

DISERTASI

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI,
KEHARMONISAN KELUARGA, DAN KUALITAS
LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
PEGAWAI DI YAYASAN SMA BATIK SURAKARTA**



NUR INDAH FITRIANA
NIM: 206011011

Ditulis Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Doktor dalam Manajemen Pendidikan Islam

**PROGRAM DOKTOR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
TAHUN 2023**

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI, KEHARMONISAN KELUARGA, DAN KUALITAS LINGKUNGAN KERJA, DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI YAYASAN SMA BATIK SURAKARTA

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah tingginya stres kerja di Yayasan SMA Batik Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara 1) kecerdasan emosi dengan stres kerja pada pegawai di yayasan SMA Batik Surakarta, 2) keharmonisan keluarga dengan stres kerja pada pegawai di yayasan SMA Batik Surakarta, 3) kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai di yayasan SMA Batik Surakarta dan 4) kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja pada pegawai di yayasan SMA Batik Surakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Penelitian dilaksanakan di yayasan SMA Batik Surakarta. Waktu penelitian adalah mulai bulan Maret hingga bulan Agustus 2023. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di yayasan SMA Batik Surakarta sebanyak 131 orang. Jumlah sampel sebanyak 131 orang. Sampel ditarik menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang sedikit sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Uji asumsi meliputi uji keacakan sampel, uji normalitas data, uji linearitas dan keberartian regresi, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Sumbangan kecerdasan emosional terhadap stres kerja sebesar 9,5%. Persamaan garis regresi hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja adalah Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y' = 30,486 - 0,464X_1$. 2) Tidak terdapat hubungan signifikan antara keharmonisan keluarga dengan nilai signifikansi $0,069 < \alpha = 0,05$. Kontribusi keharmonisan keluarga terhadap stres kerja sebesar 2,5 %. Persamaan garis regresi hubungan antara keharmonisan keluarga dengan stres kerja adalah $Y' = 48,398 + 0,176X_2$. 3) Tidak terdapat hubungan signifikan antara kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $0,248 > \alpha = 0,05$. Kontribusi kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 1 %. Persamaan garis regresi hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja adalah $Y' = 52,749 + 0,103X_3$. 4) Tidak terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja bersama-sama dengan stres kerja dengan nilai signifikansi $0,698 > \alpha = 0,05$. Kontribusi kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja sebesar 9,6%. Persamaan garis regresi adalah $Y' = 28,908 - 0,461X_1 + 0,015X_2 + 0,037X_3$.

Kata Kunci: kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, kualitas lingkungan kerja, stres kerja

THE CORRELATION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE, FAMILY HARMONY, AND QUALITY OF WORK ENVIRONMENT ON WORK STRESS OF EMPLOYEES AT SMA BATIK SURAKARTA FOUNDATION

NUR INDAH FITRIANA

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out 1) the correlation between emotional intelligence and work stress of employees at the foundation of SMA Batik Surakarta, 2) the correlation of family harmony and work stress of employees at the foundation of SMA Batik Surakarta, 3) the correlation between the quality of the work environment and work stress of employees at the foundation of SMA Batik Surakarta and 4) The correlation of emotional intelligence, family harmony as well as the quality of the work environment on work stress of employees at the foundation of SMA Batik Surakarta.

This study applied a correlational research method. The research was carried out at the foundation of SMA Batik Surakarta held in November 2021 until October 2022. The research population at the foundation of SMA Batik Surakarta was 131 people with a total sample of 131 people. The sample was drawn using a saturated sampling technique because the population was small. Data were collected by using a questionnaire. Assumption tests included random sample tests, data normality tests, linearity and significance regression tests, and multicollinearity tests. Test the hypothesis used correlation and regression analysis.

The results indicate that: 1) There is a significant negative correlation between emotional intelligence and work stress with a significance value of $0.000 < 0.05$. Emotional intelligence on work stress by 9.5%. The regression line equation is $Y' = 30,486 - 0,464 X_1$. 2) There is no significant correlation between family harmony with a significance value of $0.0069 > 0.05$. The contribution of family harmony to work stress is 2.5%. The regression line equation is $Y' = 48,398 + 0,176 X_2$. 3) There is no significant correlation between the quality of the work environment and work stress with a significance value of $0.248 > 0.05$. The contribution of the quality of the work environment to work stress is 1%. the regression line equation is $Y' = 52.749 + 0,103X_3$. 4) There is no significant correlation of emotional intelligence, family harmony, as well as the quality of the work environment on work stress. The contribution of emotional intelligence, family harmony, and the quality of the work environment on work stress is 9.6%. the regression line equation is $Y' = 28,908 - 0,461X_1 + 0,015X_2 + 0,037X_3$.

Keywords: emotional intelligence, family harmony, quality of work environment, work stress

العلاقة بين الذكاء العاطفي والوئام الأسري وجودة بيئة العمل مع ضغوط العمل لدى

الموظفين في مؤسسة مدرسة العالية باتيك في
سوركارتا

صّخلملا

ن يفظوملا لعل معلما طوغضو ي فطاعلا ااكذلا ن ييد تقلاعلا ١ (فاشتكأ وه تسار دلا هذ نم ضرغلا ناك لعل معلما طوغضو يرسلأ ماجسنلا ن ييد تقلاعلا) ٢ (اتراكروسي ف كيتاب تيلاعلا تسردم تسسؤم ي ف لمعلما طوغضو ل معلما تئييد تدوج ن ييد تقلاعلا) ٣ (اتراكروسي ف كيتاب تيلاعلا تسردم تسسؤم ي ف ن يفظوملا يرسلأ مائلوا ي فطاعلا ااكذلا ن ييد تقلاعلا ٤) و اتراكروسي ف كيتاب تيلاعلا تسردم تسسؤم ي ف ن يفظوملا ي دل اتراكروسي ف كيتاب تيلاعلا تسردم ي ف ن يفظوملا لعل معلما طوغضو مع بنج ي ل ا بنجل معلما تئييد تيعونو .الثانوية باتيك سوركارتا مدرسة مؤسسة في البحث إجراء تم .الارتباط البحث طريقة الدراسة هذه تستخدم سوركارتا مدرسة مؤسسة في الباحثين عدد يبلغ ٢٣.٢ أكتوبر حتى ٢١.٢ نوفمبر في البحث وقت يبدأ العينات أخذ تقنية باستخدام العينة سحب تم .شخصاً ١٣١ من إجمالية عينة مع شخصاً ١٣١ الثانوية باتيك باستخدام البيانات جمع تم .كعينة بأكمله المجتمع استخدام تم بحيث صغيراً كان السكان عدد لأن المشبعة ، للبيانات الطبيعية الحالة واختبارات ، العشوائية العينة اختبارات الافتراض اختبارات تشمل .استبيان الارتباط تحليل باستخدام الفرضية اختبار .المتعددة الخطية واختبارات ، والدلالة الخطية الانحدار واختبارات والانحدار

معنوية بقيمة العمل وضغوط العاطفي الذكاء بين معنوية موجبة علاقة وجود (1: النتائج وأظهرت الذكاء بين للعلاقة الانحدار خط معادلة .9.5% بنسبة العمل ضغوط عن العاطفي الذكاء $0.000 < 0.05$ الانسجام بين معنوية موجبة علاقة توجد (2. $Y' = 30,486 - 0,464 X1$ هي العمل وضغوط العاطفي خط معادلة .2.5% العمل ضغوط في الأسري الانسجام مساهمة $0.0069 > 0.05$ معنوية بقيمة الأسري علاقة توجد لا (3. $Y' = 48,398 + 0,176 X2$ هي العمل وضغوط الأسري الانسجام بين للعلاقة الانحدار بيئة جودة مساهمة $0.248 > 0.05$ دلالة بقيمة العمل وضغوط العمل بيئة جودة بين إحصائية دلالة ذات $Y' = 52.749 + 0,103 X3$ هي العمل وضغوط العمل بيئة جودة بين للعلاقة الانحدار خط معادلة .1% العمل ضغوط في العمل وجود ، الأسري والوئام ، العاطفي الذكاء بين إحصائية دلالة ذات علاقة توجد لا (4. F يبلغ 4.514 عدد وجود مع العمل ضغوط مع العمل بيئة الذكاء مساهمة تبلغ 8.547. F البالغ 9.6% العمل ضغوط مع العمل بيئة وجود ، الأسري والوئام ، العاطفي $Y' = 28,908 - 0,461 X1 + 0,015 X2 + 0,037 X3$.

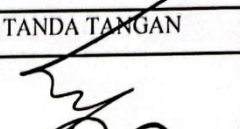
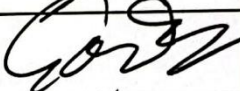
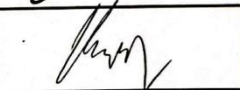
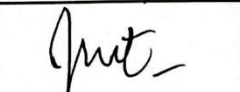

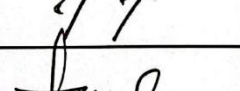
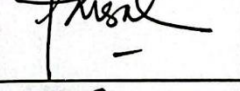
العمل ضغوط ، العمل بيئة جودة ، الأسري الانسجام ، العاطفي الذكاء :المفتاحية الكلمات

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI

Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Keharmonisan Keluarga, Dan Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Pegawai Di Yayasan SMA Batik Surakarta

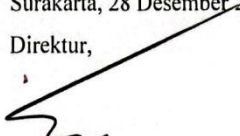
Disusun Oleh :
Nur Indah Fitriana
206011011

Telah dipertahankan di depan majelis dewan Penguji Disertasi Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta. Pada Hari Kamis Tanggal 28 Bulan Desember Tahun 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelas Doktorat (Dr.)

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	<u>Prof. Dr. Islah, M.Ag</u> NIP. 197305222003121001 Ketua Sidang		
2	<u>Prof. Dr. H. Sujito, M.Pd</u> NIP. 197209142002121001 Sekretaris Sidang		
3	<u>Prof. Dr. Ibnu Hadjar, M.Ed</u> NIP. - Penguji I		
4	<u>Prof. Dr. H. Purwanto M.Pd</u> NIP. 19700926 200003 1 001 Penguji II		
5	<u>Dr. Yusup Rohmadi M.Hum</u> NIP. 19630202 199403 1003 Penguji III		
6	<u>Dr. Abd. Faisol, M.Hum</u> NIP. 19670224 200003 1 001 Penguji IV		
7	<u>Dr. Fitri Wulandari S.E. M.Si</u> NIP. 19721109 199903 2 002 Penguji V		

Surakarta, 28 Desember 2023

Direktur,


Prof. Islah, M.Ag
NIP. 197305222003121001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI

Nama : NUR INDAH FITRIANA
NIM : 206011011
Program Studi : Doktor Pendidikan Islam
Judul : Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Keharmonisan Keluarga dan Kualitas Lingkungan Kerja, Dengan Stress Kerja Pada Pegawai Di Yayasan SMA Batik Surakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Disertasi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Doktor dari Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta seluruhnya merupakan karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

. Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Disertasi ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surakarta, 24 September 2023

Yang menyatakan,



NUR INDAH FITRIANA

MOTTO

“belive in what you prayed for”

PERSEMBAHAN

Saya Persembahkan Disertasi ini untuk:

1. Untuk Bapak Sartono dan Ibu Iasmiasih yang sudah mendidik saya sampai dititik ini.

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan *alhamdulillah* *rabill alamin*, puji syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT. Hanya karena rahmat, hidayah dan kemuliaan-Nya penyusun dapat menyelesaikan Disertasi ini.

Disertasi yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Keharmonisan Keluarga, Dan Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Sma Yayasan Batik Surakarta” ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor pada Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penyusun menyadari bahwa penyusunan Disertasi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Untuk itu, Penyusun menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Ag., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Prof. Dr. Islah, M.Ag, selaku direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
3. Prof. Dr. H. Purwanto, M. Pd, selaku Promotor dalam pembuatan Disertasi.
4. Dr. Yusup Rohmadi, M.Hum, selaku Co-promotor dalam pembuatan Disertasi.
5. Seluruh Dosen dan staf Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
6. Seluruh Staff SMA Yayasan Batik Surakarta
7. Kepada bapak saya yang sudah mengizinkan anaknya untuk menempuh gelar doktoral.
8. Kepada ibu saya yang selalu menyemangati.
9. Kepada bapak budi siswanto yang sudah menyemangati untuk menempuh S3.
10. Kepada sahabat tercinta cherly dwi qarlina yang selalu ada dalam senang maupun sedih.
11. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata penyusun menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, maka penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan semoga bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, 24 September 2023



NUR INDAH FITRIANA
NIM: 206011011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI.....	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI.....	vi
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Pembatasan Masalah	14
D. Perumusan Masalah.....	14
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	18
A. Deskripsi Teori.....	18
B. Penelitian Terdahulu	53
C. Kerangka Berpikir	57
D. Hipotesis.....	61
BAB III METODE PENELITIAN	62
A. Jenis Penelitian.....	62
B. Tempat dan Waktu Penelitian	63
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	64
D. Teknik Pengumpulan Data	65
E. Teknik Analisis Data	88
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	103
A. Deskripsi Data	103
B. Pengujian Persyaratan Analisis	112
C. Pengujian Hipotesis.....	129
D. Pembahasan	140

G. Keterbatasan Penelitian	151
BAB V PENUTUP	153
A. Simpulan.....	153
B. Implikasi qPenelitian.....	154
C. Saran.....	159
DAFTAR PUSTAKA	161
LAMPIRAN-LAMPIRAN	170

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	Jadwal Penelitian	65
Tabel 3. 2	Populasi Penelitian.....	66
Tabel 3. 3	Teknik Sampling.....	67
Tabel 3. 4	Kisi-kisi Butir Pengumpulan Data Kecerdasan Emosi.....	69
Tabel 3. 5	Skor Kuesioner.....	70
Tabel 3. 6	Hasil Uji Validitas Kuesioner kecerdasan emosi.....	73
Tabel 3. 7	Kisi-kisi butir keharmonisan keluarga.....	77
Tabel 3. 8	Skor Kuesioner.....	78
Tabel 3. 9	Hasil Uji Validitas Kuesioner keharmonisan keluarga.....	80
Tabel 3.10	Kisi-kisi Butir Pengumpulan Data Kualitas Lingkungan Kerja..	84
Tabel 3. 11	Skor Kuesioner.....	85
Tabel 3. 12	Hasil Uji Validitas Kuesioner kualitas lingkungan kerja.....	88
Tabel 3. 13	Kisi-kisi Butir Pengumpulan Data Stres Kerja pada Pegawai..	92
Tabel 3. 14	Skor Kuesioner.....	93
Tabel 3. 15	Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja.....	95
Tabel 4. 1	Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional.....	115
Tabel 4. 2	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Kuesioner kecerdasan emosional.....	117
Tabel 4. 3	Distribusi Frekuensi Keharmonisan Keluarga.....	118
Tabel 4. 4	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Kuesioner keharmonisan keluarga.....	119
Tabel 4. 5	Distribusi Frekuensi Kualitas Lingkungan Kerja.....	120
Tabel 4. 6	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Kuesioner kualitas lingkungan kerja.....	121
Tabel 4. 7	Distribusi Frekuensi Stres Kerja.....	122

Tabel 4. 8	Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Kuesioner Stres Kerja.....	123
Tabel 4. 9	Uji Keacakan Sampel.....	125
Tabel 4. 10	Hasil Uji Normalitas Data Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja... ..	126
Tabel 4. 11	Uji Normalitas Data Keharmonisan Keluarga Terhadap Stres Kerja.....	126
Tabel 4. 12	Uji Normalitas Data Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	127
Tabel 4. 13	Uji Normalitas Data Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga.....	128
Tabel 4. 14	Uji Linieritas Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kerja.....	130
Tabel 4. 15	Hasil Regresi Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja.....	131
Tabel 4. 16	Uji Linearitas Keharmonisan Keluarga terhadap.....	131
Tabel 4. 17	Hasil Regresi Keharmonisan Keluarga Dengan Stres Kerja.....	134
Tabel 4. 18	Uji Linearitas Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	136
Tabel 4. 19	Hasil Regresi Hubungan Antara Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja	137
Tabel 4. 20	Uji Multikolinearitas.....	140
Tabel 4. 21	Uji Korelasi Product Moment Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja.....	141
Tabel 4. 22	Hasil Uji Determinasi Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja.....	142
Tabel 4. 23	Hasil Regresi Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja.....	143
Tabel 4. 24	Uji Korelasi Product Moment.....	144

Tabel 4. 25	Hasil Uji Determinasi Hubungan Antara Keharmonisan Keluargadengan Stres Kerja.....	145
Tabel 4. 26	Hasil Regresi Keharmonisan Keluarga Dengan Stres Kerja.....	145
Tabel 4. 27	Uji Korelasi Product Moment Hubungan Antara Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja.....	146
Tabel 4. 28	Hasil Uji Determinasi Hubungan Antara Kualitas Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja.....	147
Tabel 4. 29	Hasil Regresi Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja	148
Tabel 4. 30	Uji Korelasi Product Moment Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga, Dan Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja.....	149
Tabel 4. 31	Hasil Uji Determinasi Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga, dan Kualitas Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja.....	150
Tabel 4. 32	Uji Linear Ganda.....	151
Tabel 4. 33	Tabel Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga dan Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja (Y).....	151

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	Kerangka Berpikir.....	62
Gambar 4. 1	Diagram Frekuensi Kecerdasan Emosional.....	115
Gambar 4. 2	Diagram Frekuensi Keharmonisan Keluarga.....	117
Gambar 4. 3	Diagram Frekuensi Kualitas Lingkungan Kerja.....	118
Gambar 4. 4	Diagram Frekuensi Stres Kerja.....	119

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Kecerdasan Emosi.....	180
Lampiran 2.	Kuesioner Keharmonisan Keluarga.....	198
Lampiran 3.	Kuesioner Kualitas Lingkungan Kerja.....	214
Lampiran 4.	Kuesioner Stres Kerja.....	231
Lampiran 5.	Data Penelitian.....	249
Lampiran 6.	Penyajian Data.....	274
Lampiran 7.	Uji Keacakan Sampel.....	282
Lampiran 8.	Uji Normalitas Data.....	283
Lampiran 9.	Uji Linieritas dan Keberartian Regresi.....	288
Lampiran 10.	Uji Multikolinieritas.....	291
Lampiran 11.	Uji HipoKuesioneris.....	294

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai seharusnya memiliki stres kerja yang rendah. Hal itu disebabkan karena pegawai merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya pegawai maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Seharusnya tidak ada perilaku yang menuntut pegawainya untuk mencapai target ini dan itu tapi perusahaan tidak berusaha untuk membuat pegawai bahagia. Hal tersebut dikarenakan perusahaan yang penuh dengan tekanan tanpa pegawai pegawai bahagia bukanlah tempat ideal untuk berkembang. Pegawai yang bahagia akan bekerja dengan lebih keras dan lebih produktif. Mereka juga mampu mengoptimalkan sumber daya yang tersedia demi kejayaan perusahaan.

WHO menyatakan bahwa stres kerja merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. Laporan PBB memberi julukan bahwa stres kerja sebagai penyakit abad 20. Stres kerja sudah menjadi masalah di dunia. Di Inggris terhitung ada 385.000 kasus, di Wales 11.000 sampai 26.000 kasus. Diperkirakan 100 juta hari kerja menjadi sia-sia dikarenakan stres kerja dan hampir 50% sampai 70% penyakit berkaitan dengan stres kerja (Tahir, 2015). Survei yang telah dilakukan pada perusahaan asuransi Northwestern National menunjukkan 70% pekerja mengindikasikan bahwa stres yang dialami menyebabkan masalah kesehatan dan kurang produktifnya pekerjaan. Berdasarkan hasil survei 1 dari 3 pekerja di Amerika Serikat

mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya karena stres akibat faktor yang berkaitan dengan tempat kerja, 1 dari 10 pekerja dihadapkan dengan berbagai masalah sehingga dapat membuat pegawai terkena stres.

Banyak pegawai memiliki stres kerja yang tinggi. Survei yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) menyatakan bahwa stres dan depresi terkait pekerjaan pada tahun 2017/2018 adalah 595.000 kasus dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja. Stres dan depresi karena pekerjaan juga menyumbang 44% dari semua kasus gangguan kesehatan karena pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit (HSE, 2018). Survei yang dilakukan HSE pada pekerja di Great Britain menyatakan bahwa stres karena pekerjaan lazim terjadi di bidang layanan publik seperti administrasi publik (HSE, 2018).

Hasil laporan *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) dalam (Fitri, 2013) menyatakan bahwa stres yang diakibatkan saat bekerja adalah masalah yang saat ini umum terjadi di tempat kerja di Amerika. Menurut *Labour Force Survey* (LFS) pada tahun 2014 sampai 2015 menemukan adanya 440.000 kasus stres kerja akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja, dimana faktor penyebab stres kerja tersebut berupa depresi atau kecemasan yang diakibatkan oleh tekanan pada saat bekerja, terlalu banyak tanggung jawab dan kurangnya dukungan manajerial (Wijayanti *et al.*, 2016).

Gambaran stres kerja pada pegawai pemerintahan di Indonesia ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti *et al.*, (2014) tentang Stres kerja PNS di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa 6,5% mengalami stres ringan, 33,5% mengalami stres sedang dan 60% mengalami stres berat. Penelitian juga dilakukan Laelasari *et al.*, (2015) pada PNS di Badan Litbang Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan gaya manajemen merupakan faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai fungsional umum dan fungsional peneliti. Dari data tersebut diketahui bahwa pegawai rata-rata memiliki stres kerja yang tinggi.

Stress kerja dipandang sebagai salah satu masalah psikososial yang ada di tempat kerja (Girdano, 2005). Hingga saat ini stress kerja masih menjadi permasalahan yang utama dan aktual bagi perusahaan modern (Rafferty *et al.*, 2011). Stress kerja tentunya dialami oleh pegawai dan hanya berkaitan dengan kejadian dan kondisi di lingkungan kerja (Rollinson, 2005). Stres kerja biasanya muncul sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi (Greenberg dan Baron, 2003).

Di Indonesia, didapatkan data dari Direktur Jenderal Bina Upaya Kesehatan (Karima, 2014) menyatakan bahwa dari jumlah populasi orang di Indonesia sebesar 150 juta jiwa sekitar 11,6 persen atau 17,4 juta jiwa mengalami gangguan kesehatan jiwa berupa gangguan emosional maupun mental yang mengakibatkan terjadinya kecemasan dan depresi, stres juga

menimbulkan berbagai penyakit diantaranya adalah penyakit jantung, masalah pencernaan, kegemukan, gangguan maag, khususnya jika gaya hidup yang dilakukan juga tidak sehat (Fitri, 2013).

Hasil penelitian dari dokter spesialis kejiwaan RSCM Amir dalam (Hidayat, 2012) menyatakan bahwa 10% dari total penduduk Indonesia mengalami insomnia, dimana 10-15% merupakan gejala insomnia kronis yang disebabkan oleh masalah keluarga maupun pekerjaan. Stres dalam keadaan yang masih ringan dapat membuat seseorang berpikir, memburuknya kondisi kulit, penelitian menunjukkan penyakit jantung dapat meningkat 23% pada pekerja yang mengalami stres secara kronis. Stres yang kronis diakibatkan oleh pekerjaan yang menumpuk yang dapat berdampak buruk bagi jantung dan berusaha dalam melakukan tanggung jawab dalam hidup sehari-hari. Stres dalam kadar yang masih ringan dapat menjadi suatu motivasi untuk seorang pekerja menuju ke arah yang lebih baik dan dapat membuat hidup lebih baik, stres yang berlebihan dan berkepanjangan akan menimbulkan gangguan terhadap kesehatan seorang pekerja (Febriana, 2013).

Data yang dikumpulkan oleh Biro Statistik Ketenagakerjaan (2014), menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan stres bisa mencapai 20 hari. Departemen Dalam Negeri memperkirakan bahwa sekitar 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan karena masalah stres, prakiraan ini berdasarkan kenyataan bahwa 60- 90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres. Beban kerja berlebih dan beban

kerja terlalu sedikit juga dapat menjadi faktor pembangkit terjadinya stres. Menurut Haryanto (2010), faktor yang membuat seseorang menjadi stres meliputi sistem tugas yang melebihi kemampuan pekerja, volume pekerjaan yang berlebih, tanggung jawab yang terlalu berat, kondisi fisik/lingkungan kerja yang ekstrim dan organisasi tempat kerja yang kurang mendukung. Salah satu faktor yang bersumber pada pekerjaan diantaranya beban kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Putranto (2013) memaparkan hasil penelitiannya menunjukkan persentase sebesar 30,60% responden mendefinisikan stres kerja adalah kejenuhan kerja. Sebesar 33,61% responden menganggap faktor utama penyebab stres adalah karena beban pekerjaan. Sebesar 50,19% responden menjawab coping stress yang dilakukan adalah dengan melakukan kegiatan positif. Sebesar 55,44% responden menjawab gangguan kondisi tubuh sebagai dampak yang timbul akibat stress kerja. Menurut *National Safety Council* terdapat daftar pekerjaan yang lebih menyebabkan stress, yaitu pegawai pos, pialang saham, jurnalis, pilot pesawat, manajer tingkat menengah, sekretaris, polisi, perawat, petugas customer service, pelayan guru, pengatur lalu lintas, pemadam kebakaran, paramedis (Pratama, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan Khalifah dan Zaghoul (2003) bertujuan untuk menyelidiki fenomena tekanan mental di antara sampel 406 guru di provinsi Karak dan hubungannya dengan beberapa variabel. Hasil menunjukkan bahwa tingkat tekanan mental di antara para guru di wilayah Gubernur Karak tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang paling

umum stresor dihubungkan dengan variabel pendapatan, masyarakat setempat, orang tua, kegiatan ekstrakurikuler, sekolah konstruksi, suasana sekolah dan proses pengajaran. Al-Omari (2003) meneliti hubungan antara variabel demografis dan fungsional dan pekerjaan stres dan pengaruhnya terhadap guru di sekolah umum di Riyadh. Sampel penelitian termasuk 472 guru. Itu hasil menunjukkan bahwa ada hubungan moral negatif antara variabel-variabel demografis, termasuk usia, gaji, pengalaman kerja dan stres kerja. Namun, ada hubungan positif antara variabel fungsional beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, sifat pekerjaan, keamanan kerja dan stres kerja. Variabel fungsional ditemukan menjadi lebih berpengaruh pada stres kerja daripada variabel demografis.

