagasan untuk meningkatkan hasil kerja.
 - c. Sikap pegawai dalam menghadapi suatu masalah.
3. Waktu, item-itemnya yaitu:
 - a. Efisiensi waktu.
 - b. Efektifitas waktu
 - c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan definisi operasional di atas maka konsep, variabel, indikator, dan item dapat dijabarkan sebagai berikut :



Tabel 1
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Stres	Stres dari luar organisasi	Keluarga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres yang disebabkan oleh partner. 2. Stres yang disebabkan oleh anak. 3. Stres yang disebabkan oleh tekanan disekitar rumah.
	Stres dari dalam Organisasi	Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan. 2. Kondisi kerja. 3. Adanya evaluasi atau penilaian prestasi.
	Stres dari dalam diri	Kondisi pribadi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Baru bekerja. 2. Persaingan. 3. Kesulitan keuangan.
	Stres dari kelompok	Kondisi kelompok	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurangnya kekompakan antar anggota kelompok. 2. Kurangnya dukungan sosial. 3. Adanya konflik pribadi.
Prestasi kerja	Prestasi kerja karyawan	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan sudah sesuai standar. 2. Kuantitas pekerjaan dibandingkan waktu. 3. Kuantitas pekerjaan dibandingkan teman kerja
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan sudah sesuai standar. 2. Kualitas pekerjaan dibandingkan waktu. 3. Kualitas pekerjaan dibandingkan teman kerja
		Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu pekerjaan sudah sesuai standar. 2. Waktu pekerjaan dibandingkan waktu. 3. Waktu pekerjaan dibandingkan teman kerja

3. Skala Pengukuran

Pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti dinyatakan dalam skala *likert* dengan menggunakan skala ordinal dengan cara mengurutkan ordinal yaitu mengurutkan responden dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi menurut atribut tertentu. Menurut Singarimbun dan Efendi (1995:111) cara pengukuran skala *likert* adalah menghadapkan responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban :”sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”,”tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”, jawaban-jawaban ini di beri skor 1 sampai 5.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Nazir (1999:325) populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang ditetapkan, sedangkan menurut Sugiyono (2004:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling* jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2004:78).

D. Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo yang terletak di Jalan Raya Dringu, Kabupaten Probolinggo. Penetapan lokasi penelitian mempertimbangkan bahwa tempat tersebut memungkinkan untuk diperolehnya data atau informasi yang menyangkut permasalahan yang ada.

2. Sumber Data

Sumber data adalah orang atau dokumen yang terkait langsung dengan permasalahan peneliti sebagai sumber informasi atau narasumber. Data tersebut terdiri dari :

a. Data primer

Adalah data yang didapat secara langsung dari jawaban responden, melalui wawancara maupun kuesioner yang telah dirancang sesuai dengan variabel, indikator serta item yang telah ditetapkan.

b. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dari perusahaan berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitiannya (Riduwan, 2002:24). Untuk mendapatkan data yang obyektif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Metode ini dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang nantinya akan diperoleh data yang akurat, berupa tanggapan langsung dari responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara tertulis dari responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Hasil jawaban ini dapat digunakan untuk mengukur pengaruh antara stres terhadap prestasi kerja.

b. Wawancara

Adalah usaha untuk memperoleh data atau informasi secara langsung guna mendapatkan data-data yang berkaitan dengan menggunakan pokok-pokok pertanyaan sebagai acuan.

c. Dokumentasi

Adalah teknik pengumpulan data melalui dokumen atau arsip-arsip dari pihak terkait dengan penelitian.

4. Instrumen Penelitian

Yang dimaksud dengan instrumen penelitian menurut Sugiyanto (1998:61) adalah segala peralatan yang digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola pengukuran yang sama. Dengan demikian maka yang menjadi instrumen penelitian ini adalah :

a. Pedoman Wawancara

Yaitu serangkaian pertanyaan yang akan diajukan kepada aktor-aktor sumber data. Dalam penelitian, pedoman wawancara dipergunakan dengan maksud agar wawancara yang akan dilakukan sesuai dengan topik penelitian yang akan ditetapkan dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan tidak keluar dari jalur yang dipermasalahkan.

b. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data di lapangan dengan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti. Penggunaan teknik ini akan membantu saat peneliti merasa ragu-ragu dengan data-data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden sehingga diperoleh jawaban mengenai informasi yang diperlukan.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Singarimbun dan Effendi (1995:122) mengatakan bahwa ketepatan pengujian suatu hipotesa tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Pengujian penulisan hipotesa tidak akan mengenai sasarannya, bilamana data yang dipakai untuk menguji hipotesa adalah data yang tidak reliabel dan tidak menggambarkan secara tepat konsep yang diukur.

Singarimbun dan Effendi (1995:122) mengatakan validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi produk momen (r hitung) dengan nilai kritisnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berada di atas nilai kritis, maka item tersebut valid. Uji validitas yang dihitung secara manual, maka uji validitas tersebut dapat diperoleh dengan mempergunakan rumus korelasi “*product moment*” seperti yang disampaikan

Singarimbun dan Effendi (1995:137) sebagai berikut :

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

Dimana:

r = koefisien korelasi

Y = total skor item

X = item

N = banyaknya sampel

Singarimbun dan Effendi (1995:122) mengatakan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diuji lagi dua kali atau lebih. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat itu dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Untuk mengukur reliabilitas dari suatu instrument menggunakan *alpha cronbach* yang didasarkan kepada rerata korelasi butir data instrument pengukuran.

Apabila suatu kuesioner memiliki koefisien kehandalan (reliabilitas) lebih besar atau sama dengan 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, dan apabila koefisien kehandalan kurang dari 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel (Maholtra, 2002:293).

Rumus alpha menurut Arikunto (1998:192) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

- r_{11} = Reliabilitas instrument
- K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Varians total

F. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas masing masing variabel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 11.0 for windows*.

1. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Luar Organisasi (X1)

Tabel 2
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Luar Organisasi (X1)

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Probabilitas	Keterangan
X1.1 - X1	0.932	0.361	0,000	Valid
X1.2 - X1	0.975	0.361	0,000	Valid
X1.3 - X1	0.938	0.361	0,000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0.9443				Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X1 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0.9443 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X1 dapat dikatakan reliabel.

2. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Dalam Organisasi (X2)

Tabel 3
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Dalam Organisasi (X2)

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Probabilitas	Keterangan
X2.1 - X2	0.969	0.361	0,000	Valid
X2.2 - X2	0.933	0.361	0,000	Valid
X2.3 - X2	0.966	0.361	0,000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0.9521				Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Berdasarkan hasil pengujian, seperti yang terlihat pada tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X2 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0.9521 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X2 dapat dikatakan reliabel.