Individu yang mengalami stress akan berperilaku lain dibandingkan dengan tujuannya yang tidak mengalami stress. Seorang guru yang memiliki tingkat stress yang tinggi maka akan sangat mempengaruhi siswa- siswanya dan sebaliknya apabila seorang guru yang memiliki tingkat stress yang rendah maka akan memudahkan tujuan guru tersebut dalam mencapai tujuannya (Sukadiyanto, 2010). Stres sangat berpengaruh besar dalam kelancaran untuk mencapai tujuannya, ketika guru mengalami stres maka akan membuat guru berpikir negatif dan mengganggu guru saat berlangsungnya proses belajar mengajar. Guru memiliki tugas dalam mengembangkan kemampuan siswa dan menjadi fasilitator di sekolah. Apabila guru yang menjadi fasilitator mengalami stress maka akan membuat tugas guru tersebut terhambat (Rizal, 2013).

Ada sejumlah faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Di antara faktor itu adalah kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja. Selain itu ada juga faktor kemampuan ekonomi, besaran gaji, kemampuan penyesuaian diri, dan juga kemampuan berkomunikasi pegawai.

Kecerdasan emosi berhubungan dengan stres kerja. Ketika seseorang mampu memahami dan mengenali perasaan mereka sendiri serta mampu mengenali perasaan orang lain, mampu memotivasi diri sendiri dan memiliki pengelolaan Emosi yang baik dan interaksi yang baik dengan orang lain. seorang pegawai akan mampu mengendalikan Emosinya ketika memiliki Kecerdasan Emosi yang tinggi, maka dengan demikian hal tersebut akan mampu menurunkan Stres Kerja yang tinggi pula. Dikatakan mampu mengendalikan Emosi apabila mengetahui waktu yang tepat dalam mengambil suatu tindakan dan tindakan yang tepat pada situasi tertentu (Bahaudin, 2003).

Menurut Cooper dan Sawaf (1999), telah dibuktikan dari berbagai penelitian bahwa keberhasilan masa depan seseorang banyak disumbangkan dari Kecerdasan Emosi (EQ) yang dimiliki dibandingkan dengan kecerdasan intelektual (IQ). Tjahjoanggoro dan Atmadji (2003) melakukan penelitian tentang hubungan Kecerdasan Emosi dengan prestasi kerja *Multi Level Marketing*, dan hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosi dan prestasi kerja *Multi Level Marketing*. Yang berarti, jika Kecerdasan Emosi tinggi maka prestasi kerja akan semakin tinggi pula dan sebaliknya. Ketika seseorang memiliki Kecerdasan Emosi

yang tinggi maka ia akan mampu menghindari berbagai tindakan-tindakan yang dapat merugikan diri sendiri maupun orang lain seperti tindakan agresif ataupun verbal dan Emosi negatif lainnya seperti mudah marah, mudah tersinggung (Goleman, 2000). Kecerdasan Emosi dapat membantu manusia menentukan dimana dan kapan ia bisa mengungkapkan perasaan dan Emosinya.

Kecerdasan Emosi juga dapat membantu manusia mengarahkan dan mengendalikan Emosinya (Mubayidh, 2006). Seorang pegawai yang memiliki Kecerdasan Emosi yang tinggi mampu untuk menerima kelebihan dan kekurangan diri, serta mampu mengekspresikan perasaan dengan tepat, mampu memahami diri sendiri dan orang lain, mampu mengelola Emosi dalam menghadapi peristiwa sehari-hari dan mempunyai hubungan sosial yang baik dengan orang lain, hal ini akan menyebabkan rendahnya Stres Kerja. Namun seorang pegawai yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah akan menyebabkan tingginya stres kerja pegawai.

Kecerdasan emosional sangat diperlukan oleh pegawai agar dapat mengatasi stres. Kecerdasan emosional dapat mengatasi masalah karena dapat mengatur emosi diri sendiri sehingga mudah menyelesaikan masalah. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional memungkinkan pegawai untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa pegawai tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, hal ini dinyatakan pada penelitian Rahim (2010); Darvish (2011); Çekmecelioglu (2012); dan

Karambut (2012). Menurut Supriyanto *et al.*, (2012), kecerdasan emosional merupakan proses spesifik dari kecerdasan informasi yang meliputi kemampuan dalam mengekspresikan emosi diri sendiri kepada orang lain, pengaturan emosi untuk mencapai tujuan. Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu pegawai dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena pegawai kurang dapat pengambilan keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat

Keharmonisan keluarga berhubungan dengan stres kerja. Hal itu disebabkan karena Keluarga merupakan tempat penghuninya istirahat dari suatu kepenatan aktivitas sehingga keluarga haruslah menyenangkan, menurut Friedman (2010:09), keluarga didefinisikan sebagai sistem sosial kecil yang terbuka yang terdiri atas suatu rangkaian bagian yang sangat saling bergantung dan dipengaruhi oleh struktur maupun lingkungan eksternal, keluarga yang harmonis erat kaitannya dengan kondisi keluarga yang tenang tidak ada gejolak, tentram, bahagia, dan damai. Dalam keharmonisan keluarga, keluarga dianggap sebagai komponen penting dari tim kerja dan membawa nilai bagi lingkungan kerja. Pekerjaan dan keluarga adalah dua area dimana manusia menghabiskan sebagian besar waktunya.

Pembagian peran pekerjaan dan tugas keluarga di masa lalu sangatlah jelas, dimana suami adalah pencari nafkah melalui pekerjaannya sedangkan istri merawat keluarga dan anak-anak. Namun kecenderungan pasangan suami istri saat ini adalah keduanya bekerja. Pola keluarga seperti ini mengakibatkan

sulitnya pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga (Christine *et al.*, 2010). *Work family conflict* dianggap telah menjadi masalah yang penting dalam dunia bisnis saat ini (Roboth, 2015).

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk interrole conflict tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Buhali dan Margaretha, 2013). Minarsih (2011) dan Hotma (2011) menjelaskan *work family conflict* dan stres kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan *work family conflict* akan menyebabkan seseorang mengalami stres kerja apabila tidak dapat mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, stres kerja terjadi karena seseorang dikejar untuk mencapai target tertentu.

Stres adalah “tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan dan mempunyai dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya”.

Kualitas lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja . Hal itu disebabkan karena lingkungan kerja merupakan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Salah satu kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan para pegawai mudah stres. Stres ini suatu permasalahan yang sering menjadi perbincangan

sehari-hari menurut Hasibuan (2013) suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang terhadap tekanan lingkungan.

Selain lingkungan kerja dan stres kerja, kepuasan juga berpengaruh terhadap kinerja ketika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka mereka akan cenderung bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya jika pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah maka pegawai cenderung untuk bekerja sesukanya. Maka dari itu kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai menurunkan kinerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama dan jika lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya

sehari-hari dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Kemampuan ekonomi berhubungan dengan stres kerja. Hal itu disebabkan karena kesejahteraan merupakan salah satu prasyarat yang harus diperhatikan dalam faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya beban mental yang diterima seorang pegawai. Pegawai pada kenyataannya adalah manusia biasa yang membutuhkan kebutuhan-kebutuhan baik sandang dan pangan. Pegawai juga tentu saat-saat tertentu mengalami problem kesehatan. Semua itu tidaklah dapat diwujudkan bila pegawai tidak memiliki pendapatan yang memadai dari aktivitasnya di sekolah.

Kebutuhan sandang dan pangan yang terus meningkat, berbagai pengobatan baik dari dokter dan pengobatan melalui alternatif yang semakin hari semakin mahal, dan kebutuhan-kebutuhan pokok lainnya kelihatannya terus naik, semua itu tidak akan bisa terpenuhi bila perhatian terhadap kesejahteraan pegawai tidak benar-benar mendapat perhatian.

Namun apa yang dikhawatirkan dalam pemberian kesejahteraan pegawai tampaknya masih sangat memprihatinkan. Bila ditelusuri di lapangan masih banyak didapatkan seorang pegawai yang digaji di bawah UMK sehingga terpaksa bekerja sampingan menjadi tukang ojek ataupun mengajar di beberapa sekolah dari pagi sampai sore hari, namun tetap saja tidak dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Berita tentang kurangnya kesejahteraan pegawai telah sering kali publikasikan, namun kenyataannya hal itu tetap tidak

membuat berbagai pihak khususnya pemerintah tergerak untuk membuat kebijakan yang benar-benar menuntaskan persoalan klasik pengupahan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas penelitian ini berusaha meneliti hubungan antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja, dengan stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta. Dimana Yayasan SMA Batik Surakarta memiliki karakteristik yang unik daripada SMA negeri atau swasta lainnya. Selain itu Yayasan SMA Batik juga memiliki banyak penghargaan dalam tingkat Nasional dan merupakan sekolah swasta favorit di Solo sehingga dengan ini para pegawai dituntut untuk lebih optimal lagi dalam bekerja. Yayasan memiliki standar kerjanya yang harus diterapkan oleh para pegawai dengan itu pegawai yang tidak bisa menjalankan standar tersebut akan otomatis tertinggal atau mengalami stress kerja.

Pada penelitian ini diharapkan mampu menekan jumlah intoleransi antar rekan kerja dan mengetahui penyebab stress pegawai apakah berkaitan dengan lingkungan kerja atau lingkungan pribadi. Dengan ini berbagai kekurangan dan kelemahan yang ada harus secepatnya dibenahi agar pegawai dapat memahami apa sebenarnya efek yang diakibatkan karena stres kerja. Maka dari itu, diharapkan semua pegawai, dan siswa sama-sama hidup berdampingan secara positif.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi sejumlah masalah sehubungan dengan stres kerja pegawai. Karena itulah peneliti tertarik untuk melihat pokok masalah yang akan menjadi fokus penelitian ini yaitu:

1. Tingginya stres kerja pegawai
2. Rendahnya kecerdasan emosi
3. Kurangnya keharmonisan keluarga
4. Rendahnya kualitas lingkungan kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini membatasi pada:

1. Penelitian dilaksanakan di Yayasan SMA Batik Surakarta
2. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai Yayasan SMA Batik Surakarta
3. Penelitian dilaksanakan di lingkungan Yayasan SMA Batik Surakarta
4. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif
5. Stres kerja pegawai dapat diketahui setelah analisis data dari variabel kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta?
2. Apakah terdapat hubungan antara keharmonisan keluarga terhadap stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta?
3. Apakah terdapat hubungan antara kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta?
4. Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta
2. Hubungan antara keharmonisan keluarga terhadap stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta
3. Hubungan antara kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta
4. Hubungan antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan sejumlah manfaat baik manfaat teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat untuk menambah khasanah pengetahuan tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat kepada sejumlah pihak. Adapun pihak yang dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Siswa Sekolah

Bahwa dengan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pengertian secara luas kepada para siswa bahwa pegawai yang ditemui di sekolah bisa mengalami stress kerja. Maka dari itu para siswa bisa menjadi mengerti dan memahami keadaan sekitar.

b. Keluarga Pegawai Sekolah

Hadirnya penelitian ini bisa menjadikan cakrawala pengetahuan luas bagi para keluarga yang memiliki anggota keluarga yang bekerja di sekolah. Dimana stress kerja dapat dialami dimanapun dan kapanpun. Maka dari itu fungsi mewujudkan keluarga harmonis itu sangat penting dalam setiap keluarga.

c. Pegawai

Hasil penelitian ini memberikan manfaat kepada pegawai berupa dorongan agar pegawai mampu memahami tentang faktor-

faktor yang berhubungan dengan stres kerja , sehingga dapat mengantisipasi di sekolah dengan pendekatan kepada rekan pegawai yg lainnya secara optimal.

d. Kepala Sekolah

Penelitian ini bermanfaat bagi kepala sekolah untuk mengembangkan kepemimpinan yang otentik, sehingga pengelolaan dalam penyelenggaraan pendidikan tidak hanya menghasilkan pegawai yang positif namun juga beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

e. Kepala Dinas Pendidikan

Penelitian ini bermanfaat bagi Dinas pendidikan untuk melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendidikan sebagaimana diharapkan oleh masyarakat sehingga pengawasan yang dilakukan benar-benar menjadi perhatian sekolah.

f. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Penelitian ini bermanfaat bagi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dalam penyelenggaraan kurikulum pendidikan dan menambah bidang keilmuan pada jurusan manajemen pendidikan islam.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1 Grand Theory

a. Physiological Theory

Adalah landasan teori dari studi perilaku konsumen. Menurut Woodworth dan Marquis teori psikologi menyatakan bahwa teori psikologi sebagai ilmu khusus yang mempelajari tentang tingkah laku manusia atau pembelajaran terhadap aktivitas manusia (Tannady, 2018). Pengertian teori psikologi juga dijelaskan oleh Usman Effendi (2016), menyatakan bahwa teori psikologi mendasarkan diri pada faktor-faktor psikologis individu untuk selalu dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan lingkungan, yang merupakan penerapan dari teori-teori bidang psikologis dalam menganalisa suatu perilaku.

Berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa teori psikologi merupakan ilmu pembelajaran terhadap tingkah laku manusia atau aktivitas-aktivitas manusia berdasarkan pada faktor psikologisnya yang umumnya dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan lingkungan. Stimuli atau rangsangan yang ditangkap dengan panca indra merupakan input yang diolah secara psikologis (proses mental) sehingga menghasilkan output berupa perilaku.

Teori-teori psikologi yang memberikan sumbangan pada psikologi konsumen seperti teori belajar, teori stimulus-respons, teori kesadaran, teori gestalt, dan teori psikoanalisis. Teori belajar yaitu perubahan serta peningkatan kualitas dan kuantitas tingkah laku yang terjadi akibat

melakukan interaksi terus menerus dalam lingkungannya. Teori stimulus-respons yang memiliki dasar pandangan bahwa perilaku dimulai dengan adanya rangsangan atau aksi (stimulus) yang segera menimbulkan reaksi atau gerak balas (respons).

Teori kesadaran/kognitif yaitu tingkah laku individu tidak hanya ditentukan oleh tanggapan terhadap rangsangan yang mempengaruhinya, akan tetapi dipengaruhi pula oleh sikap, keyakinan, pengalaman, kesadaran, dan sangat ditentukan pula oleh persepsi serta pemahamannya terhadap situasi. Teori bentuk dan bidang menyatakan bahwa tingkah laku manusia berdasarkan pengalaman masa lalu yang merupakan hasil interaksi antara individu dengan lingkungan psikologisnya. Teori psikoanalisis menyatakan bahwa tingkah laku manusia dipengaruhi oleh keinginan yang terpaksa dan adanya motif yang tersembunyi. Psikologi konsumen mempelajari cara di mana individu berperilaku ketika memutuskan perilakunya untuk membeli produk atau jasa tertentu.

b. Theory of Work Adjustment

Teori Penyesuaian Pekerjaan (TWA) dikembangkan oleh Rene V. Dawis dan Loyd H. Lofquist dalam dua tahap selama tahun 1960 an dan 1970 an. Teori ini tumbuh dan berkembang di University of Minnesota dan kemudian dipublikasikan dalam beberapa buletin, artikel dan buku. Sejak pertengahan tahun 1970an, penelitian ini masuk dalam ranah penelitian psikologi. Mulai pada saat itu pula penelitian ini telah menjadi luas untuk diteliti dan dikembangkan. TWA didasarkan pada sifat psikologis interaksi

antara gaya kepribadian individu dan lingkungannya, dan merupakan proses kontinyu dan dinamis dimana seorang pekerja berusaha untuk mencapai dan memelihara korespondensi dengan lingkungan kerjanya (Dawis dan Lofquist, 1984).

Teori penyesuaian pekerjaan (TWA) termasuk kelas teori yang mengaitkan perbedaan perilaku individu dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan lingkungan. Teori ini melihat pilihan karir merupakan proses pengembangan dan penyesuaian antara: (a) Person (P) yang merupakan individu yang mencari penyesuaian dengan lingkungan kerjanya, dan (b) Environment (E) yang merupakan lingkungan tempat seseorang tersebut bekerja.

Hubungan keduanya dapat digambarkan dengan hubungan yang harmonis antara individu dengan lingkungan, kecocokan individu dengan lingkungan, begitupun juga sebaliknya, serta hubungan saling melengkapi antara individu dengan lingkungannya. *Theory of work adjustment* diawali dengan tiga asumsi dasar sebagai berikut:

- a. Sebagai living organism, individu memiliki persyaratan yang harus dipenuhi, banyak atau bahkan sebagian besar melalui lingkungan.
- b. Individu memiliki kemampuan yang memungkinkan untuk memenuhi persyaratan, dan
- c. Banyak perilaku individu yang dapat berinteraksi dengan lingkungan.

Pada teori ini, pegawai dan lingkungan kerja dipandang memiliki hubungan timbal balik yang sama-sama mempengaruhi masa kerja. Suatu

pekerjaan membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan tertentu, dan pegawai mengharapkan pekerjaan serta penghargaan yang layak diterima. Dalam teori ini, kesesuaian dipandang sebagai proses yang dinamis. Individu dianggap memiliki gaya penyesuaian tertentu yang ditandai dengan *flexibility* (kemampuan untuk mentolerir dikorespondensi), *activeness* (aktif bertindak untuk menyesuaikan pada lingkungan), *reactiveness* (bertindak atas kemauan diri sendiri untuk menyesuaikan), dan *perseverance* (lamanya waktu bagi individu untuk bertahan dalam penyesuaian). Keempat gaya penyesuaian ini telah digunakan untuk pengambilan keputusan karir, konseling penyesuaian kerja, dan saran perubahan karir (Dawis dan Lofquist, 1984).

Seiring berjalannya waktu, beberapa ahli turut mengembangkan teori ini, seperti Schneider (1983, 1987) yang mengemukakan bahwa fit dapat terjadi pada berbagai tingkat analisis sebagai sebuah konstruksi. Chatman (1991) juga menganggap bahwa nilai-nilai sebagai aspek yang paling penting dalam menentukan kesesuaian individu dengan lingkungan. Namun Kristof (1996) menyatakan bahwa terlepas dari upaya yang dilakukan oleh beberapa peneliti dalam mengklasifikasikan bentuk dari *Person-Environment Fit*, masih terdapat garis-garis yang tidak jelas.

Edwards dan Billsberry (2010) menyatakan bahwa *Person-Environment Fit* memiliki kombinasi dari tiga perspektif meliputi: *Person-Job Fit*, *Person-Group Fit*, dan *Person-Organization Fit*. Hal ini dapat dikatakan bahwa, pegawai akan mencapai kecocokan atau kesesuaian

dengan pekerjaan, rekan kerja dan organisasi. Selain itu, Ballout, (2007) dalam penelitiannya yaitu secara menonjol dengan catatan khusus tentang *Person-Environment Fit* meliputi: *Person- Job Fit, Person-Organization Fit, and Person-Culture Fit*. Hal ini dapat dikatakan bahwa, pegawai dapat mencapai kecocokan atau kesesuaian individu dengan lingkungan diukur melalui kecocokan pekerjaan, organisasi dan budaya.

Menurut Muchinsky dan Monohan, (1987), sebagai orang pertama yang menyelidiki perbedaan kategori bentuk fit, pada dasarnya dibedakan menjadi dua kategori fit: *supplementary fit* dan *complementary fit*. Muchinsky dan Monohan, (1987) menjelaskan *supplementary fit*, terjadi ketika seseorang individu memiliki karakteristik yang sama dengan individu lain di tempat kerja. Dalam menentukan apakah seseorang itu mempunyai kesesuaian secara *supplementary*, seseorang yang bersangkutan akan membuat penilaian terhadap orang lain di tempat kerjanya dan memutuskan apakah dia cocok atau tidak dengan rekan sekerjanya. Seseorang yang mempersepsikan secara *supplementary*, terjadi ketika seseorang melihat bahwa dirinya memiliki kesamaan *values*, norma, budaya iklim, dan tujuan dengan anggota organisasi yang lain. *Supplementary fit* ini mempengaruhi seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuannya.

Complementary fit, terjadi ketika kebutuhan atau keinginan seseorang dipenuhi dengan lingkungannya demikian juga sebaliknya. Dengan kata lain, akan terjadi *complementary fit* ketika organisasi menawarkan reward atau sumber daya yang diinginkan oleh seseorang,

begitupun sebaliknya, seseorang memiliki keterampilan atau kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi.

2 Variabel

a. Kecerdasan Emosi

1) Pengertian

Kecerdasan emosi yaitu kemampuan untuk memecahkan persoalan dan menghasilkan produk dalam suatu setting yang bermacam-macam dan dalam situasi yang nyata (Suparno, 2004). Emosional dengan kata dasar emosi diambil dari bahasa latin *emovere*, yang diterjemahkan sebagai bergerak, menyenangkan, mengendalikan. Sedangkan emosional sendiri dimaknai sebagai sesuatu yang berkaitan dengan aspek apapun dari emosi, mencirikan keadaan, proses, dan ekspresi yang mengandung kualitas emosi. Menurut Goleman (2000), mendefinisikan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah :

Kemampuan untuk mengenali perasaan, meraih dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual. Kecerdasan emosional sebagai kemampuan membantu dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain, serta menggunakan perasaan-perasaan itu untuk memandu pikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk memberikan dan menanggapi dengan tepat suasana hati, temperamen, motivasi dan hasrat orang lain, dan juga sebagai akses

untuk menuju perasaan perasaan dari seseorang dan kemampuan untuk membedakan perasaan tersebut serta memanfaatkannya untuk menuntun tingkah laku.

Kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain. Kecerdasan emosional mencakup kemampuan-kemampuan yang berbeda, tetapi saling melengkapi dengan kecerdasan akademik. Berdasarkan pengamatannya, banyak orang yang gagal dalam hidupnya bukan karena kecerdasan intelektualnya rendah, namun karena orang tersebut kurang memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional ini semakin perlu dipahami, dimiliki, dan diperhatikan dalam pengembangannya karena mengingat kondisi kehidupan dewasa ini semakin kompleks. Kehidupan yang semakin kompleks ini memberikan dampak yang sangat buruk terhadap kehidupan emosional individu (Yusuf, 2018).

Kecerdasan emosi salah satunya dilatarbelakangi untuk mengatasi suatu masalah. Menurut Goleman (2015) emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak dan rencana seketika untuk mengatasi suatu masalah. Akar kata emosi adalah *move* yang artinya menggerakkan, bergerak, menyiratkan bahwa kecenderungan bertindak merupakan hal mutlak dalam emosi.

Kecerdasan emosi merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain. Goleman (2001) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan.

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan dasar seseorang untuk mengenali dan menggunakan emosi. (Cherniss, 2001) menyatakan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk melihat dan mengekspresikan emosi, menstimulasi emosi dalam pikiran, memahami dan bernalar dengan emosi, dan mengatur emosi dalam diri dan orang lain.

Kecerdasan emosi bisa juga berupa ekspresi diri dari luapan yang ada di dalam hati dan pikiran. Cherniss (2001) mendefinisikan kecerdasan emosi dalam susunan pengetahuan, kemampuan emosional dan sosial yang mempengaruhi kemampuan untuk mengatasi tuntutan lingkungan, meliputi: 1) kemampuan untuk mengekspresikan diri, 2) kemampuan berhubungan dengan orang lain, 3) kemampuan untuk menghadapi emosi dan mengendalikan dorongan seseorang, 4) kemampuan beradaptasi dengan perubahan untuk memecahkan masalah yang bersifat pribadi atau sosial.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi meliputi kemampuan mengendalikan dorongan diri dan keinginan, mengontrol sikap dan perilaku. Sehingga individu dapat diterima di lingkungan sosial dan dapat mengenali perasaan orang lain.

2) Indikator

Kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan dasar seseorang untuk mengenali dan menggunakan emosi (Goleman, 2001).

Ahli-ahli psikologi Sternberg dan Salovey telah menganut pandangan kecerdasan yang lebih luas, berusaha menemukan kembali dalam kerangka apa yang dibutuhkan manusia meraih sukses dalam kehidupannya. Aspek-aspek kecerdasan emosi menurut Goleman (2015) adalah mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

Pertama, mengenali emosi diri. Kesadaran diri mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi merupakan dasar kecerdasan emosional, kemampuan memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman

diri. Para ahli psikologi menyebutkan kesadaran diri sebagai metamood, yakni kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang suasana hati.

Kedua, mengelola emosi. Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan pas adalah kecakapan yang bergantung pada kesadaran diri. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

Ketiga, memotivasi diri sendiri. Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk motivasi diri sendiri dan untuk berkreasi. Motivasi menurut Lusiawati (2013) adalah suatu kebutuhan atau keinginan yang dapat memberi kekuatan dan mengarahkan tingkah laku.

Keempat, mengenali emosi orang lain. Kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan keterampilan bergaul. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain.

Kelima, membina hubungan. Seni membina hubungan sebagian besar merupakan keterampilan mengelola emosi orang lain. Ini merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan antar pribadi. Individu mampu menangani emosi orang lain membutuhkan kematangan dua keterampilan emosional lain, yaitu manajemen diri dan empati.

Dengan landasan ini merupakan kecakapan sosial yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Adanya kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan, untuk menggerakkan dan mengilhami orang, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi, membuat orang lain merasa nyaman.

b. Keharmonisan Keluarga

1) Pengertian

Manusia merupakan makhluk yang banyak memiliki kepentingan dalam hidupnya. Apabila kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menciptakan konflik. Menurut Irwanto *et al.*, (1991) konflik dapat terjadi pada saat muncul dua kebutuhan atau lebih secara bersamaan. Menurut Robbin (1996) konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik secara

umum adalah bertemunya dua kepentingan yang berbeda dalam waktu yang bersamaan dan dapat menimbulkan efek yang negatif.

Menurut Ahmadi (2007) keluarga yang harmonis adalah keluarga yang memiliki keutuhan dalam interaksi keluarga yang berlangsung secara wajar.

Menurut Qaimi (2002) keluarga yang harmonis adalah keluarga yang seimbang. Menurut Shochib (2000) keluarga seimbang adalah keluarga yang memiliki keharmonisan keluarga yang ditandai terdapat hubungan yang baik antar ayah dengan ibu, ayah dengan anak, serta ibu dengan anak. Dalam keluarga, orang tua bertanggung jawab dan dapat dipercaya. Setiap anggota keluarga saling menghormati dan saling memberi tanpa harus diminta.

Menurut Stinnet dan Defrain (1999) kekuatan keluarga (*family strength*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuk keharmonisan keluarga. Kekuatan keluarga adalah sifat-sifat hubungan yang berpengaruh terhadap kesehatan emosional dan kesejahteraan keluarga. Keluarga yang menyatakan sebagai keluarga yang kuat mengungkapkan antara anggota keluarga saling mencintai, hidup dalam kebahagiaan dan harmonis.

Menurut Fauzi (2014) keharmonisan keluarga akan terwujud apabila masing-masing unsur dalam keluarga dapat berfungsi dan

berperan dengan wajar dan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai agama.

Menurut Gunarsa dan Gunarsa (1991) keluarga disebut harmonis bila seluruh anggota keluarga merasa bahagia, dengan ciri berkurang kekecewaan dan merasa puas terhadap seluruh keadaan dan keberadaan diri individu sebagai anggota keluarga.

Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja (Anoraga, 1992). Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir. Menurut Davis dan Newstrom (1995) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik peran ganda adalah sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga.

Menurut Gibson, *et al.*, (2005), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu: Pertama, konflik peran itu sendiri

(*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.

Kedua, konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.

Ketiga, konflik antar peran (*interrole conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda . hal ini terjadi karena seseorang memainkan banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda

Yang *et al.*, (2000) mengidentifikasi tiga jenis *work-family conflict*, yaitu pertama, *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

Kedua, *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

Ketiga, *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami konflik peran ganda akan merasakan ketegangan dalam bekerja. Konflik peran ini bersifat psikologis, gejala yang terlihat pada individu yang mengalami konflik peran ini adalah frustrasi, rasa bersalah, kegelisahan, keletihan. Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya: Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain, Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu, Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya, Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang *et al.*, 2000).

Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga. Menurut Frone *et al.*, (1992), tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Sedangkan tekanan dari domain keluarga menggambarkan individu yang berperan sebagai orang tua dan pasangan suami istri (Parasuraman *et al.*, 1992). Kedua peran tersebut mengarah pada kualitas peran masing-masing yaitu hubungan antara orangtua – anak dan hubungan suami – istri.

Menurut Gibson *et al.*, (2005) konflik peran terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain. Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (1995) konflik peran merupakan perbedaan persepsi terhadap suatu peran yang disebabkan sulitnya untuk mengungkapkan harapan-harapan tertentu tanpa memisahkan harapan yang lain. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) adalah suatu kondisi di mana terjadi pertentangan pada seorang individu yang diharuskan memilih dua peran atau lebih secara bersamaan.

2) Indikator

Keharmonisan keluarga adalah bilamana seluruh anggota keluarga merasa bahagia, ditandai oleh berkurangnya ketegangan, kekecewaan dan puas terhadap seluruh keadaan dan keberadaan dirinya (eksistensi dan aktualisasi diri), meliputi aspek fisik, mental, emosi dan sosial. Lima dimensi keharmonisan keluarga (Lam *et al.*, 2012; Kovikondala *et al.*, 2013) yaitu komunikasi efektif, resolusi konflik, kesabaran, waktu berkualitas, dan identitas sebagai keluarga.

Pertama, komunikasi efektif. Komunikasi yang tercipta dengan baik di antara anggota keluarga ketika peran dalam keluarga berfungsi secara optimal, sehingga setiap anggota keluarga dapat saling berbicara dengan bebas, saling mendengarkan, peduli, dan mampu mengekspresikan kasih sayang.

Resolusi konflik, yakni sebuah kondisi dimana keluarga dapat menyelesaikan masalah dengan konstruktif, saling menghargai dan mau menerima perbedaan pendapat serta tetap menjalankan perannya dengan baik. Penyelesaian masalah dalam keluarga juga dilakukan dengan tenang.

Kesabaran atau menahan diri, setiap anggota keluarga saling memahami dan memiliki kesabaran satu dengan yang lain serta mau menyesuaikan diri untuk berusaha meredakan ketegangan yang mungkin terjadi.

Waktu berkualitas bersama keluarga. Anggota keluarga merasakan kepuasan dan nyaman berada di tengah keluarga, setiap anggota keluarga merasa dekat satu dengan yang lain dan saling merawat. Identitas sebagai keluarga yang berarti bangga dan mengakui sebagai anggota keluarga serta mau menjadi bagian dari cita-cita keluarga.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan terdapat beberapa kriteria keluarga harmonis yakni kehidupan beragama dalam keluarga, komunikasi yang baik, resolusi konflik, waktu bersama dalam keluarga, hubungan yang erat dan saling menghargai. Dalam penelitian ini aspek keluarga harmonis mengacu pada teori Kovikondala *et al.*, (2015) yang mengemukakan lima dimensi keharmonisan dikarenakan kemutakhiran penelitian dan kesesuaian dengan tema penelitian ini.

c. Kualitas Lingkungan Kerja

1) Pengertian

Menurut Ahmadi (2007) keluarga yang harmonis adalah keluarga yang memiliki keutuhan dalam interaksi keluarga yang berlangsung secara wajar. Menurut Qaimi (2002) keluarga yang harmonis adalah keluarga yang seimbang. Menurut Shochib (2000) keluarga seimbang adalah keluarga yang memiliki keharmonisan keluarga yang ditandai terdapat hubungan yang baik antar ayah dengan ibu, ayah dengan anak, serta ibu dengan anak.

Dalam keluarga, orang tua bertanggung jawab dan dapat dipercaya. Setiap anggota keluarga saling menghormati dan saling memberi tanpa harus diminta. Menurut Stinnet dan Defrain (1999) kekuatan keluarga (*family strength*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuk keharmonisan keluarga. Kekuatan keluarga adalah sifat-sifat hubungan yang berpengaruh terhadap kesehatan emosional dan kesejahteraan keluarga. Keluarga yang menyatakan sebagai keluarga yang kuat mengungkapkan antara anggota keluarga saling mencintai, hidup dalam kebahagiaan dan harmonis.

Menurut Fauzi (2014) keharmonisan keluarga akan terwujud apabila masing-masing unsur dalam keluarga dapat berfungsi dan berperan dengan wajar dan tetap berpegang teguh pada nilai-nilai agama. Menurut Gunarsa dan Gunarsa (1991) keluarga disebut

harmonis bila seluruh anggota keluarga merasa bahagia, dengan ciri berkurang kekecewaan dan merasa puas terhadap seluruh keadaan dan keberadaan diri individu sebagai anggota keluarga.

Lingkungan kerja dari para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para pegawai perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Menurut Sudrajat (2014), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi pegawai. Alrub (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. McCoy dan Evans (2015) menyatakan bahwa lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas kerja. Pengertian lingkungan kerja menurut Nawawi (2012) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang menggambarkan sehat/baik atau tidak baiknya sebuah organisasi di bidang pemerintahan, dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai/pegawai, yang langsung atau tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2012), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Maryati (2014) menjelaskan lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Jika pekerjaan atau pegawai merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan produktivitas akan meningkat.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut (Fathoni, 2016). Lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi

pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja (Supardi, 2013).

Dalam melakukan tugas dan kewajibannya di organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya (Sedarmayanti, 2015).

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu: 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
- b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua kejadian kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama pegawai, maupun

dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi: 1) Faktor lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain. 2) Faktor status sosial. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan. 3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan. 4) Faktor sistem informasi. Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dirangkum bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dihadapi dan berada di sekitar pegawai yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka.

2) Indikator

Kualitas lingkungan kerja mempunyai peran bagi perkembangan perilaku sosial pegawai. Lingkungan kerja memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang di luar anggota keluarganya. Berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari teori pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2015) meliputi dimensi fisik dan dimensi non fisik.

Pertama, dimensi fisik dimana diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu : a) Pencahayaan. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya. b) Sirkulasi udara. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai. c) Kebisingan. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. d) Warna. Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula

diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap. e) Kelembaban udara. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. f) Fasilitas. Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Kedua, dimensi non fisik. Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu : a) Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena pegawai dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya. b) Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih. c) Keamanan dalam pekerjaan. Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi pegawai. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu berkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

d. Stres Kerja

1) Pengertian

Stres kerja merupakan hal yang vital dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Zainal *et al.*, (2015) mendefinisikan stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Rico *et al.*, (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan menurut Beehr dan Newman stres kerja sendiri merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal.

Menurut Riggio (2003) dan Ummu (2011) stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman. Stres kerja merupakan satu faktor yang menentukan naik turunnya kinerja pegawai. Penelitian ini juga didukung Luthans (2006) bahwa pemicu stres kerja tersebut berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman. Stres kerja menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal.

Dimana dengan itu stress kerja dapat didalami dengan pendekatan yang cocok, menurut Zainal *et al.*, (2015) ada dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

Pertama, pendekatan individu meliputi : meningkatkan keimanan , melakukan meditasi dan pernafasan, melakukan kegiatan olahraga, melakukan relaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga, menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

Kedua, pendekatan perusahaan meliputi : melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olahraga, Melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, melakukan restrukturisasi tugas, Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

Berbagai banyak faktor yang menyebabkan stres kerja menurut Ummu (2011), terdapat tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu yang diuraikan sebagai berikut:

Pertama, faktor lingkungan, yaitu keadaan secara global. Lingkungan yang dapat menyebabkan stres adalah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya.

Kedua, faktor organisasional, yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi-kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut: a) Karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan memiliki kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan. itu sendiri. b) Karakteristik peran individu. Pekerjaan atau jabatan yang disandang individu memunculkan peran. Hal ini merupakan norma-norma sosial yang harus dituruti individu menurut posisinya dalam pekerjaan. c) Karakteristik lingkungan sosial. Komposisi personalia dalam organisasi akan membentuk pola hubungan interpersonal. Kondisi sosial yang menjadi sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar pegawai, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen. Hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi. d) Iklim organisasi. Karakteristik khas yang bersifat relatif tetap dari lingkungan suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi meliputi sistem penggajian, disiplin kerja dan proses pengambilan keputusan budaya kerja yang

mencakup rasa memiliki, konsultasi, dan komunikasi. e) Karakteristik fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan suatu pekerjaan memiliki pengaruh penting pada kinerja dan kepuasan kerja. Beberapa kondisi fisik dapat mempengaruhi kemunculan stres, seperti polusi bahan kimia, penggunaan asbes, polusi asap rokok, batu bara, dan kebisingan.

Ketiga, faktor individual, terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian pegawai dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan

2) Indikator

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Robbins (2006) indikator stres kerja adalah sebagai berikut: 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak fisik. 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. 4) Struktur organisasi.

Berbagai indikator berdampak pada mental pribadi seseorang. Indikator lainnya dalam stres kerja menurut Yan *et al.*, (2014) yaitu: 1) Kekhawatiran. Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut. 2) Gelisah. Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi. 3) Tekanan. Yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut. 4) Frustrasi. Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

Ada pula hal lain yaitu indikator stres kerja yang diakibatkan oleh tekanan kerja seperti menurut Afandi (2018) yaitu : 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik. 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. 3) Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain. 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang

diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

3 Hubungan Variabel

a. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Pegawai.

Pegawai yang mengalami stres kerja salah satunya dikarenakan pegawai yang tidak mampu mengelola emosi diri dengan baik, sehingga ketika emosi memuncak dan tidak mampu dibendung lagi, emosi tersebut membuat stres yang berimbas pada kinerjanya. Kemampuan mengelola emosi dengan baik sangat erat kaitannya dengan kecerdasan emosional seseorang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mampu bertahan pada saat mengalami frustrasi dan menjaga keselarasan emosi dengan cara pengendalian diri, mengontrol dorongan (impuls), empati, dan keterampilan sosial.

Kecerdasan emosional setiap individu berbeda-beda, individu yang memiliki kecerdasan yang tinggi cenderung mampu untuk mengelola emosi dengan baik, sedangkan individu yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah cenderung mengalami stres dan kemungkinan untuk menjadi depresi (Goleman, 1995). Seorang pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang positif adalah seorang pegawai

yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dengan baik, mampu memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, dan mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain, dengan demikian pegawai tersebut dapat dikatakan sebagai pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi (Indrayana dan Hendrati, 2013). Berdasarkan paparan di atas, peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan pada kecerdasan emosional dan stres kerja.

b. Hubungan Antara Keharmonisan Keluarga Dengan Stres Kerja Pada Pegawai.

Mengacu pada kajian teoritis yang telah diterangkan sebelumnya, dapat terlihat keterkaitan antara dua variabel penelitian. Dukungan sosial dideskripsikan sebagai faktor penting dalam beberapa domain resiliensi. Armstrong, dalam penelitiannya mengemukakan bahwa, dukungan sosial berfungsi sebagai stres mediator yang membuat individu menjadi lebih resisten terhadap dampak buruk stres (Armstrong *et al.*, 2005). Berdasarkan dari hasil penelitian yang ada, dukungan sosial merupakan salah satu komponen dalam faktor pelindung (Henderson dan Milstein, 2003). Individu yang memiliki dukungan sosial tinggi memiliki kemungkinan untuk terhindar dari stres ketika mengalami tekanan, dan dapat menghadapinya dengan baik (Ayudia, 2014).

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Jumilah (2015), di PT. Pelita Tomangmas, peneliti membuat para pegawai mengemukakan stres kerja berdasarkan dari aspek fisik, psikologis, dan perilaku. Dari

aspek fisik, pegawai mengatakan bahwa sering kelelahan hingga mengalami sakit kepala karena beratnya pekerjaan yang diberikan atasan. Berdasarkan aspek psikologis, pegawai mengaku merasa tekanan yang diberikan atasan dapat membuat pegawai frustrasi dan mudah marah, dan lingkungan tempat kerja yang kurang menyenangkan membuat pegawai ingin cepat pulang. Sedangkan berdasarkan aspek perilaku, beberapa pegawai mengaku terdapat beberapa rekan mereka yang bermalasan saat bekerja dan terkadang meminta bantuan rekan lainnya atau bahkan meminta rekan lainnya untuk mengerjakan tugas mereka, banyak dari mereka saat mempunyai masalah akan mudah tersinggung sehingga kinerja dan produktivitasnya di tempat bekerja menjadi menurun.

Selain problematika dalam hal pekerjaan stres kerja juga disebabkan oleh masalah pribadi Dwiyanti (2001) menyatakan bahwa faktor pribadi yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan, nyatanya merupakan penyebab yang berdampak besar terhadap stres kerja pegawai. Salah satunya adalah tidak adanya dukungan sosial yang didapatkan oleh seseorang, yang berarti stres lebih mudah untuk muncul pada pekerja yang tidak mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan sekitar pekerja itu sendiri. Dukungan sosial di sini bisa didapatkan dari lingkungan pekerjaan maupun dari keluarga. Banyaknya kasus menunjukkan bahwa, para pegawai yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman, istri dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang

tidak memperoleh dukungan dari teman satu pekerjaan (baik pimpinan, pegawai, maupun bawahan) akan menyebabkan seseorang lebih mudah mengalami stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial, sehingga membuat seseorang merasa tidak nyaman ketika melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

c. Hubungan Antara Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Swasono, 2008). Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor bagi timbulnya penyakit. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan juga tekanan dari tugas yang banyak, secara bersamaan dapat menimbulkan stres kerja pegawai yang membuat pegawai menjadi tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Gibson (2005) stres terjadi akibat dari adanya tekanan di tempat kerja seperti kebisingan, temperatur udara, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, tidak

Hal ini merupakan kerugian bagi perusahaan, karena pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja tentu memiliki kinerja yang menurun dan berakibat pada kinerja perusahaan yang juga ikut menurun.

d. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Keharmonisan Keluarga Dan Kualitas Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Dengan Stres Kerja Pada Pegawai.

Munculnya stres kerja pada pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor seperti faktor keluarga, sekolah dan lingkungan sekitar (Kurniawati, 2010). Pegawai yang mempunyai kecerdasan emosi yang tinggi maka stres kerjanya akan rendah, begitu juga sebaliknya pegawai yang mempunyai kecerdasan emosi yang rendah maka stres kerjanya akan tinggi. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan dapat mengelola emosinya dalam menghadapi tekanan yang muncul dari dalam maupun dari luar dirinya (Goleman, 2000).

Faktor pribadi yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan, nyatanya merupakan penyebab yang berdampak besar terhadap stres kerja pegawai. Salah satunya adalah tidak adanya dukungan sosial yang didapatkan oleh seseorang, yang berarti stres lebih mudah untuk muncul pada pekerja yang tidak mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan sekitar pekerja itu sendiri. Dukungan sosial di sini bisa didapatkan dari lingkungan pekerjaan maupun dari keluarga. Banyaknya kasus menunjukkan bahwa, para pegawai yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan

dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman, istri dan sebagainya.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan juga tekanan dari tugas yang banyak, secara bersamaan dapat menimbulkan stres kerja pegawai yang membuat pegawai menjadi tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Sehingga ketiga variabel di atas yaitu kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga dan kualitas lingkungan kerja diasumsikan secara bersama-sama berhubungan dengan stres kerja pada pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang stres kerja banyak dihubungkan dengan berbagai hal, misalnya stres kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja, kesehatan mental, efikasi diri, harga diri serta kinerja. Penelitian yang meneliti tentang stres kerja antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Adeyemo dan Ogunyemi (2003) dalam penelitiannya yang berjudul *Emotional Intelligence and Self Efficacy as Predictor of Occupational Stress Among Academic Staff in A Nigeria University*. Penelitian tersebut berusaha mengetahui tentang efek interaktif dan efek relatif dari kecerdasan emosi dan efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang berupa kecerdasan emosi dan (*self-efficacy*) sangat efektif dalam memprediksi tingkat stres kerja. Berdasarkan hal ini dapat diketahui bahwa program peningkatan kecerdasan emosi dan teknik intervensi dan (*self-*

efficacy) akan memberikan sumbangan yang penting dalam usaha mengelola stres kerja. Bedanya dengan penelitian ini adalah variabel independen yang dipakai hanya seputar diri, sedangkan pada penelitian ini menghubungkan antara faktor diri, faktor keluarga dan faktor lingkungan kerja.

Meng dan Wang (2018) dalam penelitiannya yang berjudul *A research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study*, meneliti mengenai tingkat stres anggota fakultas universitas, faktor penentu penting stres anggota fakultas, dan implikasinya bagi anggota fakultas dan administrator. Hasilnya stres kerja anggota fakultas universitas tersebar luas di seluruh hierarki pekerjaan. Anggota fakultas universitas dihadapkan dengan berbagai tingkat pengajaran dan penelitian ilmiah dan tekanan pengembangan pribadi. Peringkat profesional, usia, dan lama mengajar membuat perbedaan dalam tingkat stres kerja anggota fakultas. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak ditemukan peran *work conflict* sebagai determinan penyebab stres anggota fakultas di Cina.

Selain itu Tsegaw *et al.*, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul *Determinants of Work-Related Stress Among Nurses Working in Private and Public Hospitals in Dessie City, 2021: Comparative Cross-Sectional Study*, meneliti mengenai stres kerja pada perawat di kota Dessie, Ethiopia. Besarnya keseluruhan stres terkait pekerjaan di antara perawat di kota Dessie hampir setengahnya. Sebaliknya, lebih banyak stres terkait pekerjaan di antara perawat yang bekerja di rumah sakit umum daripada di rumah sakit

swasta. Jenis kelamin, unit operasi (kerja), pengalaman kerja, dan jenis institusi merupakan determinan stres terkait pekerjaan di rumah sakit umum dan swasta. Oleh karena itu, mengurangi beban kerja dan memberikan pelatihan manajemen stres sangat penting untuk mengurangi stres terkait pekerjaan di antara perawat. Perbedaan dengan penelitian ini adalah, pada penelitian Tsegaw *et al.*, (2022) faktor yang diteliti adalah faktor demografi bukan faktor psikologi ataupun sosialoginya.

Leon dan Tanasescu (2018) dalam papernya *Emotional Intelligence and Occupational Stress in Romanian Organizations*, meneliti mengenai stres kerja di Rumania. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada sektor perbankan Rumania.

Hasil penelitian membuktikan bahwa keempat dimensi kecerdasan emosional berdampak positif dalam mengurangi stres yang dialami pegawai. Dengan kata lain, mereka yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi kurang stres di tempat kerja; karena fakta bahwa mereka berhasil memahami dan mengendalikan emosi mereka sendiri dan emosi orang lain, mereka (i) lebih berorientasi pada tujuan, (ii) fokus pada apa yang mereka lakukan, dan (iii) menggunakan emosi mereka secara konstruktif. Temuan ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Pada tingkat teoritis, ini memperluas literatur mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan stres kerja dengan memberikan wawasan berharga dari lembaga perbankan Rumania.

Selain itu, ini membantu pembuat kebijakan memahami mengapa pegawai mereka memandang stres kerja secara berbeda. Selain itu, ini menjelaskan betapa pentingnya bagi para manajer untuk mengembangkan kemampuan mereka untuk mengenali emosi mereka sendiri dan menggunakannya dengan tepat dalam proses pengambilan keputusan. Perbedaan dalam penelitian adalah penggunaan *work family conflict* dan lingkungan kerja sebagai variabel determinan stres kerja.

Terakhir, Mansour dan Tremblay (2018) dalam papernya yang berjudul *Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways*, mengkaji bagaimana kebutuhan akan praktik ramah keluarga berkontribusi dalam meningkatkan efek *work family conflict* (WFC) dan konflik *family work conflict* (FWC) pada stres kerja, kelelahan, dan niat untuk pergi di industri perhotelan di Quebec (258 staf). Hasil penting menunjukkan bahwa persepsi kebutuhan pengasuhan anak memoderasi hubungan antara FWC, stres kerja, dan kelelahan. Juga, pegawai yang ingin memiliki minggu kerja yang padat dan tindakan paruh waktu terkena lebih banyak stres terkait dengan WFC/FWC.

Akhirnya, keempat langkah tersebut dapat membentuk jalur sumber daya untuk mengurangi gangguan pekerjaan-keluarga, stres kerja, kelelahan, dan oleh karena itu niat untuk pergi. Secara teoritis, dia memperluas garis teori ini dengan menyoroti pentingnya kebutuhan

subjektif untuk kebijakan ramah keluarga, sebagai 'jalan karavan sumber daya', dalam antarmuka pekerjaan-keluarga dan proses hasil pekerjaan. Persepsi keinginan atau kebutuhan untuk tindakan ini menawarkan pemahaman baru tentang praktik ini. Praktis, mengidentifikasi siapa yang lebih sensitif terhadap tindakan ramah keluarga akan memungkinkan organisasi atau pengusaha untuk mengalokasikan sumber daya yang mendukung secara lebih memadai dengan menargetkan pegawai yang paling membutuhkan praktik tersebut.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori, dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Pegawai.

Kecerdasan emosi berhubungan dengan stres kerja pada pegawai. Kemampuan mengelola emosi dengan baik sangat erat kaitannya dengan kecerdasan emosional seseorang. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, mampu bertahan pada saat mengalami frustrasi dan menjaga keselarasan emosi dengan cara pengendalian diri, mengontrol dorongan (impulse), empati, dan keterampilan sosial. Kecerdasan emosional setiap individu berbeda-beda, individu yang memiliki kecerdasan yang tinggi cenderung mampu untuk mengelola emosi dengan baik, sedangkan individu yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah cenderung mengakibatkan stres kerja dan kemungkinan untuk menjadi depresi.

Seorang pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang positif adalah seorang pegawai yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri dengan baik, mampu memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, dan mampu membina hubungan yang baik dengan orang lain, dengan demikian pegawai tersebut dapat dikatakan sebagai pegawai yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Oleh karena itu, Kecerdasan emosi berhubungan dengan stres kerja pada pegawai.

2. Hubungan Antara Keharmonisan keluarga Dengan Stres kerja pada pegawai.

Keharmonisan keluarga berhubungan dengan stres kerja pada pegawai. Keluarga merupakan lembaga pertama dan utama dalam melaksanakan proses sosialisasi dan sivilisasi pribadi individu. Di tengah keluarga, individu belajar mengenal makna cinta kasih, simpati, loyalitas, ideologi, bimbingan, dan pendidikan. Keluarga memberikan pengaruh menentukan pada pembentukan watak dan kepribadian, serta menjadi unit sosial terkecil yang memberikan fondasi primer bagi perkembangan individu. Baik buruknya struktur keluarga memberikan dampak bagi atau buruknya perkembangan jiwa dan jasmani. Situasi keluarga yang kisruh, kacau acak-acakan, sewenang-wenang, main hakim sendiri, tanpa aturan dan disiplin yang baik itu jelas sifatnya tidak mendidik dan tidak memunculkan iklim yang manusiawi. Oleh karena itu, keharmonisan keluarga berhubungan dengan stres kerja pada pegawai.

3. Hubungan Antara Kualitas lingkungan kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai.

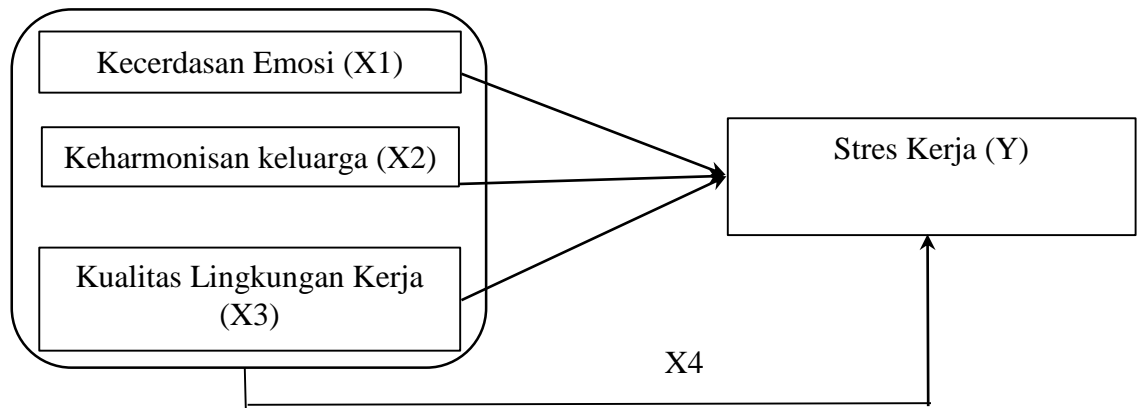
Kualitas lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja pada pegawai. lingkungan kerja merupakan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Salah satu kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan para pegawai mudah stres. Lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami setiap pegawai yang disebabkan oleh pekerjaan yang sangat banyak dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Oleh karena itu kualitas lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja pada pegawai.