3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Dalam Diri (X3)

Rekapitulasi uji validitas dan uji reliabilitas variabel stres dalam diri (X3) dapat dilihat pada tabel 4. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X3 valid, karena hubungan

antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0.9404 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X3 dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Dalam Diri (X3)

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Probabilitas	Keterangan
X3.1 - X3	0.927	0.361	0,000	Valid
X3.2 - X3	0.931	0.361	0,000	Valid
X3.3 - X3	0.978	0.361	0,000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0.9404				Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2007

4. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Kelompok (X4)

Rekapitulasi uji validitas dan uji reliabilitas variabel stres dari kelompok (X4) dapat dilihat pada tabel 5. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X4 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar

0,05. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0.9122 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel X4 dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5

Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres dari Kelompok (X4)

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Probabilitas	Keterangan
X4.1 - X4	0.889	0.361	0,000	Valid
X4.2 - X4	0.940	0.361	0,000	Valid
X4.3 - X4	0.937	0.361	0,000	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0.9122				Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2007

5. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan(Y)

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas variabel prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 6. Dari hasil pengujian pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Y valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel atau probabilitas lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05. Sedangkan nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan sebesar 0.8830 lebih besar dari 0,6 sehingga variabel Y dapat dikatakan reliabel.

Tabel 6
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja
Karyawan (Y)

Hubungan	Koefisien Korelasi (r hitung)	r tabel	Probabilitas	Keterangan
Y1 - Y	0.844	0.361	0,000	Valid
Y2 - Y	0.781	0.361	0,000	Valid
Y3 - Y	0.656	0.361	0,000	Valid
Y4- Y	0.389	0.361	0,034	Valid
Y5 - Y	0.555	0.361	0,001	Valid
Y6 - Y	0.718	0.361	0,000	Valid
Y7- Y	0.414	0.361	0,023	Valid
Y8 - Y	0.376	0.361	0,040	Valid
Y9- Y	0.363	0.361	0,048	Valid
Nilai <i>Alpha Cronbach</i> = 0.7502				Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2007

G. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik lokasi penelitian, responden dan distribusi masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran

deskriptif berupa pemberian angka dalam jumlah responden dan persentasenya untuk distribusi item masing-masing variabel.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji Simultan

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas yang secara simultan atau bersama-sama terhadap satu variabel terikat. Besarnya pengaruh ditunjukkan oleh Koefisien Regresi dengan rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

Keterangan :

a = Intersep

b_1, b_2, \dots, b_k = Koefisien regresi parsial untuk x_1, x_2, \dots, x_k

x_1, x_2, \dots, x_k = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Metode pengujian dilakukan sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = \dots \dots \dots b_k = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq \dots \dots \dots b_k \neq 0$$

Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf kesalahan

$\alpha = 0,05$ menggunakan uji F yang dicapai dengan rumus, yaitu:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(N-k-1)} \quad \text{Sudjana (1996:385)}$$



Apabila diperoleh F hitung lebih besar sama dengan F tabel maka H_0 ditolak. Sebaliknya, apabila F hitung lebih kecil F tabel maka H_0 diterima. Bila H_0 ditolak berarti variabel-variabel bebas yang diuji secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat.

b. Uji Parsial

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel bebas (X) secara parsial terhadap sebuah variabel terikat (Y). Sementara sejumlah variabel lainnya yang diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan. Pada uji parsial dapat digunakan untuk mengetahui variabel dalam stres yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengujian menggunakan uji t dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan rumus:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

dengan,

b = penduga dari b_i

S_{b_i} = standar *error* dari b_i

Apabila diperoleh t hitung lebih besar sama dengan t tabel maka H_0 ditolak. Sebaliknya, apabila t hitung lebih kecil t tabel maka H_0 diterima.

Bila H_0 ditolak berarti variabel bebas yang diuji itu mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat.

Semua perhitungan dalam menganalisa data hasil penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS versi 11.0 for windows* dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf kesalahan $\alpha = 0,05$.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. PENYAJIAN DATA

1. Gambaran Umum Instansi

Lembaga Teknis Daerah adalah organisasi/lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati dan membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, yang dapat berbentuk badan dan atau kantor.

Badan adalah Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai fungsi koordinasi dan perumusan kebijakan pelaksanaan serta fungsi pelayanan masyarakat. Salah satu dari Badan Daerah adalah Badan Pengawas.

a. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Pengawas Kabupaten

Badan Pengawas Kabupaten mempunyai tugas pokok membantu Bupati untuk menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian terhadap penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan kemasyarakatan.

Badan Pengawas Kabupaten mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan dan penetapan rencana pemeriksaan pada unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo.
- 2) Pelaksanaan pemerintahan terhadap penyelenggaraan urusan bidang pemerintahan, pembangunan aparatur, perekonomian dan kesejahteraan sosial serta pendapatan dan kekayaan.

- 3) Pelaksanaan pengujian serta penilaian kebenaran dari pelaksanaan pekerjaan, hasil-hasil pekerjaan dan segala dokumen serta keterangan-keterangan lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas.
- 4) Pelaksanaan pengendalian terhadap aspek tugas pokok dan fungsi, sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana serta metode kerja.
- 5) Pelaksanaan pengusutan kebenaran laporan atau pengaduan masyarakat terhadap penyimpangan atau penyalahgunaan wewenang dalam bidang pemerintahan, pembangunan aparatur, perekonomian dan kesejahteraan sosial serta pendapatan dan kekayaan.
- 6) Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama dengan instansi pengawas lainnya.
- 7) Pengelolaan Administrasi umum.
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

b. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Badan Pengawas Kabupaten terdiri dari:

- 1) Kepala Badan;
- 2) Sekretariat;
- 3) Bidang Pemeriksa Pemerintahan;
- 4) Bidang Pemeriksa Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial;
- 5) Bidang Pemeriksa Pendapatan dan Kekayaan;
- 6) Kelompok Jabatan Fungsional.

Sekretariat dan Bidang Pemeriksa masing-masing dipimpin oleh seorang Sekretaris dan Kepala Bidang Pemeriksa yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan.

2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo sebanyak 30 responden. Berdasarkan hasil penelitian responden melalui kuisisioner diperoleh gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

a. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	25	83.3
Perempuan	5	16.7
Jumlah	30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 responden (83.3%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 responden (16.7%).

b. Distribusi Frekuensi Usia Responden

Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 8. Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, mayoritas responden berusia 40 - 49 tahun yaitu sebanyak 16 responden (53.3%). Kemudian

responden berusia kurang dari 30 tahun dan 30 - 39 tahun sebanyak 5 responden (16.7%), dan responden berusia diatas atau sama dengan 50 tahun sebanyak 4 responden (13.3%).

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 30	5	16.7
30 - 39	5	16.7
40 - 49	16	53.3
≥ 50	4	13.3
Jumlah	30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

c. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SLTP	1	3.3
SLTA	13	43.3
Sarjana	16	53.3
Jumlah	30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 16 responden (53.3%). Kemudian 13 responden (43.3%) mempunyai tingkat pendidikan SLTA, dan 1 responden mempunyai tingkat pendidikan SLTP.

d. Distribusi Frekuensi Status Pegawai

Distribusi frekuensi berdasarkan status pegawai dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pegawai Negeri Sipil	22	73.3
Pegawai Honorer	8	26.7
Jumlah	30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, mayoritas responden adalah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 22 responden (73.3%), dan 8 responden (26.7%) adalah pegawai honorer.

B. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

1. Analisis Deskriptif

a. Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Luar Organisasi (X1)

Distribusi frekuensi variabel stres dari luar organisasi (X1) akan disajikan berikut ini.

Tabel 11 tentang distribusi frekuensi variabel stres dari luar organisasi untuk item permasalahan dengan pasangan rumah tangga (X1.1). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu yaitu sebanyak 10 responden (33.3%), kemudian 9 responden (30%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (26.7%) menyatakan setuju, 2

responden (6,7%) menyatakan sangat tidak setuju, dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju bahwa sering timbul permasalahan dengan pasangan di rumah yang membuat stres.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Luar Organisasi pada Item Permasalahan dengan Pasangan Rumah Tangga (X1.1)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X1.1	Sering timbul permasalahan dengan pasangan di rumah yang membuat stres		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	8	26.7
	c. Ragu-ragu	10	33.3
	d. Tidak setuju	9	30
	e. Sangat tidak setuju	2	6.7
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 12 tentang distribusi frekuensi variabel stres dari luar organisasi untuk item kenakalan anak (X1.2). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 16 responden (53.3%), kemudian masing-masing 5 responden (16.7%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, 3 responden (10%) menyatakan sangat tidak setuju, dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju bahwa kenakalan atau tingkah laku putra-putri mereka sering membuat stres.

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Luar Organisasi pada Item
Kenakalan Anak (X1.2)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X1.2	Kenakalan atau tingkah laku anak sering membuat stres		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	5	16.7
	c. Ragu-ragu	5	16.7
	d. Tidak setuju	16	53.3
	e. Sangat tidak setuju	3	10
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Luar Organisasi pada Item
Tekanan di Sekitar Rumah (X1.3)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X1.3	Sering timbul permasalahan dengan tetangga di lingkungan sekitar rumah yang membuat stres		
	a. Sangat setuju	0	0
	b. Setuju	8	26.7
	c. Ragu-ragu	3	10
	d. Tidak setuju	17	56.7
	e. Sangat tidak setuju	2	6.7
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Distribusi frekuensi variabel stres dari luar organisasi untuk item tekanan di sekitar rumah (X1.3) disajikan dalam tabel 13. Berdasarkan tabel 13 dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan

tidak setuju yaitu sebanyak 17 responden (56.7%), kemudian 8 responden (26.7%) menyatakan setuju, 3 responden (10%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (6.7%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa sering timbul permasalahan dengan tetangga di lingkungan sekitar rumah yang membuat stres.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Dalam Organisasi (X2)

Distribusi frekuensi variabel stres dari dalam organisasi (X2) akan disajikan berikut ini.

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Dalam Organisasi pada Item Kurangnya Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan (X2.1)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X2.1	Kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam lingkungan kerja sehingga membuat stres		
	a. Sangat setuju	0	0
	b. Setuju	6	20
	c. Ragu-ragu	6	20
	d. Tidak setuju	14	46.7
	e. Sangat tidak setuju	4	13.3
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 14 tentang distribusi frekuensi variabel stres dari dalam organisasi untuk item kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan (X2.1). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden

menyatakan tidak setuju sebanyak 14 responden (46.7%), kemudian masing-masing 6 responden (20%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, dan 4 responden (13.3%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam lingkungan kerja dapat membuat stres.

Distribusi frekuensi variabel stres dari dalam organisasi untuk item kondisi lingkungan kerja (X2.2) disajikan pada tabel 15. Berdasarkan tabel 15, dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 17 responden (56.7%), kemudian 7 responden (33.3%) menyatakan setuju, 5 responden (16.7%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka tidak menyukai kondisi lingkungan kerja sehingga membuat stres.

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Dalam Organisasi pada Item Kondisi Lingkungan Kerja (X2.2)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X2.2	Tidak menyukai kondisi lingkungan kerja sehingga membuat stres		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	7	23.3
	c. Ragu-ragu	5	16.7
	d. Tidak setuju	17	56.7
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 16 tentang distribusi frekuensi variabel stres dari dalam organisasi untuk item evaluasi di lingkungan kerja (X2.3). Dari 30 responden

dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju sebanyak 13 responden (43.3%), kemudian masing-masing 6 responden (20%) menyatakan setuju dan ragu-ragu, 4 responden (13.3%) menyatakan sangat tidak setuju, dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju bahwa adanya evaluasi atau penilaian prestasi di lingkungan kerja membuat stres.

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Dalam Organisasi pada Item Evaluasi di Lingkungan Kerja (X2.3)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X2.3	Adanya evaluasi atau penilaian prestasi di lingkungan kerja membuat stres		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	6	20
	c. Ragu-ragu	6	20
	d. Tidak setuju	13	43.3
	e. Sangat tidak setuju	4	13.3
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

c. Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Dalam Diri (X3)

Berikut ini akan disajikan data mengenai distribusi frekuensi variabel stres dari dalam diri (X3):

Tabel 17 tentang distribusi frekuensi variabel stres dari dalam diri untuk item baru bekerja (X3.1). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu yaitu sebanyak 10 responden (33.3%), kemudian 8 responden (26.7%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (23.3%)

menyatakan setuju, 4 responden (13.3%) menyatakan sangat tidak setuju, dan 1 responden (3.3%) yang menyatakan sangat setuju bahwa ada perasaan stres ketika saat pertama kali baru bekerja di lingkungan kerja baru.

Tabel 17
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Dalam Diri pada Item Baru Bekerja (X3.1)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X3.1	Perasaan stres ketika saat pertama kali baru bekerja di lingkungan kerja baru		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	7	23.3
	c. Ragu-ragu	10	33.3
	d. Tidak setuju	8	26.7
	e. Sangat tidak setuju	4	13.3
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 18
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Dalam Diri pada Item Persaingan antara Teman Sekerja (X3.2)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X3.2	Terjadi persaingan antara teman sekerja sehingga membuat anda stres		
	a. Sangat setuju	3	10
	b. Setuju	5	16.7
	c. Ragu-ragu	3	10
	d. Tidak setuju	19	63.3
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 18 tentang distribusi frekuensi variabel stres dari dalam diri untuk item persaingan antara teman sekerja (X3.2). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 19 responden (63.3%), kemudian 5 responden (16.7%) menyatakan setuju, dan masing-masing 3 responden (10%) yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu bahwa terjadi persaingan antara teman sekerja yang membuat stres.