4. Terdapat Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Keharmonisan keluarga Dan Kualitas lingkungan kerja Dengan Stres kerja

Secara bersama sama, terdapat hubungan antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga dan kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai. Kecerdasan emosional setiap individu berbeda-beda, individu yang memiliki kecerdasan yang tinggi cenderung mampu untuk mengelola emosi dengan baik, sedangkan individu yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah cenderung mengakibatkan stres kerja dan kemungkinan untuk menjadi depresi.

Pegawai yang mengalami stres kerja dikarenakan pegawai yang tidak mampu mengelola emosi diri dengan baik, sehingga ketika emosi memuncak dan tidak mampu dibendung lagi, akan mengakibatkan stres kerja. Begitupun dengan baik buruknya struktur keluarga memberikan dampak bagi atau buruknya perkembangan jiwa dan jasmani. Situasi keluarga yang kisruh, kacau acak-acakan, sewenang-wenang, main hakim sendiri, tanpa aturan dan disiplin yang baik itu jelas sifatnya tidak mendidik dan tidak memunculkan iklim yang manusiawi. Lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Sehingga kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama berhubungan dengan stres kerja pada pegawai. Kerangka berpikir hubungan antara kecerdasan emosi,

keharmonisan keluarga dan kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja itu dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta.

H2: Terdapat hubungan antara keharmonisan keluarga dengan stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta.

H3: Terdapat hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta.

H4: Terdapat hubungan antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga dan kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif korelasional (Sudjana dan Ibrahim, 2009) menjelaskan mengenai pengertian dari metode penelitian deskriptif korelasi, “studi korelasi mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain”. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner untuk mengetahui intensitas penggunaan sumber belajar berbasis teknologi informasi sebagai upaya membentuk kompetensi profesional hubungan antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga dan kualitas lingkungan kerja dengan stres pada pegawai di SMA Yayasan SMA Batik Surakarta.

Menurut Arikunto (2013) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal lain yang ia ketahui. Skor dari perolehan penyebaran Kuesioner kemudian diolah untuk dianalisis menggunakan statistik deskriptif yang dituangkan dalam bentuk pengkategorian dan persentase.

Berdasarkan teori tersebut penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Fokus pada penelitian ini adalah peneliti menguji hubungan antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga dan kualitas

lingkungan kerja dengan stres pada pegawai di SMA Yayasan SMA Batik Surakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu penelitian ini sebagai berikut:

1. Tempat

Penelitian dilakukan di Yayasan SMA Batik Surakarta. Pemilihan tempat penelitian disebabkan Yayasan SMA Batik merupakan Yayasan SMA yang sudah lama berkiprah dibidang pendidikan, dan juga menaungi sekolah lebih dari satu. Sekolah Batik juga merupakan sekolah populer di Kota Surakarta sehingga penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai tingkat strea pegawai yang dimiliki.

2. Waktu

Penelitian dilakukan antara Maret sampai April tahun 2023. Rincian jadwal penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu
1	Menyusun proposal	November 2021- Februari 2022
2	Seminar proposal	September 2022
3	Revisi seminar proposal	Oktober 2022
4	Menyusun butir	Februari 2023
5	Uji coba butir	Maret 2023
6	Revisi butir	Maret 2023
7	Pengumpulan data	April 2023
8	Analisis data	April 2023
9	Penyusunan laporan	April 2023
10	Seminar hasil penelitian	Oktober 2023
11	Revisi hasil penelitian	Oktober 2023

12	Ujian tertutup	November 2023
13	Revisi hasil ujian tertutup	November 2023
14	Ujian terbuka	November 2023
15	Revisi hasil ujian terbuka	November 2023
16	Pengumpulan disertasi	Desember 2023

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi, sampel dan teknik sampling dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Yayasan SMA Batik Surakarta baik SMA Batik 1 Surakarta dan SMA Batik 2 Surakarta.

Tabel 3. 2
Populasi Penelitian

No	Sekolah	Populasi
1	SMA Batik 1 Surakarta	75
2	SMA Batik 2 Surakarta	56
	Jumlah	131

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Yayasan SMA Batik. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 131 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik Sampling yang digunakan yaitu non probability sampling. Selanjutnya menurut Sugiyono (2014) definisi *nonprobability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Jadi, sampel yang akan diambil untuk penelitian ini adalah :

Tabel 3. 3
Teknik Sampling

No	Sekolah	Populasi	Sampel
1	SMA Batik 1 Surakarta	75	75
2	SMA Batik 2 Surakarta	56	56

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga dan kualitas lingkungan kerja, dan stres pada pegawai di Yayasan SMA Batik Surakarta. Pengembangan butir untuk mengumpulkan data variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosi

a. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan Kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan. Butir ada yang bersifat positif, ada yang bersifat negatif. Pilihan meliputi selalu, sering, kadang, jarang, dan tidak pernah

b. Definisi Konseptual

Kecerdasan emosi yaitu kemampuan untuk memecahkan persoalan dan menghasilkan produk dalam suatu setting yang bermacam-macam dan dalam situasi yang nyata.

c. Definisi Operasional

Kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau, mengendalikan perasaan sendiri serta menggunakan perasaan-perasaan untuk menyalurkan pikiran dan tindakan. Kecerdasan emosi mengacu pada kemampuan dasar untuk mengenali dan menggunakan emosi, indikator antara lain: 1) mengenali emosi diri, 2) mengelola emosi, 3) memotivasi diri sendiri, 4) mengenali emosi orang lain, dan 5) membina hubungan.

d. Kisi-kisi Data

Kisi-kisi ini menjadi panduan penulisan butir untuk mengumpulkan data kecerdasan emosi. Kisi-kisi itu adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kisi-kisi Butir Pengumpulan Data Kecerdasan Emosi

No.	Indikator	Butir		Jumlah		Jumlah
		Positif	Negatif	Positif	Negatif	
1.	Mengenali emosi diri	1,2,	3,4	2	2	4
2.	Mengelola emosi	5,6,7	8,9,10	3	3	6
3.	Memotivasi diri sendiri	11,12,13	14,15,16	3	3	6
4.	Mengenali emosi orang lain	17,18,19	20,21,22	3	3	6
5.	Membina hubungan	23,24	25,26,27	2	3	5
	Jumlah			13	14	27

e. Penulisan butir

Penulisan butir-butir pengumpulan data kecerdasan emosi dilakukan berdasarkan tabel kisi-kisi butir kecerdasan emosi.

f. Uji coba

1) Aturan skor pengumpulan data uji coba

Teknik dari skala interval yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah salah satu alat psikometri yang mendasar dan sering digunakan dalam penelitian, cocok untuk mengukur perilaku dan pendapat pribadi yang dikumpulkan melalui kuesioner (Vonglao, 2017). Skala Likert adalah salah satu alat yang cocok untuk mengukur sikap laten, yang terdiri dari rangkaian pernyataan yang merupakan indikator dari masing-masing variabel (Vonglao, 2017). Setiap pernyataan mempunyai respon skala aktif paling sedikit, kurang, sedang, lebih banyak, dan paling banyak dengan skor untuk skala masing-masing 1, 2, 3, 4, dan 5 (Vonglao, 2017). Keterangan dari skor pada skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Skor Kuesioner

No	Jawaban	Sifat butir	
		Positif	Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

Ada empat alasan penelitian menggunakan skala Likert. Pertama, skala Likert umumnya diperlakukan sebagai skala interval (Sekaran dan Bougie, 2016). Kedua, skala Likert merupakan cara efektif untuk

mengukur perilaku dan pendapat pribadi (Vonglao, 2017). Ketiga, skala Likert mudah dimengerti responden (Babin dan Zikmund, 2016). Keempat, bisa menghitung skor total setiap responden (Sekaran dan Bougie, 2016). Hasil yang didapatkan bisa dihitung dengan teratur (Vonglao, 2017).

2) Responden uji coba

Responden uji coba butir kecerdasan emosi adalah pegawai Yayasan SMA Batik Surakarta 30 orang pegawai.

3) Waktu Pelaksanaan

Uji coba butir kecerdasan emosi dilaksanakan pada bulan Maret 2023.

4) Metode uji coba

Uji coba meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji coba dilakukan sebagai berikut:

a) Uji validitas

Uji validitas menggunakan metode korelasi butir dengan total.

Perhitungan korelasi menggunakan rumus product moment

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach

5) Kriteria uji coba

Kriteria uji coba adalah sebagai berikut:

a) Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Apabila hasil koefisien korelasi *Product Moment* butir pertanyaan yang diuji lebih besar dari tabel koefisien Product Moment, berarti koefisien korelasi tersebut signifikan dan butir pertanyaan yang digunakan valid. Berdasarkan uji validitas dengan SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosi

Butir	α	Sig	Keterangan
1	0,05	0,00	Valid
2	0,05	0,00	Valid
3	0,05	0,00	Valid

4	0,05	0,00	Valid
5	0,05	0,00	Valid
6	0,05	0,00	Valid
7	0,05	0,00	Valid
8	0,05	0,00	Valid
9	0,05	0,00	Valid
10	0,05	0,01	Valid
11	0,05	0,00	Valid
12	0,05	0,00	Valid
13	0,05	0,03	Valid
14	0,05	0,00	Valid
15	0,05	0,00	Valid
16	0,05	0,00	Valid
17	0,05	0,00	Valid
18	0,05	0,00	Valid
19	0,05	0,00	Valid
20	0,05	0,00	Valid
21	0,05	0,00	Valid
22	0,05	0,00	Valid
23	0,05	0,00	Valid
24	0,05	0,00	Valid
25	0,05	0,00	Valid
26	0,05	0,00	Valid
27	0,05	0,00	Valid

Hasil uji validitas Kuesioner kecerdasan emosi (X_1) di atas menunjukkan bahwa dari 27 butir valid dan 0 butir tidak valid. Oleh karena itu untuk variabel kecerdasan emosional sejumlah 27 butir pernyataan layak digunakan sebagai butir penelitian. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.3.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan digunakan untuk meneliti suatu objek. Dalam penelitian ini dilakukan uji

reliabilitas kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan.

Hasil uji reliabilitas Kuesioner kecerdasan emosional (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,878$ Adapun nilai r_{hitung} lebih tinggi dari $r_{kritis} 0,6$, maka Kuesioner kecerdasan emosional terbukti reliabel. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.4.

2. Keharmonisan Keluarga

a. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan Kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan. Butir ada yang bersifat positif, ada yang bersifat negatif. Pilihan meliputi selalu, sering, kadang, jarang, dan tidak pernah

b. Definisi Konseptual

Keharmonisan keluarga adalah berkumpulnya unsur fisik dan psikis yang berbeda antara pria dan wanita sebagai pasangan suami istri, dilandasi oleh berbagai unsur persamaan; seperti saling dapat memberi dan menerima cinta kasih tulus dan memiliki nilai-nilai serupa dalam perbedaan.

c. Definisi Operasional

Keharmonisan keluarga adalah bilamana seluruh anggota keluarga merasa bahagia, ditandai oleh berkurangnya ketegangan, kekecewaan dan puas terhadap seluruh keadaan dan keberadaan dirinya (eksistensi dan aktualisasi diri), meliputi aspek fisik, mental, emosi dan sosial, dengan indikator antara lain : 1) komunikasi efektif 2) resolusi konflik, 3) kesabaran atau menahan diri 4) waktu berkualitas bersama keluarga, dan 5) identitas sebagai keluarga.

d. Kisi-kisi Butir

Kisi-kisi ini menjadi panduan penulisan butir butir untuk mengumpulkan data keharmonisan keluarga. Kisi-kisi itu adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 7
Kisi-kisi butir keharmonisan keluarga

No.	Indikator	Butir		Jumlah		Jumlah
		Positif	Negatif	Positif	Negatif	
1.	Komunikasi efektif	1,2,	3,4	2	2	4
2.	Resolusi konflik	5,6	7,8	2	2	4
3.	Kesabaran atau menahan diri	9,10,11	12,13,14	3	3	6
4.	Waktu berkualitas bersama keluarga	15,16	17,18	2	2	4
5.	Identitas sebagai keluarga	19,20,21	22,23,24	2	2	6
	Jumlah			12	12	24

e. Penulisan butir

Penulisan butir butir pengumpulan data keharmonisan keluarga dilakukan berdasarkan tabel kisi-kisi butir keharmonisan keluarga.

f. Uji Coba

1) Aturan skor pengumpulan data uji coba

Teknik dari skala interval yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah salah satu alat psikometri yang mendasar dan sering digunakan dalam penelitian, cocok untuk mengukur perilaku dan mendapat pribadi yang dikumpulkan melalui kuesioner (Vonglao, 2017). Skala Likert adalah salah satu alat yang cocok untuk mengukur sikap laten, yang terdiri dari rangkaian pernyataan yang merupakan indikator dari masing-masing variabel (Vonglao, 2017). Setiap pernyataan mempunyai respon skala aktif paling sedikit, kurang, sedang, lebih banyak, dan paling banyak dengan skor untuk skala masing-masing 1, 2, 3, 4, dan 5 (Vonglao, 2017). Keterangan dari skor pada skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Skor Kuesioner

No	Jawaban	Sifat butir	
		Positif	Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

Ada empat alasan penelitian menggunakan skala Likert. Pertama, skala Likert umumnya diperlakukan sebagai skala interval (Sekaran

dan Bougie, 2016). Kedua, skala Likert merupakan cara efektif untuk mengukur perilaku dan pendapat pribadi (Vonglao, 2017). Ketiga, skala Likert mudah dimengerti responden (Babin dan Zikmund, 2016). Keempat, bisa menghitung skor total setiap responden (Sekaran dan Bougie, 2016). Hasil yang didapatkan bisa dihitung dengan teratur (Vonglao, 2017).

2) Responden uji coba

Responden uji coba butir keharmonisan keluarga adalah pegawai SMA Batik Surakarta 30 orang pegawai.

3) Waktu Pelaksanaan

Uji coba butir keharmonisan keluarga dilaksanakan pada bulan Maret 2023.

4) Metode uji coba

Uji coba meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji coba dilakukan sebagai berikut:

a) Uji validitas

Uji validitas menggunakan metode korelasi butir dengan total.

Perhitungan korelasi menggunakan rumus product moment.

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach.

5) Kriteria uji coba

Kriteria uji coba adalah sebagai berikut:

a) Uji validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.
4. Apabila hasil koefisien korelasi *Product Moment* butir pertanyaan yang diuji lebih besar dari tabel koefisien Product Moment, berarti koefisien korelasi tersebut signifikan dan butir pertanyaan yang digunakan valid. Berdasarkan uji validitas dengan SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 3. 9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Keharmonisan Keluarga

Butir	r hitung	A	Sig	Keterangan
1	0.761	0,05	0,00	Valid

Butir	r hitung	A	Sig	Keterangan
2	0.807	0,05	0,00	Valid
3	0.849	0,05	0,00	Valid
4	0.708	0,05	0,00	Valid
5	0.741	0,05	0,00	Valid
6	0.805	0,05	0,00	Valid
7	0.773	0,05	0,00	Valid
8	0.827	0,05	0,00	Valid
9	0.736	0,05	0,00	Valid
10	0.737	0,05	0,00	Valid
11	0.847	0,05	0,00	Valid
12	0.752	0,05	0,00	Valid
13	0.762	0,05	0,00	Valid
14	0.764	0,05	0,00	Valid
15	0.624	0,05	0,00	Valid
16	0.861	0,05	0,00	Valid
17	0.792	0,05	0,00	Valid
18	0.605	0,05	0,00	Valid
19	0.657	0,05	0,00	Valid
20	0.741	0,05	0,00	Valid
21	0.818	0,05	0,00	Valid
22	0.783	0,05	0,00	Valid
23	0.817	0,05	0,00	Valid
24	0.875	0,05	0,00	Valid

Hasil uji validitas Kuesioner keharmonisan keluarga (X_2) di atas menunjukkan bahwa dari 24 butir butir ada 24 butir yang valid dan 0 butir tidak valid. Oleh karena itu untuk variabel kecerdasan spiritual sejumlah 24 butir pernyataan layak digunakan sebagai butir penelitian. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.3.

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan digunakan untuk meneliti suatu objek. Dalam penelitian ini dilakukan uji

reliabilitas kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan.

Hasil uji reliabilitas Kuesioner keharmonisan keluarga (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,924$ Adapun nilai r_{hitung} lebih tinggi dari $r_{kritis} 0,6$, maka Kuesioner keharmonisan keluarga terbukti reliabel. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.4.

3. Kualitas Lingkungan Kerja

a. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan Kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan. Butir ada yang bersifat positif, ada yang bersifat negatif. Pilihan meliputi sangat bagus, bagus, sedang, jelek, sangat jelek.

b. Definisi Konseptual

Kualitas lingkungan kerja merupakan interaksi dengan kerja yang merupakan permulaan hubungan persahabatan yang didalamnya terdapat hubungan timbal balik.

c. Definisi Operasional

Kualitas lingkungan kerja mempunyai peran bagi perkembangan perilaku sosial pegawai. Lingkungan kerja memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang di luar anggota keluarganya, dengan indikator antara lain: 1) partisipasi, 2) pengembangan karir, 3) penyelesaian konflik, 4) komunikasi, 5) kesehatan kerja, 6)

keselamatan kerja, 7) keamanan kerja, 8) kompensasi yang layak, 9) kebanggaan.

d. Kisi-kisi butir

Kisi-kisi ini menjadi panduan penulisan butir butir untuk mengumpulkan data kualitas lingkungan kerja. Kisi-kisi itu adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10.
Kisi-kisi Butir Pengumpulan Data Kualitas Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Butir		Jumlah		Jumlah
		Positif	Negatif	Positif	Negatif	
1.	partisipasi	1,2	3,4	4	2	6
2.	pengembangan karir	5,6	7	2	1	3
3.	penyelesaian konflik	8,9	10	2	1	3
4.	komunikasi	11, 12	13	2	1	3
5.	kesehatan kerja	14, 15	16	2	1	3
6.	keselamatan kerja	17, 18	19	2	1	3
7.	keamanan kerja	20, 21	22	2	1	3
8.	kompensasi yang layak	23, 24	25, 26	2	2	4
9.	kebanggaan	27, 28	29	2	1	3

e. Penulisan butir

Penulisan butir butir pengumpulan data kualitas lingkungan kerja dilakukan berdasarkan tabel kisi-kisi butir kualitas lingkungan kerja.

f. Uji coba

1) Aturan Skor pengumpulan data uji coba

Teknik dari skala interval yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah salah satu alat psikometri yang mendasar dan sering digunakan dalam penelitian, cocok untuk mengukur perilaku dan

mendapat pribadi yang dikumpulkan melalui kuesioner (Vonglao, 2017). Skala Likert adalah salah satu alat yang cocok untuk mengukur sikap laten, yang terdiri dari rangkaian pernyataan yang merupakan indikator dari masing-masing variabel (Vonglao, 2017). Setiap pernyataan mempunyai respon skala aktif paling sedikit, kurang, sedang, lebih banyak, dan paling banyak dengan skor untuk skala masing-masing 1, 2, 3, 4, dan 5 (Vonglao, 2017). Keterangan dari skor pada skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Skor Kuesioner

No	Jawaban	Sifat butir	
		Positif	Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

Ada empat alasan penelitian menggunakan skala Likert. Pertama, skala Likert umumnya diperlakukan sebagai skala interval (Sekaran dan Bougie, 2016). Kedua, skala Likert merupakan cara efektif untuk mengukur perilaku dan pendapat pribadi (Vonglao, 2017). Ketiga, skala Likert mudah dimengerti responden (Babin dan Zikmund, 2016). Keempat, bisa menghitung skor total setiap responden (Sekaran dan Bougie, 2016). Hasil yang didapatkan bisa dihitung dengan teratur (Vonglao, 2017).

2) Responden Uji Coba

Responden uji coba butir kualitas lingkungan kerja adalah pegawai Yayasan SMA Batik Surakarta 30 orang pegawai.

3) Waktu Pelaksanaan

Uji coba butir kualitas lingkungan kerja dilaksanakan pada bulan Maret 2023.

4) Metode Uji Coba

Uji coba meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji coba dilakukan sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Uji validitas menggunakan metode korelasi butir dengan total.

Perhitungan korelasi menggunakan rumus product moment.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach.

5) Kriteria Uji Coba

Kriteria uji coba adalah sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Tes Kualitas Lingkungan Kerja

Butir	r hitung	α	Sig	Keterangan
1	0.761	0,05	0,00	Valid
2	0.807	0,05	0,00	Valid
3	0.849	0,05	0,00	Valid
4	0.708	0,05	0,00	Valid
5	0.741	0,05	0,00	Valid
6	0.805	0,05	0,00	Valid
7	0.773	0,05	0,00	Valid
8	0.827	0,05	0,00	Valid
9	0.736	0,05	0,00	Valid
10	0.737	0,05	0,00	Valid
11	0.847	0,05	0,00	Valid
12	0.752	0,05	0,00	Valid
13	0.762	0,05	0,00	Valid
14	0.764	0,05	0,00	Valid
15	0.624	0,05	0,00	Valid
16	0.861	0,05	0,00	Valid
17	0.792	0,05	0,00	Valid
18	0.605	0,05	0,00	Valid
19	0.657	0,05	0,00	Valid
20	0.741	0,05	0,00	Valid
21	0.818	0,05	0,00	Valid
22	0.783	0,05	0,00	Valid
23	0.817	0,05	0,00	Valid
24	0.875	0,05	0,00	Valid
25	0.741	0,05	0,00	Valid
26	0.818	0,05	0,00	Valid

27	0.783	0,05	0,00	Valid
28	0.817	0,05	0,00	Valid
29	0.875	0,05	0,00	Valid

Hasil uji validitas tes keharmonisan keluarga (X_2) di atas menunjukkan bahwa dari 28 butir butir ada 28 butir yang valid dan 0 butir tidak valid. Oleh karena itu untuk variabel kecerdasan spiritual sejumlah 29 butir pernyataan layak digunakan sebagai butir penelitian. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.3.

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan digunakan untuk meneliti suatu objek. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan.

Hasil uji reliabilitas Kuesioner kualitas lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,968$ Adapun nilai r_{hitung} lebih tinggi dari $r_{kritis} 0,6$, maka Kuesioner keharmonisan keluarga terbukti reliabel. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.4.

4. Stres Kerja

a. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan Kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan. Butir ada yang

bersifat positif, ada yang bersifat negatif. Pilihan meliputi sangat bagus, bagus, sedang, jelek, sangat jelek.

b. Definisi Konseptual

Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka

c. Definisi Operasional

Secara umum stres kerja sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya. Perbedaan tersebut muncul sebagai akibat dari gangguan emosi yang disandangnya sehingga memunculkan ketidakmatangan sosial dan atau emosionalnya selalu berdampak pada keseluruhan perilaku dan pribadinya, termasuk dalam perilaku bekerja, Indikator stres Kerja yaitu (1) Tuntutan tugas; (2) Tuntutan peran; (3) Tuntutan antar pribadi; (4) Struktur organisasi.

d. Kisi-kisi butir

Kisi-kisi ini menjadi panduan penulisan butir butir untuk mengumpulkan data stres kerja pada pegawai. Kisi-kisi itu adalah sebagai berikut:

Tabel 3.13.

Kisi-kisi butir pengumpulan data stres kerja pada pegawai

No.	Indikator	Butir		Jumlah		Jumlah
		Positif	Negatif	Positif	Negatif	
1.	Tuntutan Tugas	1,2,3,4	5, 6	4	2	6
2.	Tuntutan Peran	7, 8, 9, 10, 11	12, 13, 14, 15	5	4	9
3.	Tuntutan antar pribadi	16, 17, 18, 19, 20, 21	22, 23, 24	6	3	9
4.	Struktur organisasi	25, 26	27	2	1	5
	Jumlah			16	11	27

e. Penulisan Butir

Penulisan butir-butir pengumpulan data stres kerja pada pegawai dilakukan berdasarkan tabel kisi-kisi butir stres kerja pada pegawai.

f. Uji Coba

1) Aturan skor pengumpulan data uji coba

Teknik dari skala interval yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert adalah salah satu alat psikometri yang mendasar dan sering digunakan dalam penelitian, cocok untuk mengukur perilaku dan pendapat pribadi yang dikumpulkan melalui kuesioner (Vonglao, 2017). Skala Likert adalah salah satu alat yang cocok untuk mengukur sikap laten, yang terdiri dari rangkaian pernyataan yang merupakan indikator dari masing-masing variabel (Vonglao, 2017). Setiap pernyataan mempunyai respon skala aktif paling sedikit, kurang, sedang, lebih banyak, dan paling banyak dengan skor untuk

skala masing-masing 1, 2, 3, 4, dan 5 (Vonglao, 2017). Keterangan dari skor pada skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 11
Skor Kuesioner

No	Jawaban	Sifat butir	
		Positif	Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak pernah	1	5

Ada empat alasan penelitian menggunakan skala Likert. Pertama, skala Likert umumnya diperlakukan sebagai skala interval (Sekaran dan Bougie, 2016). Kedua, skala Likert merupakan cara efektif untuk mengukur perilaku dan pendapat pribadi (Vonglao, 2017). Ketiga, skala Likert mudah dimengerti responden (Babin dan Zikmund, 2016). Keempat, bisa menghitung skor total setiap responden (Sekaran dan Bougie, 2016). Hasil yang didapatkan bisa dihitung dengan teratur (Vonglao, 2017).

2) Responden Uji Coba

Responden uji coba butir stres kerja pada pegawai adalah pegawai SMA Batik Surakarta 30 orang pegawai.

3) Waktu Pelaksanaan

Uji coba butir stres kerja pada pegawai dilaksanakan pada bulan Maret 2023.

4) Metode Uji Coba

Uji coba meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji coba dilakukan sebagai berikut:

a) Uji Validitas

Uji validitas menggunakan metode korelasi butir dengan total.

Perhitungan korelasi menggunakan rumus product moment.

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach.