Distribusi frekuensi variabel stres dari dalam diri untuk item kesulitan keuangan (X3.3) dapat dilihat pada tabel 19. Berdasarkan tabel 19, dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 15 responden (50%), kemudian 6 responden (20%) menyatakan setuju, dan masing-masing 4 responden (13.3%) menyatakan ragu-ragu dan sangat tidak setuju bahwa kesulitan keuangan yang terkadang dialami membuat stres.

Tabel 19
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Dalam Diri pada Item Kesulitan Keuangan (X3.3)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X3.3	Kesulitan keuangan yang terkadang dialami membuat anda stres		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	6	20
	c. Ragu-ragu	4	13.3
	d. Tidak setuju	15	50
	e. Sangat tidak setuju	4	13.3
	Jumlah	30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

d. Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Kelompok (X4)

Berikut ini akan disajikan data mengenai distribusi frekuensi variabel stres dari kelompok (X4):

Tabel 20 tentang distribusi frekuensi variabel stres dari kelompok untuk item ketidakkompakkan antar pegawai (X4.1). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan ragu-ragu yaitu sebanyak 13 responden (43.3%), kemudian masing-masing 7 responden (23.3%) menyatakan setuju dan tidak setuju, dan 3 responden (10%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa ketidakkompakkan antar pegawai di tempat kerja membuat stres.

Tabel 20
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Kelompok pada Item
Ketidakkompakkan antar Pegawai (X4.1)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X4.1	Dalam kelompok/bidang tempat kerja kurang adanya kekompakkan antar pegawai sehingga menimbulkan stres		
	a. Sangat setuju	0	0
	b. Setuju	7	23.3
	c. Ragu-ragu	13	43.3
	d. Tidak setuju	7	23.3
	e. Sangat tidak setuju	3	10
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 21 tentang distribusi frekuensi variabel stres dari kelompok untuk item kurangnya dukungan sosial (X4.2). Dari 30 responden dapat

diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 16 responden (53.3%), kemudian 7 responden (23.3%) menyatakan setuju, 5 responden (16.7%) menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden (6.7%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa kurangnya mendapat dukungan dari teman-teman di dalam kelompok/bidang tempat kerja membuat stres.

Tabel 21
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Kelompok pada Item Kurangnya Dukungan Sosial (X4.2)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X4.2	Kurangnya mendapat dukungan dari teman-teman di dalam kelompok/bidang tempat kerja membuat stres		
	a. Sangat setuju	0	0
	b. Setuju	7	23.3
	c. Ragu-ragu	5	16.7
	d. Tidak setuju	16	53.3
	e. Sangat tidak setuju	2	6.7
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 22 tentang distribusi frekuensi variabel stres dari kelompok untuk item adanya konflik pribadi (X4.3). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 16 responden (53.3%), kemudian 8 responden (26.7%) menyatakan setuju, 5 responden (16.7%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat tidak setuju bahwa sering terjadi konflik dengan pegawai lain.

Tabel 22
Distribusi Frekuensi Variabel Stres dari Kelompok pada Item Adanya
Konflik Pribadi (X4.3)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
X4.3	Sering terjadi konflik dengan pegawai kelompok/bidang tempat kerja sehingga menimbulkan stres		
	a. Sangat setuju	0	0
	b. Setuju	8	26.7
	c. Ragu-ragu	5	16.7
	d. Tidak setuju	16	53.3
	e. Sangat tidak setuju	1	3.3
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

e. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini akan disajikan distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan (Y) :

Tabel 23
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Dalam Kuantitas
Hasil Kerja yang Sesuai Standard (Y1)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Y1	Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	20	66.7
	c. Ragu-ragu	9	30
	d. Tidak setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan untuk item kuantitas hasil kerja yang sesuai standard (Y1) disajikan pada tabel 23. Berdasarkan tabel 23, dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 20 responden (66.7%), kemudian 9 responden (30%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju bahwa kuantitas hasil kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Tabel 24
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Dalam Kuantitas Hasil Kerja Dibanding Waktu Sebelumnya (Y2)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Y2	Kuantitas hasil kerja lebih meningkat dibandingkan waktu sebelumnya		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	21	70
	c. Ragu-ragu	8	26.7
	d. Tidak setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 24 tentang distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan untuk item kuantitas hasil kerja dibanding waktu sebelumnya (Y2). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 21 responden (70%), 8 responden (26.7%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju bahwa kuantitas hasil kerja lebih meningkat dibandingkan waktu sebelumnya.

Tabel 25
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Dalam Kuantitas Hasil Kerja Dibanding Rekan Kerja (Y3)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Y3	Kuantitas hasil kerja lebih meningkat dibandingkan rekan kerja		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	24	80
	c. Ragu-ragu	5	16.7
	d. Tidak setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 25 tentang distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan untuk item kuantitas hasil kerja dibanding rekan kerja (Y3). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 responden (80%), 5 responden (16.7%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju bahwa kuantitas hasil kerja lebih meningkat dibandingkan rekan kerja.

Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan untuk item kualitas hasil kerja yang sesuai standard (Y4) dapat dilihat pada tabel 26. Berdasarkan tabel 26, dari 30 responden dapat diketahui bahwa 22 responden (73.3%) menyatakan setuju, 7 responden (23.3%) menyatakan ragu-ragu dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju bahwa kualitas hasil kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan.

Tabel 26
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Dalam Kualitas Hasil Kerja yang Sesuai Standard (Y4)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Y4	Kualitas hasil kerja sesuai dengan standard yang ditetapkan		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	22	73.3
	c. Ragu-ragu	7	23.3
	d. Tidak setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 27
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Dalam Kualitas Hasil Kerja Dibanding Waktu Sebelumnya (Y5)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Y5	Kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan waktu sebelumnya		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	19	63.3
	c. Ragu-ragu	10	33.3
	d. Tidak setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 27 tentang distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan untuk item kualitas hasil kerja dibanding waktu sebelumnya (Y5). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 19 responden (63.3%), 10 responden (33.3%) menyatakan

ragu-ragu dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju bahwa kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan waktu sebelumnya.

Tabel 28
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Dalam Kualitas Hasil Kerja Dibanding Rekan Kerja (Y6)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Y6	Kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan rekan kerja		
	a. Sangat setuju	1	3.3
	b. Setuju	23	76.7
	c. Ragu-ragu	6	20
	d. Tidak setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 28 tentang distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan untuk item kualitas hasil kerja dibanding rekan kerja (Y6). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 23 responden (76.7%), 6 responden (20%) menyatakan ragu-ragu, dan 1 responden (3.3%) menyatakan sangat setuju bahwa kualitas hasil kerja lebih baik dibandingkan rekan kerja.

Distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan untuk item ketepatan waktu kerja yang sesuai standard (Y7) disajikan pada tabel 29. Berdasarkan tabel 29, dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 25 responden (83.3%), dan 5

responden (16.7%) menyatakan ragu-ragu bahwa pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai standar waktu yang ditetapkan.

Tabel 29
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Dalam Ketepatan Waktu Kerja yang Sesuai Standar (Y7)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Y7	Pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai standar waktu yang ditetapkan		
	a. Sangat setuju	0	0
	b. Setuju	25	83.3
	c. Ragu-ragu	5	16.7
	d. Tidak setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 30
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Dalam Ketepatan Waktu Kerja Dibanding Waktu Sebelumnya (Y8)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Y8	Ketepatan waktu kerja harus lebih baik dibandingkan waktu sebelumnya		
	a. Sangat setuju	0	0
	b. Setuju	23	76.7
	c. Ragu-ragu	7	23.3
	d. Tidak setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 30 tentang distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan untuk item ketepatan waktu kerja dibanding waktu sebelumnya (Y8). Dari 30

responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 23 responden (76.7%), dan 7 responden (23.3%) menyatakan ragu-ragu bahwa ketepatan waktu kerja harus lebih baik dibandingkan waktu sebelumnya.

Tabel 31
Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan Dalam Ketepatan Waktu Kerja Dibanding Rekan Kerja (Y9)

Item	Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Y9	Ketepatan waktu kerja harus lebih baik dibandingkan rekan kerja		
	a. Sangat setuju	0	0
	b. Setuju	26	86.7
	c. Ragu-ragu	4	13.3
	d. Tidak setuju	0	0
	e. Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 31 tentang distribusi frekuensi variabel prestasi kerja karyawan untuk item item ketepatan waktu kerja dibanding rekan kerja (Y9). Dari 30 responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 26 responden (86.7%), dan 4 responden (13.3%) menyatakan ragu-ragu bahwa ketepatan waktu kerja harus lebih baik dibandingkan rekan kerja.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 11.0 for windows*. Hasil pengujiannya ditampilkan pada tabel 32.

Tabel 32
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Probabilitas	Keterangan
Konstanta	41.368	84.650	2.060	0.000	Tolak Ho
X1	-0.296	2.645	2.060	0.014	Tolak Ho
X2	-0.214	2.611	2.060	0.015	Tolak Ho
X3	-0.147	2.170	2.060	0.040	Tolak Ho
X4	-0.249	2.238	2.060	0.034	Tolak Ho
R	=	0.954			
R Square	=	0.909			
Adjusted R Square	=	0.895			
F hitung	=	62.611			
F tabel	=	2.76			
Probabilitas	=	0.000			

Sumber : data primer yang diolah, 2007

Tabel 32 menunjukkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan atau bersama-sama melalui uji F. Dari analisis diperoleh F hitung sebesar 62.611 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2.76. Bila dilihat probabilitasnya yakni sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres dari luar organisasi (X1), stres dari dalam organisasi (X2), stres dari dalam diri

(X3), dan stres dari kelompok (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

Besarnya sumbangan variabel stres dari luar organisasi (X1), stres dari dalam organisasi (X2), stres dari dalam diri (X3), dan stres dari kelompok (X4) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,895 atau 89,5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel stres dari luar organisasi (X1), stres dari dalam organisasi (X2), stres dari dalam diri (X3), dan stres dari kelompok (X4) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 89,5%. Sedangkan sisanya yaitu 10,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 33 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 41.368 - 0.296 X1 - 0.214 X2 - 0.147 X3 - 0.249 X4$$

Intercept didapatkan sebesar 41.368 yang berarti bahwa jika variabel stres dari luar organisasi (X1), stres dari dalam organisasi (X2), stres dari dalam diri (X3), dan stres dari kelompok (X4) pada pegawai Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo konstan, maka prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 41.368 satuan.

Koefisien regresi variabel stres dari luar organisasi (X1) sebesar -0.296, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan stres dari luar organisasi (X1) maka prestasi kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0.296 satuan dengan mengangap variabel bebas yang lain konstan. Berdasarkan hasil pengujian

analisis regresi linier berganda secara parsial melalui uji t, diperoleh absolut t hitung pada variabel X1 sebesar 2.645 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.060 atau probabilitas sebesar 0,014 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres dari luar organisasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Koefisien regresi variabel stres dari dalam organisasi (X2) sebesar -0.214, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan stres dari dalam organisasi (X2) maka prestasi kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0.214 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial melalui uji t, diperoleh absolut t hitung pada variabel X2 sebesar 2.611 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.060 atau probabilitas sebesar 0,015 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres dari dalam organisasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Koefisien regresi variabel stres dari dalam diri (X3) sebesar -0.147, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan stres dari dalam organisasi (X2) maka prestasi kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0.147 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial melalui uji t, diperoleh absolut t

hitung pada variabel X3 sebesar 2.170 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.060 atau probabilitas sebesar 0,040 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres dari dalam diri (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Sedangkan Koefisien regresi variabel stres dari kelompok (X4) sebesar -0.249 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan stres dari kelompok (X4) maka prestasi kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0.249 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial melalui uji t, diperoleh absolut t hitung pada variabel X4 sebesar 2.238 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2.060 atau probabilitas sebesar 0,034 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres dari kelompok (X4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Dari hasil analisis dan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa variabel stres dari luar organisasi (X1) berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yang ditandai dengan *standardized coefficient* variabel stres dari luar organisasi (X1) paling besar dibandingkan dengan variabel bebas yang lain. Hal ini sangat dimungkinkan terjadi karena suatu organisasi sebagai sistem sosial keberadaannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan yang mengitarinya.

Perubahan yang terjadi di sekitar organisasi akan mempengaruhi iklim dan pola hubungan serta pola interaksi yang ada di dalam organisasi (Agoes, 2003:47). Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa perubahan yang terjadi di sekitar organisasi yang mana lingkungan sekitar yang terdekat adalah keluarga atau rumah tangga akan menyebabkan perubahan pada iklim, pola hubungan, serta pola interaksi di dalam organisasi yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana perubahan yang dimaksud dalam hal ini disebabkan oleh stres yang terjadi di dalam rumah tangga para karyawan, yaitu stres yang disebabkan oleh partner (pasangan suami atau istri), stres yang disebabkan oleh anak, stres yang disebabkan oleh pembantu rumah tangga, dan stres yang disebabkan oleh tekanan lingkungan rumah (tetangga). Dengan kata lain stres yang terjadi dalam keluarga karyawan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, semakin tinggi tingkat stres dari luar organisasi maka semakin menurun prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

BAB V

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo dan berdasarkan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan dan beberapa saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dapat disimpulkan bahwa variabel stres dari luar organisasi (X1), stres dari dalam organisasi (X2), stres dari dalam diri (X3), dan stres dari kelompok (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).
2. Variabel stres dari luar organisasi (X1), stres dari dalam organisasi (X2), stres dari dalam diri (X3), dan stres dari kelompok (X4) mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 89.5% sedangkan sisanya sebesar 10.5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
3. Sesuai hasil pengujian dari analisis regresi linier berganda secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) adalah variabel stres dari luar organisasi (X1).

B. Saran

1. Dari kesimpulan yang telah diperoleh, sebaiknya pegawai Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo dapat mengurangi stres yang timbul dari luar organisasi yaitu keluarga karena merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan profesionalitas kerja dan tidak membawa persoalan keluarga ke dalam lingkungan kerja. Dan bagi pimpinan agar lebih memperhatikan para pegawainya dengan memberikan motivasi dan dukungan moral sehingga dapat mengurangi beban para pegawai dengan harapan dapat menekan tingkat stres karyawannya agar tidak mempengaruhi prestasi kerjanya.
2. Sebaiknya Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo secara rutin mengadakan kegiatan yang dapat mengurangi rasa stres pegawai dan menjalin keakraban antar pegawai, karena dari pengujian diperoleh hasil bahwa variabel stres dari dalam organisasi (X2), stres dari dalam diri (X3), dan stres dari kelompok (X4) juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kegiatan yang dapat dilakukan misalnya seminar, wisata, pertandingan olahraga, dan kegiatan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achdiat, Agoes. 2003. *Teori dan Manajemen Stres (Kontemporer & Islam)*. Jakarta : Taroda.
- Agus, Dharma, SH, M.Id. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : CV Rajawali.
- Amstrong, Michael. 1995. *Fifth Edition Personnel Management Practice*. London. Kogan Page Limited.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur penelitian*. Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Rineka Citra.
- De, Cenzo David A and Robbins Stephen P. 1996 *Human Resources Management*. Fifth Edition. Singapore : John Wiley and Sons, Inc.
- Frajer, TM. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Terjemahan oleh : L Mulyana. Jakarta : PT. Sabdodadi Jakarta.
- Freeman, TM. 1992. *Stress and Psychiatric : AN Overview*. Oxford. United Kingdom. Green College.
- Handoko, T. Hani. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Liberty.
- Hasibuan, SP. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Haji Mas Agung.
- Invancevich dan Matteson. 1992. *Human Resource Management Foundations Of Personnel*. Fifth Edition. Boston : Irwin.
- Krantz, Murray.1994. *Child Development : Risk and Opportunity*. California : Madsworth Publishing Company.
- Musanef. 1992. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : CV Haji Mas Agung.
- Malhotra, Naresh K. 1999. *Marketing Research and Applied Orientation*. Prentice Hall International, New Jersey.

Nazir, Moh. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Siswanto, Bedjo. 1998. *Manajemen Tenaga Kerja*. Cetakan Pertama. Bandung : Sinar Baru.

Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 1995. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES

Steers, Richard M. 1984. *Efektifitas Organisasi*. Penerbit Erlangga.

Stephen, P. Robbin and Mary Coulter. 1999. *Manajemen Six Edition*. Singapore : Simon and Schuster Ltd.

Sudjana. 1996. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabet.



KUISIONER

Kepada:
Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i
Karyawan Kantor Badan Pengawas
Kabupaten Probolinggo

Dengan hormat,

Demi tercapainya penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karawan Kantor Badan Pengawas Kabupaten Probolinggo)”, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini dengan lengkap dan sejujurnya.

Penelitian ini dimaksudkan guna memenuhi persyaratan dalam penyelesaian studi pada fakultas Ilmu Administrasi Niaga di Universitas Brawijaya Malang. Kuisisioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah oleh karena itu kami menjaga kerahasiaan identitas yang diberikan.

Atas bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi daftar pertanyaan ini kami mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Citra Rizkha Ekanita
Peneliti

I. Karakteristik Responden.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Golongan :
4. Jabatan :
5. Usia :
 - a. < 25 Tahun
 - b. 25 - 29 Tahun
 - c. 30 - 34 Tahun

- d. 35 - 39 Tahun
 - e. ≥ 40 Tahun
6. Pendidikan terakhir :
- a. SD atau SLTP
 - b. SLTA
 - c. Sarjana
 - d. Pasca Sarjana

II. Pertanyaan.

Isilah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (X) Sesuai dengan jawaban anda.

A. Stres dari Luar Organisasi

1. Sering timbul permasalahan dengan pasangan anda di rumah yang membuat anda stres.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Setuju
2. Kenakalan atau tingkah laku putra-putri anda sering membuat stres.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
3. Sering timbul permasalahan dengan tetangga di lingkungan sekitar rumah anda yang membuat anda stres.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

B. Stres dari Dalam Organisasi

4. Anda kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam lingkungan kerja sehingga membuat anda stres.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

5. Anda tidak menyukai kondisi lingkungan kerja anda sehingga membuat stres.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
6. Adanya evaluasi atau penilaian prestasi di lingkungan kerja anda bisa membuat anda stres.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

C. Stres dari Dalam Diri

7. Anda merasa stres ketika saat pertama kali baru bekerja di lingkungan kerja baru.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
8. Di lingkungan kerja anda terjadi persaingan antara teman sekerja sehingga membuat anda stres.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
9. Kesulitan keuangan yang terkadang anda alami membuat anda stres.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

D. Stres dari Kelompok

10. Anda merasa dalam kelompok/bidang tempat kerja anda kurang adanya kekompakkan antar pegawai sehingga menimbulkan stres.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju

11. Anda kurang mendapat dukungan dari teman-teman di dalam kelompok/bidang tempat kerja anda sehingga membuat stres.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Kurang Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

12. Dalam kelompok/bidang tempat kerja anda sering terjadi konflik antar pegawai sehingga menimbulkan stres.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Kurang Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

E. Prestasi Kerja

13. Menurut anda jumlah kerja yang anda hasilkan sudah sesuai standard yang ditetapkan

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Kurang Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