5) Kriteria Uji Coba

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0 for windows dengan kriteria berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Tabel 3.15
Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

Butir	r hitung	A	Sig	Keterangan
1	0.761	0,05	0,00	Valid
2	0.807	0,05	0,00	Valid
3	0.849	0,05	0,00	Valid
4	0.708	0,05	0,00	Valid
5	0.741	0,05	0,00	Valid
6	0.805	0,05	0,00	Valid
7	0.773	0,05	0,00	Valid
8	0.827	0,05	0,00	Valid
9	0.736	0,05	0,00	Valid
10	0.737	0,05	0,00	Valid
11	0.847	0,05	0,00	Valid
12	0.752	0,05	0,00	Valid
13	0.762	0,05	0,00	Valid
14	0.764	0,05	0,00	Valid
15	0.624	0,05	0,00	Valid
16	0.861	0,05	0,00	Valid
17	0.792	0,05	0,00	Valid
18	0.605	0,05	0,00	Valid
19	0.657	0,05	0,00	Valid
20	0.741	0,05	0,00	Valid
21	0.818	0,05	0,00	Valid
22	0.783	0,05	0,00	Valid
23	0.817	0,05	0,00	Valid
24	0.875	0,05	0,00	Valid
25	0.741	0,05	0,00	Valid
26	0.818	0,05	0,00	Valid
27	0.783	0,05	0,00	Valid

Hasil uji validitas Kuesioner stres kerja (X_2) di atas menunjukkan bahwa dari 29 butir, ada 29 butir yang valid dan 0 butir tidak valid. Oleh karena itu untuk variabel kecerdasan spiritual sejumlah 29 butir pernyataan layak digunakan sebagai

butir penelitian. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.3.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya dan digunakan untuk meneliti suatu objek. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas kuesioner untuk mengetahui sejauh mana kuesioner tersebut dapat dipercaya dan diandalkan.

Hasil uji reliabilitas Kuesioner kualitas lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,968$ Adapun nilai r_{hitung} lebih tinggi dari $r_{kritis} 0,6$, maka Kuesioner keharmonisan keluarga terbukti reliabel. Perhitungan lebih rinci dapat dilihat pada lampiran 1.4.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji prasyarat dan uji hipotesis. Uji itu dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Prasyarat

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini mempergunakan asumsi bebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas data.

a. Uji Keacakan Sampel

Uji keacakan sampel dilakukan menggunakan pertanggungjawaban prosedur. Pengujian tidak menggunakan uji statistika, tapi dalam

pelaksanaan pengambilan sampel, sampel ditarik secara acak dari populasi.

Namun, jika menggunakan run test, maka run test dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis :

H_0 : Data pengamatan telah diambil secara acak dari suatu populasi

H_1 : Data pengamatan yang diambil dari populasi tidak acak

2) Menentukan Daerah Kritis :

Tolak H_0 jika $r < r_{\text{bawah}}$ atau $r > r_{\text{atas}}$ dari tabel nilai kritis untuk runtun r dengan n_1 dan n_2 serta $p\text{-value} < \alpha$ dengan taraf signifikan sebesar α

Keterangan :

n_1 = Banyak data bertanda (+) atau yang berada di atas rata- rata

n_2 = Banyak data bertanda (-) atau yang berada di bawah rata- rata

- 3) Menentukan Statistik Uji : r = banyaknya runtun (suatu urutan lambang-lambang yang sama yang diikuti ataupun mengikuti lambang-lambang berikutnya yang berbeda)
- 4) Mengambil Keputusan (Apakah Tolak H_0 atau Gagal Tolak H_0)
- 5) Mengambil Kesimpulan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai (1) Tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana, setiap variabel independen menjadi dependen (terikat) dan regresi terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih, yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Ghozali, 2012). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung penyakit multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas

dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai unit (kecil, sedang, dan besar) (Ghozali, 2012). Untuk menguji ada tidaknya Heteroskedastisitas menggunakan model regresi *scatterplot*, apakah titik-titik menyebar secara acak (random) baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y. Bila penyebaran terjadi secara acak maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah pengujian kenormalan distribusi data. Distribusi normal yaitu bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal, yakni data memusat pada nilai rata-rata dan median. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2012:56).

Data berdistribusi normal dapat dilihat dari nilai signifikansi atau nilai probabilitas. Pedoman pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan $< 0,05$ data tidak normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ data dikatakan normal (Basrowi dan Soenyoto, 2007:78). Uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov*

Smirnov. Uji normalitas dilakukan terhadap semua variabel, baik variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual maupun variabel terikat yaitu perilaku keagamaan. Hasil uji normalitas diperoleh dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Pocketbook for Social Sciences* (SPSS)

e. Uji Linearitas Dan Keberartian Regresi

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga. Harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan harga pada taraf signifikan 5%. Kriterianya apabila harga lebih kecil atau sama dengan pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier. Sebaliknya, apabila lebih besar dari pada , maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier (Nurgiyantoro, 2012).

- 1) Jika nilai F-statistik $>$ F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah ditolak.
- 2) Jika nilai F-statistik $<$ F-tabel, maka hipotesis yang menyatakan bahwa model linear adalah diterima.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1 Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Hipotesis ini diuji menggunakan uji korelasi dan regresi tunggal. Uji dilakukan untuk mencari indeks korelasi, indeks determinasi dan persamaan garis regresi. Keseluruhan uji adalah sebagai berikut:

1) Indeks korelasi

Perhitungan indeks korelasi dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pegawai. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t atau signifikansi untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0$$

Model tersebut digunakan karena model regresi di atas (1) diasumsikan memiliki sebaran peluang Y' normal dengan ragam yang sama.

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada $\alpha = 5\%$ atau untuk koefisien kepercayaan 95%, kita memerlukan t hitung atau t_{(0,95; n-}

2).

Jika nilai t hitung $> t_{(0,95; n-2)}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pegawai.

Jika nilai t hitung $< t_{(0,95; n-2)}$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dengan kata lain **tidak** terdapat pengaruh antara kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pegawai.

2) Indeks determinasi

Perhitungan indeks determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pegawai.

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya

3) Persamaan garis regresi

Hasil uji dilakukan untuk menggambarkan pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pegawai dalam sebuah persamaan garis regresi.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Y' = a + b_1X_1$

Dimana :

Y' = Variabel stres kerja

X = Variabel kecerdasan emosi

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh Predictor.

Stres kerja pada pegawai= a + b Kecerdasan emosi

b. Hipotesis 2 Hubungan Antara Keharmonisan Keluarga Dengan Stres Kerja Pada Pegawai.

Hipotesis ini diuji menggunakan uji korelasi dan regresi tunggal. Uji dilakukan untuk mencari indeks korelasi, indeks determinasi dan persamaan garis regresi. Keseluruhan uji adalah sebagai berikut:

1) Indeks korelasi

Perhitungan indeks korelasi dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keharmonisan keluarga terhadap stres kerja pada pegawai. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t atau signifikansi untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0$$

Model tersebut digunakan karena model regresi diatas (1) diasumsikan memiliki sebaran peluang Y' normal dengan ragam yang sama.

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada $\alpha = 5\%$ atau untuk koefisien kepercayaan 95%, kita memerlukan t hitung atau t_{(0,95; n-}

2).

Jika nilai t hitung $> t_{(0,95; n-2)}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara keharmonisan keluarga terhadap stres kerja pada pegawai.

Jika nilai t hitung $< t_{(0,95; n-2)}$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dengan kata lain **tidak** terdapat pengaruh antara keharmonisan keluarga terhadap stres kerja pada pegawai.

2) Indeks determinasi

Perhitungan indeks determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan keharmonisan keluarga terhadap stres kerja pada pegawai. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya

Hasil uji dilakukan untuk menggambarkan pengaruh keharmonisan keluarga terhadap stres kerja pada pegawai dalam sebuah persamaan garis regresi.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Y' = a + b_2X_2$

Dimana:

Y' = Variabel stres kerja

X = Variabel keharmonisan keluarga

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh Predictor.

Sehingga model persamaan yang digunakan adalah

Stres kerja pada pegawai= $a + b$ **Keharmonisan keluarga**

c. Hipotesis 3 Hubungan Antara Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Hipotesis ini diuji menggunakan uji korelasi dan regresi tunggal. Uji dilakukan untuk mencari indeks korelasi, indeks determinasi dan persamaan garis regresi. Keseluruhan uji adalah sebagai berikut:

1) Indeks korelasi

Perhitungan indeks korelasi dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t atau signifikansi untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

$H_a : \rho \neq 0$

Model tersebut digunakan karena model regresi diatas (1) diasumsikan memiliki sebaran peluang Y' normal dengan ragam yang sama.

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada $\alpha = 5\%$ atau untuk koefisien kepercayaan 95%, kita memerlukan t hitung atau $t_{(0,95; n-2)}$.

Jika nilai t hitung $> t_{(0,95; n-2)}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai.

Jika nilai t hitung $< t_{(0,95; n-2)}$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dengan kata lain **tidak** terdapat pengaruh antara kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai.

2) Indeks determinasi

Perhitungan indeks determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya

3) Persamaan garis regresi

Hasil uji dilakukan untuk menggambarkan pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai dalam sebuah persamaan garis regresi. Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Y' = a + b_3X_3$

Dimana :

Y = Variabel stres kerja

X = Variabel kualitas lingkungan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran respon yang ditimbulkan oleh Predictor.

Sehingga model persamaan yang digunakan adalah

stres kerja pada pegawai = a + b Kualitas lingkungan kerja.

d. Hipotesis 4 Hubungan Antara Kecerdasan Emosi, Keharmonisan Keluarga Dan Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai

Hipotesis ini diuji menggunakan uji korelasi dan regresi. Uji dilakukan untuk mencari indeks korelasi, indeks determinasi dan persamaan garis regresi. Keseluruhan uji adalah sebagai berikut:

1) Indeks korelasi

Perhitungan indeks korelasi dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai.

Uji hipotesis b, baik b_1 , b_2 , b_3 untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t atau signifikansi untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_a : \rho \neq 0$$

Model tersebut digunakan karena model regresi di atas (1) diasumsikan memiliki sebaran peluang Y' normal dengan ragam yang sama.

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada $\alpha = 5\%$ atau untuk koefisien kepercayaan 95%, kita memerlukan t hitung atau $t_{(0,95; n-2)}$.

Jika nilai t hitung $> t_{(0,95; n-2)}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai.

Jika nilai t hitung $< t_{(0,95; n-2)}$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, atau dengan kata lain **tidak** terdapat pengaruh antara kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai.

2) Indeks determinasi

Perhitungan indeks determinasi dilakukan untuk mengetahui sumbangan kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independennya

3) Persamaan garis regresi

Hasil uji dilakukan untuk menggambarkan pengaruh kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja

terhadap stres kerja pada pegawai dalam sebuah persamaan garis regresi.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

Dimana:

Y = Variabel stres kerja

X = Variabel kecerdasan emosi, keharmonisan keluarga dan kualitas lingkungan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan); besaran response yang ditimbulkan oleh Predictor.

Sehingga model persamaan yang digunakan adalah

stres kerja pada pegawai = a + b₁ Kecerdasan emosi + b₂ keharmonisan keluarga + b₃ kualitas lingkungan teman kerja

4) Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama - sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali,

2016). Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Adapun ketentuan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang penyebaran data atau distribusi data yang disertai dengan tabel dan grafik histogram. Data diolah dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, yang meliputi empat variabel yaitu kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, kualitas lingkungan kerja dan stres kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai SMA Batik 1 dan SMA Batik 2 Kota Surakarta. Hasil pengolahan data dibantu menggunakan SPSS 23 untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Emosional (X_1)

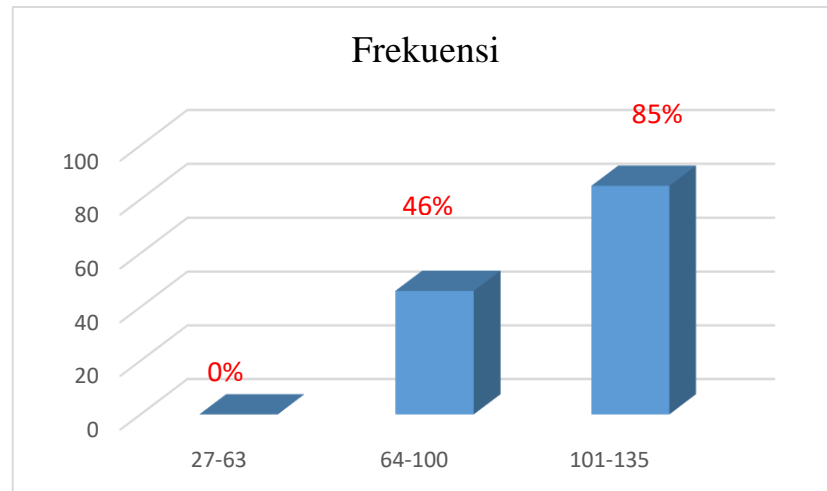
Data mengenai kecerdasan emosional diperoleh dari 27 butir butir. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 131 pegawai. Berdasarkan hasil olahan data tentang kecerdasan emosional disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1
Distribusi Frekuensi Kecerdasan Emosional

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	27– 63	Rendah	0	0
2	64–100	Sedang	46	35
3	101-135	Tinggi	85	65
Jumlah			131	100

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa responden yang menjawab tes kecerdasan emosional dengan skor terbanyak adalah 101-

135 sebanyak 85 responden atau 65 %. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 1
Diagram Frekuensi Kecerdasan Emosional

Dari gambar 4.1 di atas diketahui bahwa dari 131 pegawai SMA Batik ada 46 pegawai (35%) memiliki kecerdasan emosional sedang, dan 85 pegawai (65%) memiliki kecerdasan emosional tinggi.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil tes tentang kecerdasan emosional (X_1). Adapun hasil analisis dari kecerdasan emosional adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
 Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan
 Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Tes Kecerdasan Emosional

Statistics		
Kecerdasan_Emosional		
N	Valid	131
	Missing	0
Mean		103,2290076
Std. Error of Mean		0,013473886
Median		104
Mode		108
Std. deviation		0,801328147
Variance		59,08561362
Skewness		-0,33082681
Std. Error of Skewness		0,211616111
Kurtosis		1,022793642
Std. Error of Kurtosis		0,428025825
Range		48
Minimum		81
Maximum		129
Sum		13523

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk skor kecerdasan emosional 103,2290076. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor kecerdasan emosional 0,801328147.

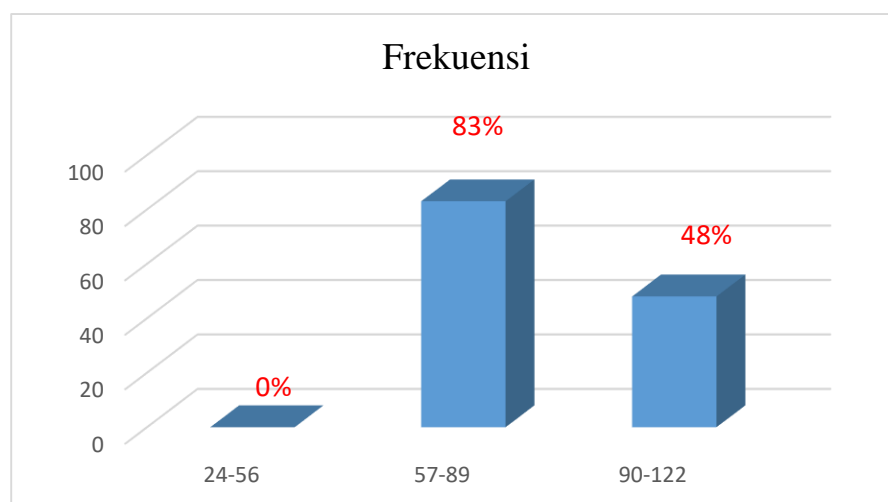
2. Keharmonisan Keluarga (X_2)

Data mengenai keharmonisan keluarga diperoleh dari 24 butir butir. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 131 pegawai. Berdasarkan hasil olahan data tentang keharmonisan keluarga disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3
Distribusi Frekuensi Keharmonisan Keluarga

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	24-56	Rendah	0	0
2	57-89	Sedang	83	63
3	90-122	Tinggi	48	37
Jumlah			131	100

Hasil perhitungan di atas bahwa responden yang menjawab Kuesioner keharmonisan keluarga dengan skor terbanyak adalah 116-146 sebanyak 72 responden atau 55 %. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 2
Diagram Frekuensi Keharmonisan Keluarga

Dari Gambar 4.2 di atas diketahui bahwa dari 131 pegawai SMA Batik, tidak ada pegawai (0%) yang memiliki keharmonisan keluarga yang rendah, 83 pegawai (63%) memiliki keharmonisan keluarga sedang, dan 48 pegawai (37%) memiliki keharmonisan keluarga tinggi.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil Kuesioner tentang keharmonisan keluarga (X_2). Adapun hasil analisis dari keharmonisan keluarga adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan
Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Kuesioner Keharmonisan Keluarga

Statistics		
Keharmonisan Keluarga		
N	Valid	131
	Missing	0
Mean		80,67175573
Std. Error of Mean		0,020072983
Median		82
Mode		91
Std. Deviation		12,62564103
Variance		159,4068115
Skewness		-0,22650474
Std. Error of Skewness		0,086391916
Kurtosis		-1,03194821
Std. Error of Kurtosis		0,428025825
Range		0
Minimum		57
Maximum		108
Sum		10568

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk skor keharmonisan keluarga 80,67175573. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor keharmonisan keluarga 12,62564103.

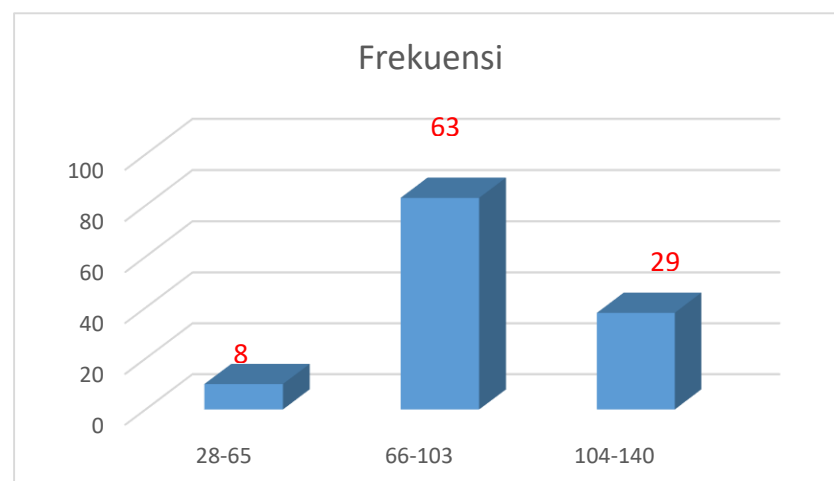
3. Kualitas Lingkungan Kerja (X_3)

Data mengenai kualitas lingkungan kerja diperoleh dari 29 butir butir. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 131 pegawai. Berdasarkan hasil olahan data tentang kualitas lingkungan kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Kualitas Lingkungan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
28-65	Rendah	10	8
66-103	Sedang	83	63
104-140	Tinggi	38	29
		131	100%

Hasil perhitungan di atas bahwa responden yang menjawab Kuesioner 3 kualitas lingkungan kerja dengan skor terbanyak adalah 66-103 sebanyak 83 responden atau 63%. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 3
Diagram Frekuensi Kualitas Lingkungan Kerja

Dari gambar 4.3 di atas diketahui bahwa dari 131 pegawai SMA Batik, 10 orang pegawai (8%) yang merasa kualitas lingkungan kerja rendah yang rendah, 83 pegawai (63%) memiliki kualitas lingkungan kerja sedang, dan 38 pegawai (29%) memiliki kualitas lingkungan kerja tinggi.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil Kuesioner tentang kualitas lingkungan kerja (X_3). Adapun hasil analisis dari kualitas lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata,
dan Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Kuesioner Kualitas Lingkungan
Kerja

Statistics		
Kualitas Lingkungan Kerja		
N	Valid	131
	Missing	0
Mean		71,5038168
Std. Error of Mean		0,01240404
Median		66
Mode		66
Std. Deviation		14,8196201
Variance		219,621139
Skewness		1,04785458
Std. Error of Skewness		0,08639192
Kurtosis		0,42940531
Std. Error of Kurtosis		0,42802583
Range		60
Minimum		48
Maximum		108
Sum		9367

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk skor kualitas lingkungan kerja 71,5038168. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor kualitas lingkungan kerja 14,8196201.

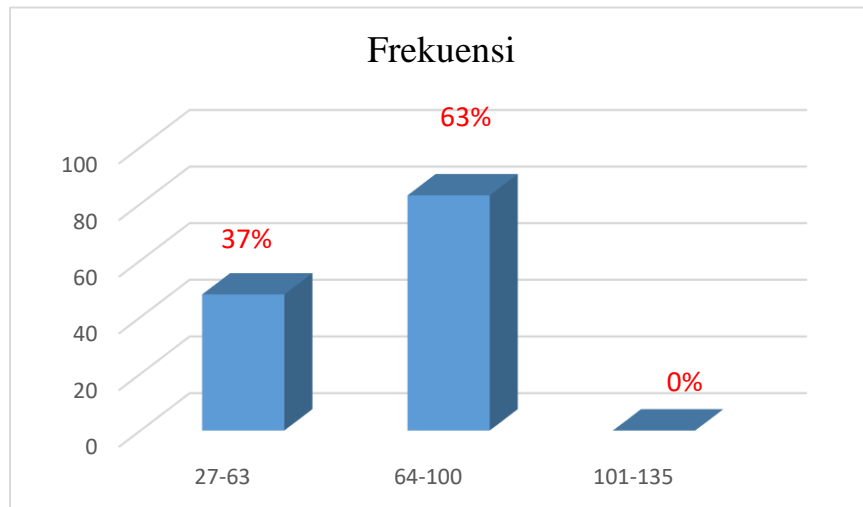
4. Stres Kerja (Y)

Data mengenai stres kerja (Y) diperoleh dari 27 butir butir. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 131 pegawai. Berdasarkan hasil olahan data tentang stres kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Stres Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
27-63	Rendah	48	37
64-100	Sedang	83	63
101-135	Tinggi	0	0
		131	100%

Hasil perhitungan tersebut di atas bahwa responden yang menjawab Kuesioner stres kerja dengan skor terbanyak adalah 64-100 sebanyak 83 responden atau 63 %. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4. 4
Diagram Frekuensi Stres Kerja

Dari gambar 4.4 di atas diketahui bahwa dari 131 pegawai SMA Batik ada 48 pegawai (37%) memiliki stres kerja yang rendah, 83 pegawai (63%) memiliki stres kerja sedang, dan 0 pegawai (0%) memiliki stres kerja tinggi.

Langkah berikutnya adalah menentukan deskripsi dan analisis data. Deskripsi data disini dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut hasil Kuesioner tentang stres kerja (Y). Adapun hasil analisis dari stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Skor Minimum, Maksimum, Rata-Rata, dan
Standar Deviasi/Simpangan Baku dari Kuesioner Stres Kerja

Statistics		
Stres Kerja		
N	Valid	131
	Missing	0
Mean		64,2824427
Std. Error of Mean		0,01248898
Median		65
Mode		52
Std. Deviation		12,8220212
Variance		164,404228
Skewness		0,31353258
Std. Error of Skewness		0,08639192
Kurtosis		1,987139
Std. Error of Kurtosis		0,42802583
Range		77
Minimum		27
Maximum		104
Sum		8421

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan perhitungan analisis unit di atas diperoleh nilai mean atau nilai rata-rata untuk skor stres kerja 64,2824427. Kemudian untuk standar deviasi untuk skor stres kerja 12,8220212.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji keacakan sampel

Uji keacakan dapat digunakan untuk melihat apakah observasi (sampel) diambil secara random atau tidak. Data bisa berbentuk kualitatif atau kuantitatif. Pada dasarnya uji keacakan ini membagi data menjadi dua kategori. Data yang sama dengan nilai rata-rata tidak diperhitungkan

(dihilangkan). Kriteria uji acak yang ditentukan adalah: (1) Sampel disimpulkan secara acak jika $R1 < R\text{-run} < R^2$; dan (2) Sampel disimpulkan secara tidak acak jika $R\text{-run} < R1$ atau $R\text{-run} > R^2$. Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh data sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Uji Keacakan Sampel

Runs Test				
	Kecerdasan Emosi (X1)	Keharmonisan Keluarga (X2)	Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	Stress Kerja (Y)
Test Value ^a	60,00	59,00	69,00	61,00
Cases < Test Value	53	61	55	62
Cases >= Test Value	78	70	76	69
Total Cases	131	131	131	131
Number of Runs	59	56	57	56
Z	-,931	-1,796	-1,408	-1,814
Asymp. Sig. (2-tailed)	,352	,072	,159	,070
a. Median				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa baik data kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, kualitas lingkungan kerja, dan stres kerja semua terbukti diambil secara acak karena nilai sig.>0.05.

2. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data untuk mengetahui apakah data setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas dilakukan terhadap semua variabel baik variabel terikat yaitu stres kerja maupun variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan keharmonisan keluarga, kualitas

lingkungan kerja, dan stres kerja pegawai SMA Batik Surakarta. Kriteria pengambilan keputusan yakni jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil *uji kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas Data Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.41142767
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.691
Asymp. Sig. (2-tailed)		.295
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 23. Hasil uji normalitas data kecerdasan emosional (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,295 yang berarti lebih besar daripada 0,05 atau $0,295 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kecerdasan emosional berdistribusi normal.

Tabel 4. 11
Uji Normalitas Data Keharmonisan Keluarga Terhadap Stres Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.44686804
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.727
Asymp. Sig. (2-tailed)		.363
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 23. Hasil uji normalitas data keharmonisan keluarga (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,363 yang berarti lebih besar dari pada 0,05 atau $0,363 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel keharmonisan keluarga berdistribusi normal.

Tabel 4. 12
Uji Normalitas data Kualitas Lingkungan Kerja terhadap

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.50872525
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.501
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 23. Hasil uji normalitas data kualitas lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,189 yang berarti lebih besar dari pada 0,05 atau $0,189 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kualitas lingkungan kerja berdistribusi normal.

Tabel 4. 13
Uji Normalitas Data Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga,
Dan Kualitas Lingkungan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,04692506
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,038
Kolmogorov-Smirnov Z		,453
Asymp. Sig. (2-tailed)		,227
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 23. Hasil uji normalitas data stres kerja (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,227 yang berarti lebih besar dari pada 0,05 atau $0,227 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data variabel stres kerja berdistribusi normal.

3. Uji Linieritas dan Keberartian regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan terikat memiliki hubungan linier atau tidak. Hal ini dilakukan untuk mengetahui dan memenuhi persyaratan model regresi, yaitu apabila

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan garis regresi menunjukkan linier. Jika hubungan variabel bebas dan terikat telah linier, maka dapat dilakukan analisis regresi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05
 - 1) Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* > 0.05 , maka ada hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan Y.
 - 2) Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* < 0.05 , maka tidak ada hubungan linear yang signifikan antara variabel X dan Y.
- b. Membandingkan Nilai F hitung dengan F tabel
 - 1) Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan Y
 - 2) Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka ada tidak hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dan Y

Adapun hasil penghitungan uji linieritas dan keberartian regresi sebagai berikut:

- a. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja
 - 1) Uji Linieritas

Linieritas model hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 14
Uji Linieritas Kecerdasan Emosional terhadap stres kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress Kerja (Y) * Kecerdasan Emosi (X1)	Between Groups	(Combine)	3260,238	29	112,422	2,091	,004
		Linearity	1550,143	1	1550,143	28,829	,000
		Deviation from Linearity	1710,095	28	61,075	1,136	,315
	Within Groups		5430,709	101	53,769		
	Total		8690,947	130			

Pada tabel 4.14 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 28,829 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hubungan antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada pegawai SMA Batik bersifat tidak linier. Artinya, semakin tinggi skor kecerdasan emosional akan menyebabkan semakin rendah skor stres kerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah skor kecerdasan emosional akan menyebabkan semakin tinggi skor stres kerja pegawai.

2) Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk menghitung regresi variabel kecerdasan emosional (X1) dengan stres kerja (Y). Berdasarkan analisis korelasi dengan program SPSS 23 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Regresi Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,245	5,069		6,953	,000
	Kecerdasan Emosi (X1)	-,423	,080	-,422	5,292	,000

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Unstandardized Coefficients digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah pengaruh. Jika koefisien memiliki nilai positif maka arah pengaruh positif, Jika koefisien memiliki nilai negatif maka arah pengaruh negatif.

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien regresi $\beta = -0,423$ dan konstanta (a) = 35,245 serta harga $t_{itung} = 5,292$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y' = a + b1X1$$

atau

$$Y' = 35,245 - 0,423 X1$$

Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta/intercept (a) sebesar 35,245 berarti jika tidak ada nilai koefisien kecerdasan emosional maka nilai stres kerja dalam keadaan konstan adalah 35,245

- 2) Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional terhadap stres kerja sebesar $-0,423$ berarti kecerdasan emosional memiliki hubungan negatif dengan stres kerja. Jika kecerdasan emosionalnya bertambah, maka stres kerjanya akan berkurang. Setiap penambahan satu poin (positif atau $+$) pada variabel kecerdasan emosional maka diprediksikan akan mengurangi nilai stres kerja sebesar $0,422$. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel kecerdasan emosional turun satu poin maka stres kerja akan mengalami kenaikan sebesar $0,422$. Jadi tanda $+$ (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_1 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y).

Berdasarkan tabel tersebut juga kita ketahui uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel X terhadap Y. Dikatakan ada hubungan jika nilai signifikansi kurang dari $0,05$ atau t hitung lebih besar dari t tabel ($0,1779$). Berdasarkan hasil perhitungan uji t hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja diperoleh hasil t-hitung sebesar $5,292$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti kecerdasan emosional berhubungan negatif dan signifikan dengan stres kerja.

b. Hubungan Antara Keharmonisan Keluarga Dengan Stres Kerja

1) Uji Linieritas

Linieritas model hubungan antara keharmonisan keluarga dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 16
Uji Linearitas Keharmonisan Keluarga terhadap

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Stress Kerja (Y) * Keharmonisan Keluarga (X2)	Between Groups	(Combined)	3992,072	38	105,055	2,057	,003
		Linearity	1481,687	1	1481,687	29,010	,000
		Deviation from Linearity	2510,385	37	67,848	1,328	,139
	Within Groups		4698,874	92	51,075		
	Total		8690,947	130			

Pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 29,010 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hubungan keharmonisan keluarga terhadap stres kerja pada pegawai SMA Batik bersifat linier. Artinya, semakin tinggi skor keharmonisan keluarga akan menyebabkan semakin tinggi pula skor stres kerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah skor keharmonisan keluarga akan menyebabkan semakin rendah pula skor stres kerja pegawai.

2) Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk menghitung regresi variabel keharmonisan keluarga (X_2) dengan stres kerja (Y). Berdasarkan analisis korelasi dengan program SPSS 23 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Regresi Keharmonisan Keluarga Dengan Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,795	4,140		9,853	,000
	Keharmonisan Keluarga (X_2)	,343	,067	,413	5,149	,000

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Unstandardized Coefficients digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah pengaruh. Jika koefisien memiliki nilai positif maka arah pengaruh positif, Jika koefisien memiliki nilai negatif maka arah pengaruh negatif.

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien regresi $\beta = 0,413$ dan konstanta (a) = 40,795 serta harga $t_{itung} = 5,149$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y' = a + b_1X_1$$

atau

$$Y' = 40,795 + 0,343 X_2$$

Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta/intercept (a) sebesar 40,795 berarti jika tidak ada nilai koefisien keharmonisan keluarga maka nilai stres kerja dalam keadaan konstan adalah 40,795
- 2) Koefisien regresi variabel keharmonisan keluarga terhadap stres kerja sebesar 0,343 berarti keharmonisan keluarga memiliki hubungan positif dengan stres kerja. Jika keharmonisan keluarganya bertambah, maka stres kerjanya akan berkurang. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel keharmonisan keluarga maka diprediksikan akan meningkatkan nilai stres kerja sebesar 0,413. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel keharmonisan keluarga turun satu poin maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,413. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_2 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y).

Berdasarkan tabel tersebut juga kita ketahui uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel X terhadap Y. Dikatakan ada hubungan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel (0,1779). Berdasarkan hasil perhitungan uji t hubungan keharmonisan keluarga dengan stres kerja diperoleh hasil t-hitung sebesar

5,149 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti keharmonisan keluarga berhubungan positif dan signifikan dengan stres kerja.

c. Hubungan antara Kualitas Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

1) Uji Linieritas

Linieritas model hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 18
Uji Linearitas Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Stress Kerja (Y) * Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	Between Groups	(Combined)	4075,694	39	104,505	2,061	,003
		Linearity	1361,422	1	1361,422	26,843	,000
		Deviation from Linearity	2714,271	38	71,428	1,408	,095
	Within Groups		4615,253	91	50,717		
	Total		8690,947	130			

Pada tabel 4.18 di atas terlihat bahwa nilai F adalah 26,843 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hubungan kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai SMA Batik bersifat linier. Artinya, semakin tinggi skor kualitas lingkungan kerja akan menyebabkan semakin tinggi pula skor stres kerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah skor

kualitas lingkungan kerja akan menyebabkan semakin rendah pula skor stres kerja pegawai.

3) Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk menghitung regresi variabel keharmonisan keluarga (X_2) dengan stres kerja (Y). Berdasarkan analisis korelasi dengan program SPSS 23 diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4. 19
Hasil Regresi Hubungan Antara Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,273	3,249		14,241	,000
	Kualitas Lingkungan Kerja (X_3)	,210	,043	,396	4,895	,000

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Unstandardized Coefficients digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah pengaruh. Jika koefisien memiliki nilai positif maka arah pengaruh positif, Jika koefisien memiliki nilai negatif maka arah pengaruh negatif.

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien regresi $\beta = 0,396$ dan konstanta (a) = 46,273 serta harga $t_{itung} = 4,895$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y' = a + b_1X_3 \text{ atau}$$

$$Y' = 46,273 + 0,210 X_3$$

Hasil regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- i. Konstanta/intercept (a) sebesar 46,273 berarti jika tidak ada nilai koefisien kualitas lingkungan kerja maka nilai stres kerja dalam keadaan konstan adalah 46,273
- ii. Koefisien regresi variabel kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0,210 berarti kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan stres kerja. Jika kualitas lingkungan kerja bertambah, maka stres kerjanya juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel kualitas lingkungan kerja maka diprediksikan akan meningkatkan nilai stres kerja sebesar 0,210. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel kualitas lingkungan kerja turun satu poin maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,210 . Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_2 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y).

Berdasarkan tabel tersebut juga kita ketahui uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel X terhadap Y. Dikatakan ada hubungan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel (0,1779). Berdasarkan hasil perhitungan uji t hubungan kualitas lingkungan kerja dengan stres

kerja diperoleh hasil t-hitung sebesar 4,895 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti kualitas lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan stres kerja.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bagian dari uji prasyarat atau uji asumsi dalam analisis regresi linier ganda. Tujuan uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antara variabel X dan Y. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas berdasarkan nilai VIF dan nilai Tolerance.

a. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF

- 1) Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

b. Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance

- 1) Jika Nilai Tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- 2) Jika Nilai Tolerance $< 0,10$ maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. 20
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional (X1)	,586	1,705
	Keharmonisan Keluarga (X2)	,525	1,904
	Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	,772	1,296
a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)			

Berdasarkan Tabel 4.20 dasar pengambilan keputusan uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai VIF dan nilai Tolerance, dari output diatas diperoleh nilai VIF untuk variabel kecerdasan emosional (X₁) adalah 1,705; variabel keharmonisan keluarga (X₂) adalah 1,904; dan variabel kualitas lingkungan kerja adalah 1,296 dan nilai semua VIF < 10,0. Sedangkan berdasarkan nilai *tolerance* nya untuk variabel kecerdasan emosional (X₁) adalah 0,586; variabel keharmonisan keluarga (X₂) adalah 0,525; dan variabel kualitas lingkungan kerja adalah 0,772 dan nilai semua *tolerance* > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai VIF maupun *tolerance* nya maka dapat dikatakan tidak ada hubungan sempurna antar variabel bebas sehingga regresi ganda dapat dilanjutkan. Hal ini karena koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat kuat sehingga dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

C. Pengujian Hipotesis

Adapun hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta.

Ha : Ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta

Ho : Tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta

Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 23. Berikut ini tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4. 21
Uji Korelasi Product Moment Hubungan
Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja

Correlations			
		Kecerdasan Emosi	Stress Kerja
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	1	.309**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	131	131
Stress Kerja	Pearson Correlation	.309**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	131	131

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

Sumber : output SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara kecerdasan emosional (X_1) dengan stres kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai r_{X_1Y} sebesar $0,309 > 0,1779$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional (X_1) dengan stres kerja (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (R^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau hubungan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4. 22
Hasil Uji Determinasi Hubungan Antara
Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 ^a	.095	.088	14.88151
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosi				

Uji R^2 (R square) didapatkan hasil sebesar 0,095 atau 9,5%, yang berarti kontribusi hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja sebesar 9,5% sedangkan sisanya sebesar 91,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi kecerdasan emosional dengan stres kerja, dengan program SPSS 23 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. 23
Hasil Regresi Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.486	8.213		3.712	.000
	Kecerdasan Emosi	-.464	.126	.309	3.686	.000
a. Dependent Variable: Stress Kerja						

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y' = 30,486 - 0,464X$. Artinya ketika kecerdasan emosional = 0, maka stres kerjanya = 30,486. Setiap kecerdasan emosional bertambah 1 skor, maka Stres Kerjanya berkurang 0,464.

2. Hubungan antara keharmonisan keluarga dengan stres kerja.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara keharmonisan keluarga dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta

Ha : Ada hubungan antara keharmonisan keluarga dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta

Ho : Tidak ada hubungan antara keharmonisan keluarga dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta

Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 23. Berikut ini tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4. 24
Uji Korelasi Product Moment

Correlations			
		Keharmonisan Keluarga	Stress Kerja
Keharmonisan Keluarga	Pearson Correlation	1	.159
	Sig. (2-tailed)		.069
	N	131	131
Stress Kerja	Pearson Correlation	.159	1
	Sig. (2-tailed)	.069	
	N	131	131

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara keharmonisan keluarga (X_2) dengan stres kerja (Y) adalah $0,069 > 0,05$, nilai r_{X_1Y} sebesar $0,159 < 0,1779$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi atau hubungan yang signifikan antara keharmonisan keluarga (X_2) dengan stres kerja (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (R^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau hubungan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Determinasi Hubungan
 Antara Keharmonisan Keluargadengan Stres Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.159 ^a	.025	.018	15.44608
a. Predictors: (Constant), Keharmonisan Keluarga				

Uji R^2 (R square) didapatkan hasil sebesar 0,025 atau 2,5%, yang berarti kontribusi hubungan keharmonisan keluarga dengan stres kerja sebesar 2,5% sedangkan sisanya sebesar 97,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi keharmonisan keluarga dengan stres kerja, dengan program SPSS 23 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. 26
 Hasil Regresi Keharmonisan Keluarga Dengan Stres Kerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.398	6.679		7.246	.000
	Keharmonisan Keluarga	.176	.096	.159	1.831	.069
a. Dependent Variable: Stress Kerja						

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y' = 48,398 + 0,176X$. Artinya ketika keharmonisan keluarga = 0, maka

stres kerjanya = 48,398. Setiap keharmonisan keluarga bertambah 1 skor, maka stres kerjanya bertambah 0,176.

3. Hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta

Ha : Ada hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta

Ho : Tidak ada hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta

Pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* yang dihitung dengan bantuan SPSS 23. Berikut ini tabel hasil perhitungannya:

Tabel 4. 27
Uji Korelasi Product Moment Hubungan
Antara Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja

Correlations			
		Kualitas Lingkungan Kerja	Stress Kerja
Kualitas Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.102
	Sig. (2-tailed)		.248
	N	131	131
Stress Kerja	Pearson Correlation	.102	1
	Sig. (2-tailed)	.248	
	N	131	131

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara kualitas lingkungan kerja (X_3) dengan stres kerja (Y) adalah 0,248 >0,05,

nilai r_{X_1Y} sebesar $0,102 < 0,1779$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi atau hubungan yang signifikan antara kualitas lingkungan kerja (X_3) dengan stres kerja (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (R^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau hubungan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4. 28
Hasil Uji Determinasi Hubungan
Antara Kualitas Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.102 ^a	.010	.003	15.56441
a. Predictors: (Constant), Kualitas Lingkungan Kerja				

Uji R^2 (R square) didapatkan hasil sebesar 0,010 atau 1%, yang berarti kontribusi hubungan kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja sebesar 1% sedangkan sisanya sebesar 99% dipengaruhi oleh variabel lain.

Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja, dengan program SPSS 23 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. 29
Hasil Regresi Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.749	6.709		7.862	.000
	Kualitas Lingkungan Kerja	.103	.088	.102	1.161	.248

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Dari hasil tabel di atas, maka persamaan garis regresinya adalah $Y' = 52.749 + 0,103X$. Artinya ketika kualitas lingkungan kerja = 0, maka stres kerjanya = 52.749. Setiap kualitas lingkungan kerja bertambah 1 skor, maka stres kerjanya bertambah 0,103.

4. Hubungan antara kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta.

Ha : Ada hubungan antara kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta

Ho : Tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta

Tabel 4. 30
Uji Korelasi Product Moment Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga, Dan Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja

Correlations					
		Kecerdasan Emosi	Keharmonisan Keluarga	Kualitas Lingkungan Kerja	Stress Kerja
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	1	.510**	.231**	.309**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000
	N	131	131	131	131
Keharmonisan Keluarga	Pearson Correlation	.510**	1	.435**	.159
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.069
	N	131	131	131	131
Kualitas Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.231**	.435**	1	.102
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.248
	N	131	131	131	131
Stress Kerja	Pearson Correlation	.309**	.159	.102	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.248	
	N	131	131	131	131

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

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara kecerdasan emosional (X_1) dengan stres kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$, nilai Sig. (2-tailed) antara keharmonisan keluarga (X_2) dengan stres kerja (Y) adalah $0,069 > 0,05$, dan nilai Sig. (2-tailed) antara kualitas lingkungan kerja (X_3) dengan stres kerja (Y) adalah $0,248 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kecerdasan

emosional (X_1) dengan stres kerja (Y), namun tidak ada korelasi yang signifikan antara dan antara keharmonisan keluarga (X_2) dan kualitas lingkungan kerja (X_3) dengan stres kerja (Y).

Selanjutnya adalah menghitung koefisien determinasi (R^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau hubungan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase. Berdasarkan analisis didapat hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4. 31
Hasil Uji Determinasi Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga, dan Kualitas Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.310 ^a	.096	.075	14.98925
a. Predictors: (Constant), Kualitas Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosi, Keharmonisan Keluarga				

Uji R^2 (R square) didapatkan hasil sebesar 0,096 atau 9,6%, yang berarti kontribusi hubungan kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja sebesar 9,6% sedangkan sisanya sebesar 90,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Langkah selanjutnya adalah menghitung persamaan regresi kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja, dengan program SPSS 23 sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4. 32
Uji Linear Ganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3042.620	3	1014.207	4.514	.06 ^b
	Residual	28534.052	127	224.678		
	Total	31576.672	130			
a. Dependent Variable: Stress Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kualitas Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosi, Keharmonisan Keluarga						

Berdasarkan tabel 4.32 dapat diperoleh hasil bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,06 yang dimana lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap stres kerja.

Dari hasil tabel 4.33 di bawah, diperoleh persamaan garis regresinya adalah $Y' = 28,908 - 0,461X_1 + 0,015X_2 + 0,037X_3$. Artinya ketika kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja = 0, maka stres kerjanya = 28,908. Setiap kecerdasan emosional bertambah 1 skor, maka stres kerjanya berkurang 0,461; setiap keharmonisan keluarga bertambah 1 skor, maka stres kerjanya berkurang 0,015; dan setiap kualitas lingkungan kerja bertambah 1 skor, maka stres kerjanya bertambah 0,037

Tabel 4. 33
Tabel Koefisien Regresi Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga
Dan Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.908	9.488		3.047	.003
	Kecerdasan Emosi	-.461	.147	.307	3.131	.002
	Keharmonisan Keluarga	.015	.117	-.013	-.125	.901
	Kualitas Lingkungan Kerja	.037	.095	.036	.389	.698
a. Dependent Variable: Stress Kerja						

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan keharmonisan keluarga, kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta.

Pembahasan lebih lanjut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Stres Kerja Pada Pegawai SMA Batik Surakarta.

Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional terhadap stres kerja sebesar -0,464 berarti kecerdasan emosional memiliki hubungan negatif terhadap stres kerja. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel kecerdasan emosional maka diprediksi akan mengurangi

stres kerja sebesar 0,464. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel kecerdasan emosional turun satu poin maka stres kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,464. Jadi tanda - (negatif) menyatakan arah prediksi yang tidak linear. Kenaikan variabel X_1 akan mengakibatkan penurunan variabel bebas (Y).

Hasil perhitungan uji t hubungan kecerdasan emosional terhadap stres kerja diperoleh hasil t-hitung sebesar 3.686 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti kecerdasan emosional berhubungan signifikan terhadap stres kerja sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis pertama, yang berbunyi: terdapat hubungan antara kecerdasan emosional terhadap stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta. Uji R^2 (R square) didapatkan hasil sebesar 9,5 %, yang berarti kontribusi hubungan kecerdasan emosional terhadap stres kerja sebesar 9,5 % sedangkan sisanya sebesar 90,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dilihat bahwa uji hipotesis dengan menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja. Menurut Azaba dan Sharaf (2011) jika kondisi stres kerja yang dirasakan pegawai terlalu besar dapat mengancam kemampuannya untuk menghadapi situasi lingkungan kerja yang pada akhirnya mengganggu aktivitas pekerjaannya. Secara teori, sejalan dengan penjelasan Colquitt dan Wesson (2015) dalam buku *Organizational Behaviour* bahwa individu yang memiliki kecerdasan

emosi secara pribadi lebih efektif, tegas dan mampu menghadapi kekecewaan hidup, memiliki ketahanan terhadap stres, siap untuk mencari dan menerima tantangan sekalipun harus menemui berbagai kesulitan, percaya diri dan yakin akan kemampuannya, dapat dipercaya dan diandalkan, sering mengambil inisiatif serta dapat beradaptasi dan menangani masalah kerjanya.

Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional dalam situasi yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan (stressor) akan lebih menyadari perasaan mereka sendiri dan lebih mampu mengenali perasaannya (Abdillah dan Rahmat, 2017). Hal ini menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih mampu mengendalikan tingkat stres karena mereka memahami faktor-faktor penyebab yang berkaitan dengan stres sehingga karyawan tersebut dapat mengendalikan faktor-faktor tersebut (Burnett dan Pettijohn, 2015). Beberapa studi terakhir menemukan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan (Abdillah, 2013; Burnett dan Pettijohn, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung akan memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Karyawan yang mampu mengidentifikasi, memanfaatkan, memahami, dan mengelola perasaannya dengan akurat (Mayer *et al.*, 2004) akan cenderung mampu mengendalikan faktor-faktor yang berkaitan dengan stres (Burnett dan Pettijohn, 2015) dan tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan

baik meskipun ia berada dibawah tekanan, sehingga ia akan menunjukkan hasil kerja yang baik (Naseer *et al.*, 2011).

2. Hubungan Antara Keharmonisan Keluarga Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai SMA Batik Surakarta

Koefisien regresi variabel keharmonisan keluarga terhadap stres kerja sebesar 0,176 berarti keharmonisan keluarga memiliki hubungan positif terhadap stres kerja. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel keharmonisan keluarga maka diprediksi akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,176. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel keharmonisan keluarga turun satu poin maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,176. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_2 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y)

Hasil perhitungan uji t hubungan keharmonisan keluarga terhadap stres kerja diperoleh hasil t-hitung sebesar 1,831 dengan nilai signifikansi $0,069 > 0,05$, berarti keharmonisan keluarga tidak berhubungan signifikan terhadap stres kerja, sehingga hipotesis kedua ditolak. Uji R^2 (R square) didapatkan hasil sebesar 2,5 %, yang berarti kontribusi hubungan keharmonisan keluarga terhadap stres kerja sebesar 2,5 % sedangkan sisanya sebesar 97,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Tidak ada hubungannya keharmonisan keluarga terhadap stres kerja SMA Batik dimungkinkan karena keharmonisan keluarga terhadap stres kerja di perusahaan tersebut bukanlah dasar pertimbangan karyawan

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Keharmonisan keluarga yang tinggi seharusnya dapat memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan individu, termasuk mengurangi tingkat stres. Namun, ada beberapa faktor dan dinamika kompleks yang dapat menyebabkan keharmonisan keluarga tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat stres kerja yang rendah. Meskipun keluarga harmonis, individu mungkin mengalami beban tugas keluarga yang tinggi, seperti tanggung jawab terhadap anak-anak, tugas rumah tangga, atau peran *caregiver* terhadap anggota keluarga yang memerlukan perhatian khusus (Puspitasari, 2017). Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres meskipun suasana keluarga harmonis (Puspitasari, 2017).

Selain itu, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat menyebabkan konflik kerja-keluarga. Meskipun harmonis di rumah, tekanan dari pekerjaan yang berlebihan atau beban kerja yang tidak seimbang dapat meningkatkan tingkat stres (Dewi, 2017). Terkadang, harapan yang tinggi terhadap keharmonisan keluarga dapat menimbulkan tekanan tambahan jika realitas pekerjaan atau kehidupan keluarga tidak sesuai dengan harapan tersebut (Sumarto, 2019). Clark (2000) mengungkapkan keseimbangan kerja dan keluarga merefleksikan kepuasan individu dalam peran di ranah keluarga maupun peran dalam ranah kerja, dengan konflik yang minimal. Greenhaus dan Allen (2011) mengutarakan bahwa *Work-Family Balance* adalah keseluruhan penilaian tingkat efektivitas dan kepuasan individu dalam

menjalankan peran di ranah kerja dan keluarga yang sesuai dengan nilai-nilai kehidupan individual mereka pada setiap poin yang telah mereka tetapkan. Keseimbangan tersebut ditunjukkan dengan pencapaian kepuasan individu dan adanya keterlibatan individu yang efektif pada setiap peran yang dijalani, sesuai dengan nilai-nilai prioritas kehidupan individu baik di ranah pekerjaan maupun di ranah keluarga. Allen *et al.*, (2014) menyebutkan bahwa individu menggunakan beberapa strategi dalam mengintegrasikan tuntutan dalam pekerjaan dengan tugas rumah tangga, yaitu dengan menyesuaikan ulang masalah-masalah antara pekerjaan dan rumah tangga.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Pradini *et al.*, (2020) yang menjelaskan bahwa dari hasil analisis bivariante tidak terdapat hubungan dukungan keluarga dengan stres kerja. Menurut Sari *et al.*, (2017) menyatakan bahwa sebagian besar kategori dukungan sosial yang paling tinggi diberikan adalah dukungan emosional bukan hanya dari keluarga.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu besaran sumbangan keharmonisan keluarga didapatkan yaitu hanya 2.5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan keluarga hanya memiliki sedikit keterkaitan dengan stres kerja, sesuai dengan teori dijelaskan oleh Setiawan dan Darminto (2013) bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja selain dari keluarga, yaitu tidak adanya keharmonisan antara hubungan dengan orang lain dan juga masalah keuangan bersumber pada penghasilan atau pendapatan.

3. Hubungan Antara Kualitas Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai SMA Batik

Koefisien regresi variabel kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0,103 berarti kualitas lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap stres kerja, jika kualitas lingkungan kerja bertambah, maka stres kerjanya juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel Kualitas Lingkungan Kerja maka diprediksi akan meningkatkan nilai stres kerja sebesar 0,103. Sebaliknya jika nilai koefisien variabel kualitas lingkungan kerja turun satu poin maka stres kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,103. Jadi tanda + (positif) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan variabel X_2 akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel bebas (Y).