14. Menurut anda jumlah kerja yang anda hasilkan lebih banyak dibanding waktu sebelumnya.

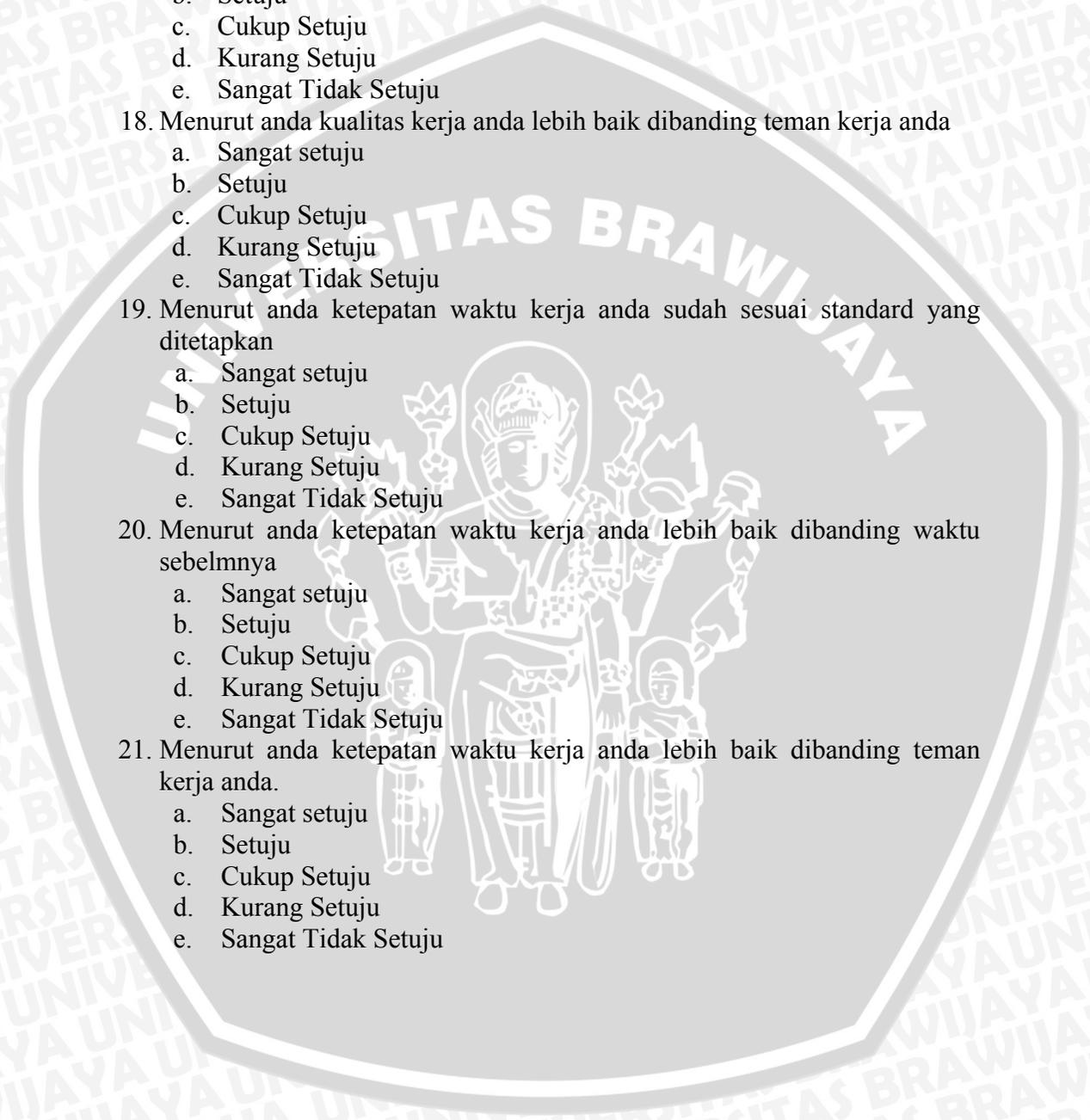
- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Kurang Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

15. Menurut anda jumlah kerja yang anda hasilkan lebih banyak dibanding teman kerja anda.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Kurang Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

16. Menurut anda kualitas kerja anda sudah sesuai standard yang ditetapkan.

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Kurang Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

17. Menurut anda kualitas kerja anda lebih baik dibanding waktu sebelumnya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
 18. Menurut anda kualitas kerja anda lebih baik dibanding teman kerja anda.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
 19. Menurut anda ketepatan waktu kerja anda sudah sesuai standard yang ditetapkan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
 20. Menurut anda ketepatan waktu kerja anda lebih baik dibanding waktu sebelumnya.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
 21. Menurut anda ketepatan waktu kerja anda lebih baik dibanding teman kerja anda.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup Setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Sangat Tidak Setuju
- 

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
1	3	2	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	2	7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
2	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	1	1	2	4	1	2	1	4	1	2	1	4	2	1	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
4	3	2	2	7	3	4	4	11	3	2	2	7	3	2	2	7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
5	3	3	3	9	2	2	2	6	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	3	4	4	4	4	3	4	33
6	3	2	2	7	2	2	2	6	3	2	2	7	3	2	2	7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
7	2	2	1	5	1	2	1	4	1	2	1	4	1	2	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
8	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	2	2	2	6	2	2	2	6	3	2	2	7	2	2	3	7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
10	4	4	4	12	3	3	3	9	2	2	2	6	3	3	3	9	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
11	2	2	2	6	2	3	3	8	2	2	2	6	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	3	4	4	3	4	4	31
13	5	5	4	14	4	5	4	13	4	5	4	13	4	4	4	12	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31
14	3	2	2	7	1	2	1	4	3	2	2	7	3	3	4	10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
15	4	4	4	12	4	4	4	12	1	2	1	4	4	4	4	12	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31
16	3	2	2	7	2	2	2	6	3	2	2	7	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
17	4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	4	3	3	4	3	3	31
18	3	2	2	7	2	2	2	6	1	2	1	4	3	2	2	7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
19	4	3	3	10	4	4	4	12	5	5	4	14	4	3	3	10	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31
20	4	4	4	12	3	3	4	10	4	5	5	14	4	4	4	12	3	4	4	4	3	3	3	3	4	31
21	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	1	1	2	4	3	3	3	9	3	2	3	8	3	2	2	7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
23	2	2	2	6	2	2	2	6	3	3	3	9	3	2	2	7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
24	2	1	1	4	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	3	4	11	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	4	4	4	4	3	3	31
26	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	4	11	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32
27	3	2	2	7	1	2	1	4	3	2	2	7	3	2	2	7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
28	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	2	7	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	4	3	3	10	4	4	3	11	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	4	3	3	3	4	4	4	31
30	3	2	2	7	2	2	2	6	3	2	2	7	3	2	2	7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
Y1	Pearson Correlation	1.000	.674**	.447*	.328	.322	.670**	.291	.174	.370*	.844**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.013	.077	.083	.000	.119	.357	.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.674**	1.000	.798**	.226	.243	.569**	.150	.058	.211	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.230	.196	.001	.428	.760	.263	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.447*	.798**	1.000	.033	.267	.230	.279	.197	.107	.656**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.	.863	.153	.222	.135	.297	.573	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.328	.226	.033	1.000	.027	.154	.188	-.066	.041	.389*
	Sig. (2-tailed)	.077	.230	.863	.	.889	.415	.320	.728	.829	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.322	.243	.267	.027	1.000	.489**	.255	.135	-.037	.555**
	Sig. (2-tailed)	.083	.196	.153	.889	.	.006	.174	.477	.845	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.670**	.569**	.230	.154	.489**	1.000	.033	.145	.288	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.222	.415	.006	.	.863	.445	.122	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.291	.150	.279	.188	.255	.033	1.000	.176	-.175	.414*
	Sig. (2-tailed)	.119	.428	.135	.320	.174	.863	.	.352	.354	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.174	.058	.197	-.066	.135	.145	.176	1.000	.247	.376*
	Sig. (2-tailed)	.357	.760	.297	.728	.477	.445	.352	.	.188	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.370*	.211	.107	.041	-.037	.288	-.175	.247	1.000	.363*
	Sig. (2-tailed)	.044	.263	.573	.829	.845	.122	.354	.188	.	.048
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.844**	.781**	.656**	.389*	.555**	.718**	.414*	.376*	.363*	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.034	.001	.000	.023	.040	.048	.
	N	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).

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1.000	.876**	.774**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.876**	1.000	.897**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.774**	.897**	1.000	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.932**	.975**	.938**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30

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

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1.000	.853**	.927**	.969**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.853**	1.000	.835**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.927**	.835**	1.000	.966**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.969**	.933**	.966**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30

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

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1.000	.748**	.882**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.748**	1.000	.891**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.882**	.891**	1.000	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.927**	.931**	.978**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30

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

Correlations

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4
X4.1	Pearson Correlation	1.000	.734**	.728**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	.734**	1.000	.866**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	.728**	.866**	1.000	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.889**	.940**	.937**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30

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

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	2.9000	.9948	30.0
2.	X1.2	2.5000	1.0086	30.0
3.	X1.3	2.5667	.9714	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 3

Alpha = .9443

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X2.1	2.4667	.9732	30.0
2.	X2.2	2.7333	.9444	30.0
3.	X2.3	2.5667	1.0726	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 3

Alpha = .9521



Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X3.1	2.7667	1.0726	30.0
2.	X3.2	2.7333	1.0807	30.0
3.	X3.3	2.5000	1.0748	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .9404

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X4.1	2.8000	.9248	30.0
2.	X4.2	2.5667	.9353	30.0
3.	X4.3	2.6667	.9223	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 3

Alpha = .9122

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

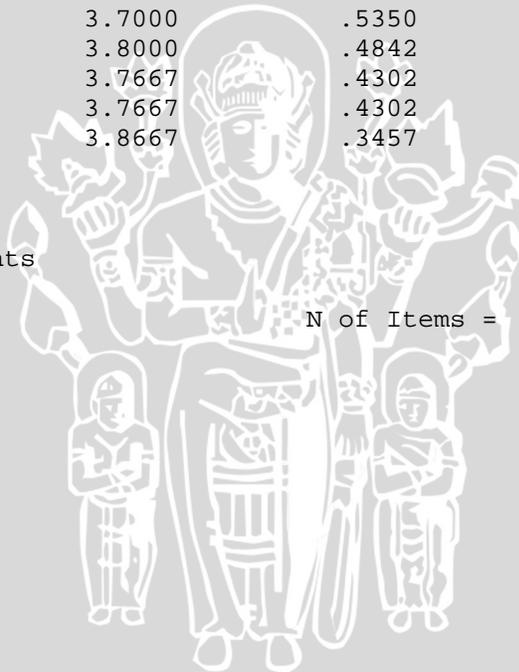
		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1	3.7333	.5208	30.0
2.	Y2	3.7667	.5040	30.0
3.	Y3	3.8667	.4342	30.0
4.	Y4	3.9000	.4026	30.0
5.	Y5	3.7000	.5350	30.0
6.	Y6	3.8000	.4842	30.0
7.	Y7	3.7667	.4302	30.0
8.	Y8	3.7667	.4302	30.0
9.	Y9	3.8667	.3457	30.0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 9

Alpha = .7502



Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	9	30.0	30.0	36.7
3	10	33.3	33.3	70.0
4	8	26.7	26.7	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	16	53.3	53.3	63.3
3	5	16.7	16.7	80.0
4	5	16.7	16.7	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	17	56.7	56.7	63.3
3	3	10.0	10.0	73.3
4	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	14	46.7	46.7	60.0
3	6	20.0	20.0	80.0
4	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	



X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	17	56.7	56.7	56.7
3	5	16.7	16.7	73.3
4	7	23.3	23.3	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	13	43.3	43.3	56.7
3	6	20.0	20.0	76.7
4	6	20.0	20.0	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	8	26.7	26.7	40.0
3	10	33.3	33.3	73.3
4	7	23.3	23.3	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	19	63.3	63.3	63.3
3	3	10.0	10.0	73.3
4	5	16.7	16.7	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	



X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	13.3	13.3	13.3
2	15	50.0	50.0	63.3
3	4	13.3	13.3	76.7
4	6	20.0	20.0	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	7	23.3	23.3	33.3
3	13	43.3	43.3	76.7
4	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	16	53.3	53.3	60.0
3	5	16.7	16.7	76.7
4	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.3	3.3	3.3
2	16	53.3	53.3	56.7
3	5	16.7	16.7	73.3
4	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	30.0	30.0	30.0
4	20	66.7	66.7	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	



Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26.7	26.7	26.7
	4	21	70.0	70.0	96.7
	5	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16.7	16.7	16.7
	4	24	80.0	80.0	96.7
	5	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	22	73.3	73.3	96.7
	5	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	33.3	33.3	33.3
	4	19	63.3	63.3	96.7
	5	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20.0	20.0	20.0
	4	23	76.7	76.7	96.7
	5	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	



Y7

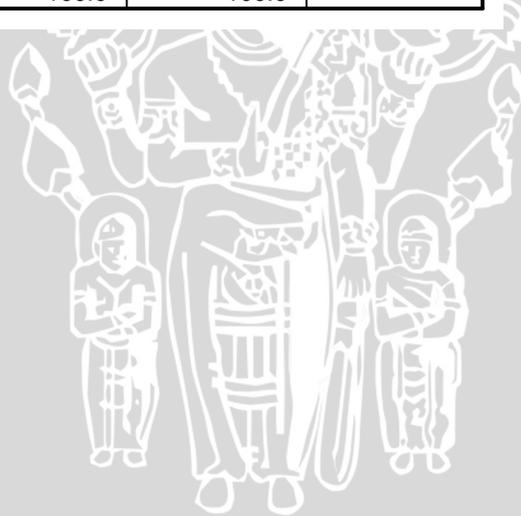
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16.7	16.7	16.7
	4	25	83.3	83.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	23	76.7	76.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3	13.3
	4	26	86.7	86.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4 ^a , X2, X3, X1	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.909	.895	.77

- a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.266	4	37.317	62.611	.000 ^a
	Residual	14.900	25	.596		
	Total	164.167	29			

- a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1
 b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.368	.489		84.650	.000
	X1	-.296	.112	-.352	-2.645	.014
	X2	-.214	.082	-.257	-2.611	.015
	X3	-.147	.068	-.189	-2.170	.040
	X4	-.249	.111	-.269	-2.238	.034

- a. Dependent Variable: Y