Hasil perhitungan uji t hubungan kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja diperoleh hasil t-hitung sebesar 1,161 dengan nilai signifikansi $0,248 > 0,05$, berarti kualitas lingkungan kerja tidak berhubungan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini menolak hipotesis ketiga, yang berbunyi: terdapat hubungan antara kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta. Uji R^2 (R square) didapatkan hasil sebesar 1 %, yang berarti kontribusi hubungan kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 1 % sedangkan sisanya sebesar 99 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Stres kerja adalah fenomena kompleks dan pengalaman stres dapat bervariasi di antara individu. Lingkungan kerja yang sama mungkin memiliki dampak yang berbeda pada stres kerja bagi berbagai individu. Dalam penelitian ini, kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja tidak memiliki hubungan signifikan. Hal ini mungkin bertentangan dengan pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban.

Tidak ada hubungannya lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai SMA Batik dimungkinkan karena lingkungan kerja di perusahaan tersebut bukanlah dasar pertimbangan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Karyawan lebih mempertimbangkan beban kerja yang berlebih dan konflik yang ada dalam pekerjaan dibandingkan lingkungan kerja dalam menjalankan tugas (Raharjo dan Nurdianti, 2018). Selain itu, setiap individu memiliki toleransi stres yang berbeda (Agustia, 2014). Beberapa pegawai di SMA Batik mungkin memiliki strategi pengelolaan stres yang efektif atau karakteristik pribadi yang membuat mereka lebih tahan terhadap tekanan di lingkungan kerja (Yogatama, 2016). Sesuai dengan penelitian Hatmawan (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja karena pegawai mayoritas lebih mementingkan beban kerja dan gaji dibandingkan lingkungan di mana tempai mereka bekerja. Penelitian lain

yang mendukung pengaruh *work environment* terhadap *work stress* tidak memiliki hubungan yaitu penelitian yang dilakukan pada karyawan organisasi publik (Desa *et al*, 2018). Damayanti *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *work overload* prediktor stres kerja terkuat atas faktor lain.

4. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Keharmonisan Keluarga, Dan Kualitas Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Dengan Stres Kerja Pada Pegawai SMA Batik

Hasil perhitungan uji linear ganda (ANOVA) hubungan kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik diperoleh nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,06 yang dimana lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini menolak hipotesis keempat, yang berbunyi terdapat hubungan antara kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja pada pegawai SMA Batik Surakarta.

Nilai R^2 yang dihasilkan dari variabel kecerdasan emosional (X_1), keharmonisan keluarga (X_2), kualitas lingkungan kerja (X_3) terhadap stres kerja (Y) adalah $R^2 = 9,6\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan

kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan atau kontribusi kepada stres kerja sebesar 9,6 %, sedangkan sisanya 90,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Stres merupakan salah satu bentuk tekanan di tempat kerja. Menurut Anoraga (2014), secara sederhana stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah pribadi ataupun masalah di lingkungan sekolah. Stres juga menekan keadaan psikis seseorang. Berbagai tekanan stres bersifat relatif bagi seseorang akan tergantung pada kemampuan orang tersebut dalam menghadapi stres kerja. Iresa et al. (2015) dikatakan bahwa stres kerja pada level tinggi dapat menyebabkan kinerja menurun secara signifikan.

Ketidak berhubungan antara kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja pada pegawai sma batik dimungkinkan karena setiap individu memiliki tingkat toleransi stres yang berbeda-beda (Devinta, 2016). Meskipun variabel seperti kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja dianggap faktor yang dapat mempengaruhi

stres, namun respons individu terhadap faktor-faktor ini dapat bervariasi. Kondisi yang ada di SMA Batik misalnya budaya organisasi, kebijakan manajemen, atau situasi khusus yang mungkin tidak teridentifikasi, dapat juga memainkan peran penting dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut (Novianto, 2019). Konteks tertentu dapat membuat variabel-variabel tersebut tidak saling berhubungan dengan stres.

Hubungan antara faktor-faktor penyebab stres kerja bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu (Haryono et al., 2009). Karena itulah beberapa faktor mungkin memiliki dampak yang lebih signifikan pada tingkat stres pada periode tertentu, sementara pada periode lain, pengaruhnya dapat berkurang.

Meskipun secara bersama dengan variabel lain tidak berhubungan, namun kecerdasan emosional dianggap sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan emosional memungkinkan pegawai untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa pegawai tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, hal ini dinyatakan pada penelitian Rahim (2010); Darvish (2011); Çekmecioglu (2012); dan Karambut (2012). Kecerdasan emosional yang tinggi akan membantu pegawai dalam mengatasi konflik secara tepat dan menciptakan kondisi kerja yang baik sedangkan kecerdasan emosional yang rendah akan berdampak buruk karena pegawai kurang dapat pengambilan keputusan dan tidak bisa menghadapi konflik secara tepat.

Hal ini sesuai dengan penelitian Muis *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa stres kerja lebih banyak disebabkan karena konflik kerja-belajar dibandingkan faktor pribadi ataupun lingkungan. Begitupula dengan Wijayanto dan Fauziah (2018) yang menjelaskan bahwa mayoritas pegawai sudah menerapkan *work life balance*, di mana mereka bisa membedakan mana masalah keluarga dan mana masalah pekerjaan sehingga meminimalisir pengaruh faktor pribadi terhadap kinerja di kantor.

G. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa keterbatasan penelitian di lapangan, diantaranya yaitu:

1. Peneliti hanya menguji berhubungan atau tidak berhubungannya setiap variabel, apabila di dalam penelitian ditemukan tidak adanya hubungan pada variabel keharmonisan dan lingkungan kerja serta kemungkinan terdapat variabel lain yang berpengaruh maka dapat dilakukan keberlanjutan penelitian oleh peneliti lain.
2. Penelitian hanya dilakukan dengan berdasar dari hasil kuesioner yang disebarkan oleh peneliti, sesuai dengan tema yang diambil dimana hasil dari kuesioner ini tergantung pada responden yang menjawab pertanyaan ini.
3. Keterbatasan sampel yang digunakan dalam penelitian dalam menjawab kuesioner dimungkinkan karena tidak membaca pertanyaan

kuesioner dengan cermat sehingga jawaban yang diberikan tidak konsisten dan sesuai dengan realita lapangan.

4. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian relatif sedikit dan juga ada diversifikasi status pekerjaan pada sampel yang digunakan yaitu guru dan berbagai tingkatan karyawan, sehingga mengakibatkan jawaban yang dihasilkan memiliki *gap* dengan dan tingkat perbedaan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja dengan t hitung sebesar 3,686 lebih tinggi dari t tabel sebesar 0,1779 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji R^2 (R square) didapatkan hasil 9,5 %, yang berarti kontribusi kecerdasan emosional terhadap stres kerja sebesar 9,5%, sedangkan sisanya sebesar 90,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan garis regresi hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja adalah $Y' = 30,486 - 0,464X_1$.
2. Tidak terdapat hubungan signifikan antara keharmonisan keluarga dengan stres kerja dengan r hitung sebesar 1,831 lebih tinggi dari r tabel sebesar 0,1779 dengan nilai signifikansi $0,069 > 0,05$. Hasil uji R^2 (R square) didapatkan hasil sebesar 2,5 %, yang berarti kontribusi keharmonisan keluarga terhadap stres kerja sebesar 2,5 %, sedangkan sisanya sebesar 97,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan garis regresi hubungan antara keharmonisan keluarga dengan stres kerja adalah $Y = 48,398 + 0,176X_2$.
3. Tidak terdapat hubungan signifikan antara kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja dengan r hitung sebesar 1,161 lebih rendah dari r tabel sebesar

0,1779 dengan nilai signifikansi $0,248 > 0,05$. Hasil uji R^2 (R square) didapatkan hasil sebesar 1 %, yang berarti kontribusi kualitas lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 1 % sedangkan sisanya sebesar 99 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan garis regresi hubungan antara kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja adalah $Y' = 52.749 + 0,103X_3$.

4. Tidak terdapat hubungan signifikan antara kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja dengan stres kerja dengan F hitung sebesar 4.514 lebih rendah dari F tabel sebesar 8,547 dengan nilai signifikansi $0,06 > 0,05$. Hasil uji R^2 (R square) didapatkan hasil sebesar 9,6% yang berarti kontribusi kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama dengan stres kerja sebesar 9,6% sedangkan sisanya sebesar 90,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan garis regresi hubungan antara kecerdasan emosional dan motivasi beragama secara bersama-sama dengan stres kerja adalah $Y' = 28,908 - 0,461X_1 + 0,015X_2 + 0,037X_3$.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi meliputi implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah teruji kebenarannya, implikasi penelitian ini secara teoritis antara lain:

- a. Hasil dari penelitian ini memperdalam *Psysiological Theory*' tentang bagaimana kecerdasan emosional berinteraksi dengan faktor-faktor lain dalam mempengaruhi stres kerja. Dalam hal ini, temuan ini memperkaya dan memperdalam pemahaman tentang peran kecerdasan emosional dalam konteks stres kerja, namun tidak menggantikan teori yang ada. Selain itu, temuan ini lebih belum memvalidasi *Theory of Work Adjustment* bahwa pegawai dan lingkungan kerja memiliki hubungan timbal balik yang sama-sama saling mempengaruhi.
- b. Temuan ini dapat memperdalam atau memverifikasi asumsi teori-teori psikologis yang ada. Jika temuan ini tidak sesuai dengan ekspektasi, itu juga bisa memicu pembuatan teori baru atau penyelidikan lebih lanjut untuk mencari pemahaman yang lebih tepat. Pada akhirnya, ini adalah proses yang wajar dalam pengembangan ilmu psikologi di mana teori-teori terus berkembang seiring dengan bertambahnya pengetahuan dan temuan penelitian.
- c. Meningkatkan kecerdasan emosional. Individu yang memiliki kecerdasan emosi secara pribadi lebih efektif, tegas dan mampu menghadapi kekecewaan hidup, memiliki ketahanan terhadap stres, siap untuk mencari dan menerima tantangan sekalipun harus menemui berbagai kesulitan, percaya diri dan yakin akan kemampuannya, dapat dipercaya dan diandalkan, sering mengambil inisiatif serta dapat beradaptasi dan menangani masalah kerjanya (Wesson, 2015).

- d. Meningkatkan keharmonisan keluarga. Individu yang memiliki dukungan sosial tinggi memiliki kemungkinan untuk terhindar dari stres ketika mengalami tekanan, dan dapat menghadapinya dengan baik (Ayudia, 2014). Seseorang dengan dukungan sosial tinggi akan menjadi seseorang yang optimis dalam menghadapi kehidupannya, baik itu kehidupan yang sekarang ataupun kehidupan mendatang, lebih terampil dalam memenuhi kebutuhan psikologis dan memiliki sistem yang lebih tinggi, memiliki tingkatan kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi interpersonal skill, serta memiliki kemampuan untuk meraih apa yang dicita-citakan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi dengan masalah yang kemungkinan akan di hadapi (Larasati, 2015).
- e. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Lingkungan sekolah yang kondusif adalah dimana kepala sekolah guru dan guru secara bersama-sama menciptakan budaya kerja dengan semangat kerja yang tinggi (Masaong dan Ansar, 2010). Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menjadi sumber timbulnya stres kerja, yaitu tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, lingkungan fisik kerja, rasa kurang memiliki pengendalian, hubungan antar manusia, rasa kurang pengakuan dan peningkatan jenjang karier, serta kurang aman dalam bekerja.
- f. Secara bersama-sama meningkatkan kecerdasan emosional dan keharmonisan keluarga, kualitas lingkungan kerja. Kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam dunia kerja karena kecerdasan

emosional memungkinkan pegawai untuk mengelola emosinya dengan baik sehingga membawa pegawai tersebut bekerja secara tepat dan efektif untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, hal ini dinyatakan pada penelitian Rahim (2010); Darvish (2011); Çekmecelioglu (2012); dan Karambut (2012). Menurut Stinnet dan DeFrain (Hawari, 2004) mengemukakan enam aspek mengenai keharmonisan keluarga, yaitu: menciptakan kehidupan beragama dalam keluarga, mempunyai waktu bersama keluarga, mempunyai komunikasi yang baik antar anggota keluarga, saling menghargai antar sesama anggota keluarga-keluarga yang harmonis, adanya hubungan ikatan yang erat antar anggota keluarga, kualitas dan kuantitas konflik yang minim. Enam aspek keharmonisan keluarga tersebut tentu diharapkan dapat mengurangi tingkat stres dari pegawai dalam beraktivitas di sekolah. Lingkungan Kerja yang memiliki suasana yang kondusif dan nyaman membuat semua pegawai dapat berkomunikasi dengan baik di antara mereka sendiri dan dapat bekerja bersama. Priarso et al. (2019) menyatakan situasi seperti ini membuat pegawai merasa puas dengan apa yang mereka lakukan dan memiliki dampak yang baik dalam hal Kinerja Pegawai.

2. Implikasi Praktis

- a. Dalam rangka peningkatan kecerdasan emosional, Guru dan karyawan perlu diberikan fasilitas pelatihan kecerdasan emosional bagi karyawan untuk meningkatkan pemahaman dan pengelolaan emosi dalam

lingkungan kerja disebabkan tidak banyak guru dan karyawan yang *aware* terhadap kecerdasan emosional dan juga kesehatan mental mereka. Selain itu, pihak Yayasan juga perlu menyediakan bimbingan atau konseling bagi individu atau tim yang mengalami kesulitan dalam mengelola emosi, sehingga dapat mengurangi tingkat stres kerja.

- b. Dalam rangka peningkatan Keharmonisan keluarga, Yayasan perlu menerapkan program keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga, seperti fleksibilitas jadwal dan kebijakan kerja jarak jauh, untuk mendukung keharmonisan keluarga. Begitu juga dengan penyediaan akses kepada karyawan dan keluarganya untuk dukungan kesehatan mental, termasuk layanan konseling atau seminar kesehatan mental yang melibatkan keluarga. Hal yang terpenting lainnya adalah membangun budaya sekolah yang mendorong komitmen pada nilai-nilai keluarga, mengintegrasikan nilai-nilai tersebut ke dalam kebijakan dan praktik perusahaan.
- c. Dalam rangka peningkatan kualitas lingkungan kerja, Yayasan diharapkan dapat meningkatkan komunikasi organisasi yang terbuka dan transparan, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar dan dipahami. Selain itu, Yayasan juga bisa menyediakan fasilitas dan program kesejahteraan di tempat kerja, seperti area rekreasi atau program kebugaran, untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Yayasan juga diharapkan menerapkan sistem pengakuan dan

apresiasi untuk karyawan yang berkinerja tinggi, menciptakan atmosfer positif di tempat kerja yang dapat mengurangi stres.

- d. Dalam rangka menurunkan stres kerja, Yayasan diharapkan mengimplementasikan sistem manajemen beban kerja yang efektif, dengan memastikan tugas dan tanggung jawab dibagikan secara adil untuk mengurangi tekanan. Yayasan juga diharapkan menyelenggarakan program manajemen stres, seperti workshop atau seminar, untuk memberikan karyawan keterampilan dan strategi dalam mengatasi tekanan kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1 Keluarga Pegawai Sekolah

Penelitian ini bisa menjadikan cakrawala pengetahuan luas bagi para keluarga yang memiliki anggota keluarga yang bekerja di sekolah. Dimana stress kerja dapat dialami dimanapun dan kapanpun. Maka dari itu fungsi mewujudkan keluarga harmonis itu sangat penting dalam setiap keluarga.

2 Pegawai

Hasil penelitian ini memberikan manfaat kepada pegawai berupa dorongan agar pegawai mampu memahami tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja, sehingga dapat mengantisipasi di sekolah dengan pendekatan kepada rekan pegawai yg lainnya secara optimal.

3 Kepala Sekolah

Diharapkan kepala sekolah memberikan bimbingan, arahan dan program yang sesuai dengan kecerdasan emosional, keharmonisan keluarga, dan kualitas lingkungan kerja untuk guru maupun pegawai sehingga stres kerja pada guru maupun pegawai akan berkurang

4 Kepala Dinas Pendidikan

Penelitian ini bermanfaat bagi Dinas pendidikan untuk melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendidikan sebagaimana diharapkan oleh masyarakat sehingga pengawasan yang dilakukan benar-benar menjadi perhatian sekolah.

5 Kepala Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Penelitian ini bermanfaat bagi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dalam penyelenggaraan kurikulum pendidikan dan menambah bidang keilmuan pada jurusan manajemen pendidikan islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2017). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal JEBI*, 2(1).
- Abdillah, M.R., Anita, R., dan Anugerah, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1): 121-141
- Adeyemo, D. A. & Ogunyemi, B. (2003). *Emotional Intelligence and Self Efficacy As Predictor of Occupational Stress Among Academic Staff in A Nigeria University*.
- Afandi, L. (2020). Scientific Quranic Exegesis via Internet: A Comparative Analysis of Abdul Daem Al-Kaheel and Zaghoul El-Naggar Approaches in Their Websites (*Doctoral dissertation, University of Malaya (Malaysia)*).
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustia, F. G. (2014). *Pengaruh pelatihan manajemen diri terhadap toleransi stres pada pengurus himpunan mahasiswa Teknik Industri Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh komunikasi internal dalam membangun budaya organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89-108.
- Aji, W. (2000). Hubungan Antara Self-Esteem Dengan Stress Kerja Pada Pegawai Setwilda Kabupaten Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah. *Skripsi SI* (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia
- Al-Omari, Obaid bin Abdullah. (2003). The pressures of work between teachers: a field study. *Journal of the Faculty*
- Alex Purba. (2012). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Two Stay Two Stray Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Prosedur Administrasi

- Siswa Kelas X AP SMK Swasta Budi Insani Medan T.P 2011/2012.
Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 99-121.
- Almasitoh, ummu.H. (2011). Stres kerja ditinjau dari koenik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Jurnal psikologi islam (JPI)*, 8(1), 63-82.
- Alrub, *et al.*, (2016). Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to staY’of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied Nursing Research* 31.
- Anggraeni, V.D. (2015). *Laporan Umum Praktik Kerja Lapangan PT. Indo Acidatama Tbk, Kemiri, Kebakkramat, Karanganyar*. Yogyakarta: Jurusan Kesehatan Lingkungan Politeknik Kesehatan.
- Ardiansyah, Yusuf dan Sulistyowati, (2018), Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(1).
- Arijanto, A. (2017). *Motivation and Work Stress Effect on Employees Performance at PT. International Colliman Mulia*. *Eur. J. Bus. Manag*, 9(31), 101-106.
- Arikunto, S. (2013). Contribution of Educational Management to Optimal Service of Educational Development. *Jurnal Bimbingan dan Konseling “PSIKOPEDAGOGIA*, 2(2), 70-77.
- Armstrong, M. I., Ph, D., Birnie-lefcovitch, S., Ph, D., Ungar, M. T., & Ph, D. (2005). *Pathways between social Support , family well being , quality of parenting , and child resilience : what we know*, 14(2), 269–270.
- Astianta, Y. (2005). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Sikap Profesional Pada Pegawai Front Office Hotel. *Skripsi SI* (Tidak diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2).

- Babin, B., & Zikmund, W. (2016). *Exploring marketing research/Barry J. Babin, William G. Zikmund*.
- Bahaudin, T. (2007). *Brainware leadership mastery*. Elex Media Komputindo.
- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1984). Coping, stress, and social resources among adults with unipolar depression. *Journal of personality and social psychology*, 46(4), 877.
- Bimo Walgito. (1991). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Edisi Revisi. Yogyakarta: AndY'Offset.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of emotional intelligence*, 99(6), 343-362.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work-family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 13(1).
- Burnett, M. dan C. Pettijohn. (2015). Investigating The Efficacy of Mind-Body Therapies and Emotional Intelligence on Worker Stress In An Organizational Setting: An Experimental Approach. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 19(1): 146-158.
- Cherniss, C., & Caplan, R. D. (2001). A case study in implementing emotional intelligence programs in organizations. *Journal of Organizational Excellence*, 21(1), 73-85.
- Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada dual career couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-132.
- Colquitt Jason, A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). Allen, NJ, & Meyer, JP 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, Tahun 1990. Allen, N. & Meyer J. 2015. The measurement and antecedents of affirmative, continuance and normative

- commitment in The organization. *Journal of Scientific Journal of Reflection*, 1(3).
- Cooper, C & Sawaf, A. (1999). *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Devinta, M. (2016). Fenomena culture shock (gegar budaya) pada mahasiswa perantauan di Yogyakarta. *E-Societas*, 5(3).
- Dewi, S. S. (2017). Hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada Ibu yang bekerja di PT. Bumi Sari Prima Pematang Siantar. *Psikologi Konseling*, 8(1).
- Dwiyanti. (2001). “Stres Kerja di Lingkungan DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember”. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress–burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615–622.
- Fathoni, Ali. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, R. (2005). *Principles of nutritional assesment*. Oxford university. New york.
- Giordano, F.J. (2005). *Oxygen, oxidative stress, hypoxia, and heart failure*. *J. Clin. Invest.* 115: 500-508.
- Goleman, Daniel (2015). *Emotional Intelligence : Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Pearson Education.
- Gunarsa, Singgih D. (2004). *Psikologi Praktis Anak, Remaja dan Keluarga*,. Cetakan. 7. Jakarta : PT. Gunung Mulia.

- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI kota Yogyakarta. *Jurna Kesmas UAD*, 3(3).
- Haryanto, W. D., & RAHARDJO, M. (2014). Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang) (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hatmawan, A. A. (2023). Analysis of the intellectual capital effect on SMEs' financial performance on West Aceh coast. *Journal of Business and Information System* (e-ISSN: 2685-2543), 5(1), 79-95.
- Hawari D. (2006). *Managemen Stress. Cemas Dan Depresi*. Jakarta : Fakultas. Kedokteran Universitas Indonesia.
- Henderson, E., & Milstein, M. M. (2003). *Resiliency'in School*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hotma & Minarsih. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.(TA No. 0612010135/FE/EM/2011).Unpu blished undergraduate. *Disertasi*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. telekomunikas i indonesia, tbk witel malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB), 2(1), 1–10.
- Ismi, N., & Akmal, A. (2020). Dampak game online terhadap perilaku siswa di lingkungan sma negeri 1 bayang. *Journal of Civic Education*, 3(1), 1-10.
- Iswanto, Y. (2001). Analisis Hubungan Antara Stress Kerja, Kepribadian, dan Kinerja Manajer Bark. [Http://psi.ut.ac.id/Jurnal/lilyun.htm](http://psi.ut.ac.id/Jurnal/lilyun.htm).
- Jalaluddin Rakhmat. (2001). *Psikologi komunikasi* edisi revisi.bandung: PT remaja rosdakarya.
- Karima, A. (2014). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di PT X Tahun 2014*.
- Kiselica, et al., (1994). *Tujuan Cognitive Behavior Modification*. NewYork: Springer.

- Laelasari, E. (2016). Faktor Kondisi Pekerjaan yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Litbang Kesehatan, Kementerian Kesehatan. *Jurnal Ekologi Kesehatan*. 5(2).
- Lusiawati. (2013). Kecerdasan Emosi dan Penyesuaian Diri pada Remaja Awal yang Tinggal di Panti Asuhan Uswatun Hasanah Samarinda: *Ejournal Psikologi*, 1 (1), 167-176.
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human resource development quarterly*, 23(1), 1-8.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Maryati. MC. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mayer, J. D., P. Salovey, dan D. R. Caruso. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3): 197-215
- McCoy, J.M., & Evans, G. (2005). *Physical Work Environment*. In J. Barling, E.K. Kelloway, & M. Frone (Eds), *Handbook of work stress* (pp. 219–245). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- McElroy, A & Townsend, P.K. (1985). *Medical Anthropology in Ecological Perspective*. USA: Westview Press.
- Melianawati.,Prihanto, Sutyas &Tjahjoanggoro. (2001). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Pegawai. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. 17(1). 57-62.
- Mubayidh, M. (2006). *Kecerdasan dan kesehatan emosional anak*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 5.
- Muhammad Surya, (2001), *Bina Keluarga*, Semarang: Aneka Ilmu.
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). *The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees*. *Gaceta Sanitaria*, 35, S90-S93.

- Naseer, Z., S. H. Chishti, F. Rahman, dan N. B. Jumani. 2011. Impact of Emotional Intelligence on Team Performance in Higher Education Institutes. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(1): 30-46.
- Ninuk Muljani, (2002), “Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2).
- Novianto, E. (2019). *Manajemen Strategis*. Deepublish.
- Nurgiyantoro, Burhan. (2012). *Penilaian Pembelajaran Bahasa*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pujaningrum, J. (2016). *Hubungan Antara Berpikir Positif dan Stres pada Guru SLB*.
- Puji, L. K. R., Kasumawati, F., Ratnaningtyas, T. O., Hasanah, N., & Fajrin, E. V. (2023). Relationship Between Individual Characteristics And Work Stress With Nurse Performance During The Covid-19 Pandemic In Hospital X. *Edu Dharma Journal: Jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat*, 7(1), 1-11.
- Puspitasari, S. (2017). Gambaran beban caregiver keluarga pada pasien kanker di rumah singgah yayasan kanker. (*Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan*, 2017).
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2013). Change readiness: A multilevel review. *Journal of management*, 39(1), 110-135.
- Rahardjo, T. H., & Nurdiyanti, C. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Inti Manunggal Sejahtera Abadi. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 1-9.
- Riggio, Ronald E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New Jersey: Inc.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Roboth, J. Y. (2015). Analisis work family conflict, stres kerja dan kinerja wanita berperan ganda pada yayasan compassion east indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

- Rollinson, P. (2005). Using peer feedback in the ESL writing class. *ELT journal*, 59(1), 23-30.
- Schneiders. (1964). *Personal Adjustment and Mental Health*. New York: Holt.
- Sedarmayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. *John wileY'dan sons*.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Steven, W. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Karyawan (*Doctoral dissertation*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Sudirman, S. A. (2018). Stres Kerja Dengan Keharmonisan Keluarga Pada Pegawai. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 79-85.
- Sudjana dan Ibrahim. (2009). *Penelitian dan Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo. Cet 5.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukadiyanto, S. (2010). Stress dan cara menguranginya. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 1(1).
- Sumarto, S. (2019). *Realitas Keluarga (Kajian Bimbingan Konseling Keluarga)*.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sutama. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D*. Kartasura: Fairuz Media.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syadza, N. (2022). Factors Related To Work Stress In Employees Women In The Blood Transfusion Unit Of South Sulawesi Province Makassar In 2021 (*Doctoral dissertation*, Universitas Hasanuddin).
- Tahir, N., 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo IV (PERSERO) Cabang Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin.

- Taylor, Taher. M. D. (2003). *“Medical Ethics”*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Tirtawinata, Christofora Megawati. (2013). *Mengupayakan Keluarga yang Harmonis*. Kemanggisan Jakarta Barat. 4(2).
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Vonglao, P. (2017). Application of fuzzY’logic to improve the Likert scale to measure latent variables. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(3), 337-344.
- Wahyono, T. (2001). Memahami Kecerdasan Emosi Melalui Kerja Sistem Limbik. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 17(1), 36-41.
- Widiantini, W. (2014). Aktivitas Fisik, Stres, dan Obesitas pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*. 8(7).
- Wijayanto, A. Y., & Fauziah, N. (2020). Kerja Di Genggamanku Keluarga Di Hatiku Interpretative Phenomenological Analysis Tentang Work-Family Balance Pada Ibu Bekerja. *Jurnal Empati*, 7(1), 76-83
- Yan, Zhenzhen., Tracy, Chris., Tian, Jin., *et al.*, (2014). *A Network Management System for Handling Scientific Data Flows*, New York.
- Yen, I., Tjahjoanggoro, A.J., Atmaji, G. (2003). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Kerja Distributor Multi Level Marketing (MLM). *Jurnal Psikologi*. 18(2).
- Yeni Rachmawati dan Euis Kurniati. (2010). *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-kanak*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yogatama, H. R. (2016). Coping stres karyawan Saygon Waterpark Pasuruan (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

**LAMPIRAN
KECERDASAN EMOSI**

Lampiran 1. Kuesioner Kecerdasan Emosi

Lampiran 1.1

Kuesioner Kecerdasan Emosi Sebelum Uji Coba

Kepada Yth.

Pegawai Yayasan Batik di SMA Batik 1 dan SMA Batik 2

Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ba'da salam semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah Nya kepada kita semua.

Sehubungan penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Keserdasan Emosi, Keharminisan Keluarga, dan Kualitas Lingkungan Kerja di Yayasan SMA Batik” maka saya mohon bantuan Pegawai Yayasan Batik di SMA Batik 1 dan SMA Batik 2 untuk mengisi butir Kuesioner dengan sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan masing-masing.

Kejujuran Pegawai Yayasan Batik di SMA Batik 1 dan SMA Batik 2 sangat saya harapkan.

Atas bantuan serta partisipasinya saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surakarta, Januari 2023

Hormat Saya

Ana

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas diri anda terlebih dahulu dengan lengkap dan benar pada bagian A, sebelum menjawab pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti dan cermat pernyataan dalam Kuesioner/kuesioner di bawah ini sebelum menjawab.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
4. Cara menjawabnya cukup memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang dianggap sesuai dalam kolom yang sudah disediakan.
5. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.

6. Berikan jawaban

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

Selamat Mengerjakan

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER KECERDASAN EMOSI

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya langsung istirahat saat kembali dari pulang bekerja					
2.	Saya berani presentasi di depan banyak orang					
3.	Saya mengantuk saat bekerja karena kelelahan					
4.	Saya berkendara pelan berangkat kerja karena sering melamun					
5.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya					
6.	Saya masuk kerja tidak pernah terlambat					
7.	Saya bertanya saat mengalami kesulitan pekerjaan					
8.	Saya dimarahi saat salah melakukan pekerjaan					
9.	Saya memukul tembok saat keinginan saya tidak terpenuhi					
10.	Saya menangis jika kerja tidak sesuai target					
11.	Saya bekerja lembur karena tuntutan pekerjaan					
12.	Saya menjadwalkan pekerjaan dengan rapi					
13.	Saya mengerjakan kembali pekerjaan yang belum selesai di hari kemarin					
14.	Saya bekerja lambat saat mengerjakan tugas yang sulit					
15.	Saya mengerjakan kembali dengan terpaksa tugas yang sama setelah gagal					
16.	Saya memarahi pasangan saat pusing dengan pekerjaan					
17.	Saya mendengarkan keluhan teman					
18.	Saya minta teman kerja memberikan kritik					
19.	Saya membantu teman menyelesaikan masalah pekerjaan					
20.	Saya marah ketika dimarahi rekan kerja karena pekerjaan					
21.	Saya menolak jika ada rekan kerja bercerita mengenai kehidupannya					
22.	Saya ikut berdebat jika rekan kerja mengajak berdebat					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
23.	Saya memulai pembicaraan dengan orang yang baru saya kenal					
24.	Saya berkunjung ke rumah rekan kerja					
25.	Saya memberikan kritikan kepada pimpinan					
26.	Saya berdebat saat ada orang lain yang menegur saya					
27.	Saya membentak rekan kerja					

Lampiran 1.2

Data Uji Coba Kuesioner Kecerdasan Emosional (X1)

No Res p	Item Pertanyaan													
	X1. 1.1	X1. 1.2	X1. 1.3	X1. 1.4	X1. 1.5	X1. 2.1	X1. 2.2	X1. 2.3	X1. 2.4	X1. 2.5	X1. 3.1	X1. 3.2	X1. 3.3	X1. 3.4
1	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1
2	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	1
3	1	2	1	3	2	2	2	4	2	1	2	3	2	1
4	2	2	3	2	2	4	4	2	1	1	3	1	2	3
5	2	2	1	1	4	4	3	3	1	1	5	3	3	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	1	2	1	4	1	1	2	3	2	2	2	1	4
10	2	2	4	2	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3
12	2	1	4	2	4	4	4	1	1	1	5	1	1	2
13	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	1	4	1	4	4	4	1	1	1	5	1	1	3
16	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	3	3	1	2	3	4	1	2	2	3	2	1	2
20	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2
21	1	3	4	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2
22	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2
23	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	4	1	1	2
24	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	4	2	1	2
25	2	3	3	2	3	3	4	2	1	1	3	2	2	2
26	2	2	2	1	2	3	5	2	2	1	4	1	1	4
27	1	2	3	2	2	4	3	2	1	2	3	1	2	2
28	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	4	2	2	3
29	1	3	2	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2
32	2	3	4	3	5	4	5	2	1	1	5	1	1	3

No Res p	Item Pertanyaan													
	X1. 1.1	X1. 1.2	X1. 1.3	X1. 1.4	X1. 1.5	X1. 2.1	X1. 2.2	X1. 2.3	X1. 2.4	X1. 2.5	X1. 3.1	X1. 3.2	X1. 3.3	X1. 3.4
33	1	2	3	2	3	4	3	2	1	2	3	2	2	2
34	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	2	2
35	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	1	2
36	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	2
37	2	3	3	1	3	4	3	1	1	2	3	1	2	2
38	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2
39	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1
40	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	3	1	2	2
41	1	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2
42	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2
43	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2
44	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3
45	2	4	4	3	4	5	5	2	1	2	4	2	1	3
46	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2
47	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1
49	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2
50	2	3	4	1	2	3	2	1	1	3	3	1	3	2
51	1	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
52	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	4	1	2	2
53	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2
55	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3
56	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	1	2	4	3	4	4	4	2	1	2	5	5	1	3
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	4	3	5	5	5	2	1	2	4	1	1	3
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	3	2	4	3	4	4	4	2	1	2	5	1	1	3
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	3	3	4	3	4	5	4	4	1	1	4	4	1	3
65	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	5	2	2	3
66	1	3	4	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3
68	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	4	1	2	3
69	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	3
71	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	1	1	2
72	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	2
73	2	1	1	2	4	4	5	1	1	2	3	1	2	3
74	2	2	1	3	3	2	4	2	2	1	3	3	2	3
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2

No Res p	Item Pertanyaan													
	X1. 1.1	X1. 1.2	X1. 1.3	X1. 1.4	X1. 1.5	X1. 2.1	X1. 2.2	X1. 2.3	X1. 2.4	X1. 2.5	X1. 3.1	X1. 3.2	X1. 3.3	X1. 3.4
77	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	2
78	1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2
79	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	4	1	1	2
80	2	3	2	3	3	3	4	1	2	1	3	1	2	2
81	2	2	4	3	4	4	4	1	1	2	4	3	2	2
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	3	3	2	1	3	2	3	1	1	3	4	1	2	3
84	3	2	3	1	3	3	2	1	1	1	4	1	2	3
85	2	1	4	3	4	4	4	1	1	2	4	3	1	4
86	1	3	3	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3
87	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	4	2	3	3
88	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	2	2	4
89	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	1
90	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3
91	1	1	3	2	3	2	3	2	1	1	4	2	3	3
92	2	2	3	3	4	4	2	1	2	2	4	2	3	3
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
94	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
99	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	2	3	2	2	4	4	4	1	1	2	4	3	3	4
104	3	1	5	3	4	4	4	1	1	1	4	2	4	3
105	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
109	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
110	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2
111	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2
112	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
113	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
114	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	4	2	2	1
115	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
116	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4
118	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
119	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
120	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3

No Res p	Item Pertanyaan													
	X1. 1.1	X1. 1.2	X1. 1.3	X1. 1.4	X1. 1.5	X1. 2.1	X1. 2.2	X1. 2.3	X1. 2.4	X1. 2.5	X1. 3.1	X1. 3.2	X1. 3.3	X1. 3.4
121	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4
122	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	1
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
124	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1
125	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
126	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3
127	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2
128	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
129	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3
130	5	5	3	3	4	5	2	3	5	5	2	5	5	5
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

No Res p	Item Pertanyaan													Kecerdasan Emosi
	X1. .3. 5	X1. .4. 1	X1. .4. 2	X1. .4. 3	X1. .4. 4	X1. .4. 5	X1. .5. 1	X1. .5. 2	X1. .5. 3	X1. .5. 4	X1. .5. 5	X1. .5. 6	X1. .5. 7	
1	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	49
2	2	2	3	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	51
3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	56
4	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	61
5	5	2	2	2	4	4	4	1	3	4	4	4	2	77
6	4	1	4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	2	66
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
9	4	1	5	5	3	2	2	1	1	1	3	4	3	63
10	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	68
11	5	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	69
12	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	61
13	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	64
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
15	5	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	61
16	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	66
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
18	5	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	63
19	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	59
20	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	57
21	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	59
22	3	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	59
23	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	58
24	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	60
25	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	1	61
26	4	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	61
27	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	58

28	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	58
29	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	54
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
31	5	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	63
32	4	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	67
33	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	60
34	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	62
35	3	1	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	55
36	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	55
37	3	1	3	3	2	1	3	3	2	3	1	2	2	60
38	3	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	55
39	3	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	53
40	3	1	4	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	59
41	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	60
42	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	58
43	2	1	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	1	54
44	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	61
45	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	79
46	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	59
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
48	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	60
49	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	63
50	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	65
51	4	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	64
52	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	61
53	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	59
54	2	1	2	3	4	2	2	3	1	2	3	2	2	62
55	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	65
56	3	3	3	2	4	3	3	2	1	2	2	3	1	60
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
58	4	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	77
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
60	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	89
61	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	61
62	5	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	77
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
64	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	86
65	4	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	78
66	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	56
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	56
68	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1	2	57
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
70	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	59
71	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	63
72	2	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	56
73	4	4	4	4	2	3	3	1	2	3	2	3	2	69
74	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	61

75	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	57
76	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	59
77	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	64
78	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	61
79	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	61
80	3	1	2	2	3	1	2	2	3	3	1	2	3	60
81	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	4	4	2	65
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
83	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	63
84	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	55
85	5	1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	2	71
86	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	60
87	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	66
88	2	1	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	63
89	1	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	61
90	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	63
91	1	1	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	59
92	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	79
93	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	57
94	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	64
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
96	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
98	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	66
99	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	68
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
101	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	63
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
103	4	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	74
104	4	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	74
105	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	71
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
107	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	100
108	4	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	4	81
109	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	105
110	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	89
111	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	73
112	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	75
113	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	75
114	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	62
115	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	72
116	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	70
117	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	66
118	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	76
119	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	75
120	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	71
121	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	76

122	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	67
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
124	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	72
125	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	68
126	2	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	84
127	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	68
128	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	74
129	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	69
130	3	5	3	3	3	3	5	5	2	4	4	4	4	105
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54

Lampiran 1. 3

Hasil Uji Coba Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosi (X1)

		X1 .1 1	X1 .1. 2	X1 .1. 3	X1 .1. 4	X1 .1. 5	X1 .2. 1	X1 .2. 2	X1 .2. 3	X1 .2. 4	X1 .2. 5	X1 .3. 1	X1 .3. 2	X1 .3. 3	X1 .3. 4
X1.1.1	Pearson Correlation	1	,327**	0,160	,243**	0,155	,306**	0,039	,289**	,623**	,629**	0,050	,433**	,502**	,301**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,067	0,005	0,077	0,055	0,001	0,000	0,000	0,000	0,500	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.1.2	Pearson Correlation	,327**	1	0,143	0,085	0,049	,227**	0,082	,225**	,414**	,490**	-0,037	,424**	,455**	,200*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,103	0,334	0,580	0,009	0,355	0,010	0,000	0,000	0,671	0,000	0,000	0,022
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.1.3	Pearson Correlation	0,160	0,143	1	,287**	,350**	,493**	,361**	-0,081	-0,002	0,048	,385**	0,117	0,031	0,167
	Sig. (2-tailed)	0,067	0,103		0,001	0,000	0,000	0,000	0,355	0,245	0,589	0,000	0,183	0,725	0,056
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.1.4	Pearson Correlation	,243**	0,085	,287**	1	,302**	,172*	,202*	,381**	0,138	0,134	0,157	,290**	0,130	0,118
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,334	0,001		0,000	0,049	0,020	0,000	0,116	0,126	0,073	0,001	0,138	0,178
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.1.5	Pearson Correlation	0,155	0,049	,350**	,302**	1	,503**	,486**	0,013	-0,061	0,031	,446**	0,119	0,026	,323**
	Sig. (2-tailed)	0,077	0,580	0,000	0,000		0,000	0,000	0,884	0,486	0,729	0,000	0,177	0,769	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.2.1	Pearson Correlation	,306**	,227**	,493**	,172*	,503**	1	,622**	-0,009	-0,027	0,169	,492**	0,163	0,150	,355**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,009	0,000	0,049	0,000		0,000	0,922	0,757	0,054	0,000	0,063	0,088	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.2.2	Pearson Correlation	0,039	0,082	,361**	,202*	,486**	,622**	1	-0,083	-0,033**	-0,020	,482**	-0,022	-0,078	,219*
	Sig. (2-tailed)	0,655	0,355	0,000	0,020	0,000	0,000		0,345	0,002	0,172	0,000	0,799	0,374	0,012
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

	N	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1
X1.2.3	Pearson Correlation	,28 9**	,22 5**	- 0,0 81	,38 1**	0,0 13	- 0,0 09	- 0,0 83	1	,38 6**	,31 0**	- 0,0 36	,40 5**	,28 8**	0,0 50
	Sig. (2- tailed)	0,0 01	0,0 10	0,3 55	0,0 00	0,8 84	0,9 22	0,3 45		0,0 00	0,0 00	0,6 80	0,0 00	0,0 01	0,5 69
	N	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1
X1.2.4	Pearson Correlation	,62 3**	,41 4**	- 0,1 02	0,1 38	0,0 61	0,0 27	- 0,0 3**	- 0,38 6**	1	,74 6**	- 0,20 8*	,53 8**	,57 4**	,20 7*
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 00	0,2 45	0,1 16	0,4 86	0,7 57	0,0 02	0,0 00		0,0 00	0,0 17	0,0 00	0,0 00	0,0 18
	N	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1
X1.2.5	Pearson Correlation	,62 9**	,49 0**	0,0 48	0,1 34	0,0 31	0,1 69	- 0,1 20	,31 0**	,74 6**	1	- 0,0 64	,56 3**	,59 0**	,26 5**
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 00	0,5 89	0,1 26	0,7 29	0,0 54	0,1 72	0,0 00	0,0 00		0,4 71	0,0 00	0,0 00	0,0 02
	N	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1
X1.3.1	Pearson Correlation	0,0 50	- 0,0 37	,38 5**	0,1 57	,44 6**	,49 2**	,48 2**	- 0,0 36	- 0,20 8*	- 0,0 64	1	- 0,0 51	- 0,0 82	,33 0**
	Sig. (2- tailed)	0,5 69	0,6 71	0,0 00	0,0 73	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,6 80	0,0 17	0,4 71		0,5 63	0,3 52	0,0 00
	N	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1
X1.3.2	Pearson Correlation	,43 3**	,42 4**	0,1 17	,29 0**	0,1 19	0,1 63	- 0,0 22	,40 5**	,53 8**	,56 3**	- 0,0 51	1	,55 2**	,26 5**
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 00	0,1 83	0,0 01	0,1 77	0,0 63	0,7 99	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,5 63		0,0 00	0,0 02
	N	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1
X1.3.3	Pearson Correlation	,50 2**	,45 5**	0,0 31	0,1 30	0,0 26	0,1 50	- 0,0 78	,28 8**	,57 4**	,59 0**	0,0 82	,55 2**	1	,26 9**
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 00	0,7 25	0,1 38	0,7 69	0,0 88	0,3 74	0,0 01	0,0 00	0,0 00	0,3 52	0,0 00		0,0 02
	N	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1
X1.3.4	Pearson Correlation	,30 1**	,20 0*	0,1 67	0,1 18	,32 3**	,35 5**	,21 9*	0,0 50	,20 7*	,26 5**	,33 0**	,26 5**	,26 9**	1
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 22	0,0 56	0,1 78	0,0 00	0,0 00	0,5 12	0,0 69	0,0 18	0,0 02	0,0 00	0,0 02	0,0 02	
	N	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1
X1.3.5	Pearson Correlation	0,1 28	- 0,0 34	,27 8**	0,1 27	,44 9**	,45 3**	,39 5**	0,0 85	- 0,0 60	0,0 29	,48 6**	0,0 07	- 0,0 95	,34 5**
	Sig. (2- tailed)	0,1 44	0,6 97	0,0 01	0,1 49	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,3 34	0,4 98	0,7 42	0,0 00	0,9 35	0,2 82	0,0 00
	N	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1
X1.4.1	Pearson Correlation	,42 4**	,44 4**	0,0 35	,20 7*	0,0 64	,19 5*	0,0 26	,32 0**	,50 0**	,53 5**	- 0,0 43	,46 2**	,53 2**	,18 1*
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 00	0,6 89	0,0 18	0,4 66	0,0 25	0,7 71	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,6 26	0,0 00	0,0 00	0,0 39
	N	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1
X1.4.2	Pearson Correlation	0,1 12	0,0 70	0,1 03	0,0 11	,21 8*	,28 1**	,19 9*	0,0 36	0,0 18	0,0 01	,26 1**	- 0,0 22	0,0 53	,28 3**

	Sig. (2-tailed)	0,201	0,429	0,242	0,897	0,012	0,001	0,023	0,682	0,837	0,991	0,003	0,807	0,550	0,001
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.4.3	Pearson Correlation	,258**	0,033	0,150	0,078	,211*	,215*	0,171	0,043	0,047	,185*	,283**	0,081	0,046	,278**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,705	0,087	0,374	0,016	0,014	0,051	0,222	0,593	0,035	0,001	0,360	0,599	0,001
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.4.4	Pearson Correlation	0,134	0,085	0,157	,206*	,313**	,281**	,268**	,216*	0,041	-0,075	,274**	0,068	0,037	0,140
	Sig. (2-tailed)	0,128	0,334	0,073	0,018	0,000	0,001	0,002	0,013	0,641	0,397	0,002	0,441	0,671	0,110
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.4.5	Pearson Correlation	0,163	0,134	0,168	,227**	,251**	,265**	,198*	,285**	0,133	,229**	,208*	,267**	0,145	0,172
	Sig. (2-tailed)	0,063	0,126	0,055	0,009	0,004	0,002	0,230	0,001	0,292	0,009	0,170	0,002	0,099	0,050
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.5.1	Pearson Correlation	,469**	,318**	0,104	0,154	,205*	,322**	0,125	,353**	,326**	,402**	0,054	,359**	,374**	,232**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,238	0,079	0,019	0,000	0,155	0,000	0,000	0,000	0,541	0,000	0,000	0,008
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.5.2	Pearson Correlation	,638**	,446**	0,150	,236**	0,082	,206*	0,075	,254**	,588**	,621**	-0,138	,437**	,485**	0,093
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,087	0,007	0,353	0,018	0,392	0,003	0,000	0,000	0,116	0,000	0,000	0,288
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.5.3	Pearson Correlation	,211*	0,166	0,135	,286**	0,102	,174*	0,140	0,160	,215*	,273**	,182*	,243**	,304**	,219*
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,059	0,123	0,001	0,245	0,047	0,111	0,069	0,141	0,002	0,038	0,005	0,000	0,012
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.5.4	Pearson Correlation	,191*	,199*	0,162	0,145	,183*	,331**	,196*	0,041	0,037	,194*	,263**	0,138	,212*	0,158
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,023	0,065	0,099	0,037	0,000	0,025	0,640	0,118	0,026	0,002	0,116	0,015	0,072
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.5.5	Pearson Correlation	0,141	0,021	,214*	,201*	,270**	,187*	-0,015	0,082	0,114	,217*	,361**	,197*	0,052	,266**
	Sig. (2-tailed)	0,107	0,814	0,014	0,021	0,002	0,033	0,863	0,352	0,194	0,013	0,000	0,024	0,556	0,002
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X1.5.6	Pearson Correlation	,250**	0,080	,244**	,225**	,315**	,305**	,249**	0,086	0,049	,228**	,286**	,298**	,184*	,348**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,366	0,005	0,010	0,000	0,000	0,004	0,326	0,089	0,009	0,001	0,001	0,035	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

X1.5.7	Pearson Correlation	,350**	0,104	0,101	,273**	,188*	,204*	0,171	0,126	,277**	,296**	,200*	,247**	,219*	,225**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,239	0,249	0,002	0,032	0,020	0,051	0,153	0,001	0,001	0,022	0,004	0,012	0,010
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	,643**	,461**	,412**	,445**	,506**	,621**	,389**	,387**	,475**	,596**	,430**	,570**	,520**	,532**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

X1.3.5	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	X1.4.4	X1.4.5	X1.5.1	X1.5.2	X1.5.3	X1.5.4	X1.5.5	X1.5.6	X1.5.7	Kecerdasan Emosi
0,128	,424**	0,112	,258**	0,134	0,163	,469**	,638**	,211*	,191*	0,141	,250**	,350**	,643**
0,144	0,000	0,201	0,003	0,128	0,063	0,000	0,000	0,015	0,029	0,107	0,004	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
-0,034	,444**	0,070	0,033	0,085	0,134	,318**	,446**	0,166	,199*	0,021	0,080	0,104	,461**
0,697	0,000	0,429	0,705	0,334	0,126	0,000	0,000	0,059	0,023	0,814	0,366	0,239	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,278**	0,035	0,103	0,150	0,157	0,168	0,104	0,150	0,135	0,162	,214*	,244**	0,101	,412**
0,001	0,689	0,242	0,087	0,073	0,055	0,238	0,087	0,123	0,065	0,014	0,005	0,249	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
0,127	,207*	0,011	0,078	,206*	,227**	0,154	,236**	,286**	0,145	,201*	,225**	,273**	,445**
0,149	0,018	0,897	0,374	0,018	0,009	0,079	0,007	0,001	0,099	0,021	0,010	0,002	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,449**	0,064	,218*	,211*	,313**	,251**	,205*	0,082	0,102	,183*	,270**	,315**	,188*	,506**
0,000	0,466	0,012	0,016	0,000	0,004	0,019	0,353	0,245	0,037	0,002	0,000	0,032	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,453**	,195*	,281**	,215*	,281**	,265**	,322**	,206*	,174*	,331**	,187*	,305**	,204*	,621**
0,000	0,025	0,001	0,014	0,001	0,002	0,000	0,018	0,047	0,000	0,033	0,000	0,020	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,395**	0,026	,199*	0,171	,268**	,198*	0,125	-0,075	0,140	,196*	-0,015	,249**	0,171	,389**
0,000	0,771	0,023	0,051	0,002	0,023	0,155	0,392	0,111	0,025	0,863	0,004	0,051	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
0,085	,320**	0,036	0,043	,216*	,285**	,353**	,254**	0,160	0,041	0,082	0,086	0,126	,387**
0,334	0,000	0,682	0,622	0,013	0,001	0,000	0,003	0,069	0,640	0,352	0,326	0,153	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
-0,060	,500**	0,018	0,047	0,041	0,133	,326**	,588**	,215*	0,137	0,114	0,149	,277**	,479**

0,49 8	0,00 0	0,83 7	0,59 3	0,64 1	0,12 9	0,00 0	0,00 0	0,01 4	0,11 8	0,19 4	0,08 9	0,00 1	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
0,02 9	,535 **	0,00 1	,185 *	- 0,07 5	,229 **	,402 **	,621 **	,273 **	,194 *	,217 *	,228 **	,296 **	,595**
0,74 2	0,00 0	0,99 1	0,03 5	0,39 7	0,00 9	0,00 0	0,00 0	0,00 2	0,02 6	0,01 3	0,00 9	0,00 1	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,486 **	- 0,04 3	,261 **	,283 **	,274 **	,208 *	0,05 4	- 0,13 8	,182 *	,263 **	,361 **	,286 **	,200 *	,430**
0,00 0	0,62 6	0,00 3	0,00 1	0,00 2	0,01 7	0,54 1	0,11 6	0,03 8	0,00 2	0,00 0	0,00 1	0,02 2	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
0,00 7	,462 **	- 0,02 2	0,08 1	0,06 8	,267 **	,359 **	,437 **	,243 **	0,13 8	,197 *	,298 **	,247 **	,570**
0,93 5	0,00 0	0,80 7	0,36 0	0,44 1	0,00 2	0,00 0	0,00 0	0,00 5	0,11 6	0,02 4	0,00 1	0,00 4	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
- 0,09 5	,532 **	0,05 3	0,04 6	0,03 7	0,14 5	,374 **	,485 **	,304 **	,212 *	0,05 2	,184 *	,219 *	,520**
0,28 2	0,00 0	0,55 0	0,59 9	0,67 1	0,09 9	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,01 5	0,55 6	0,03 5	0,01 2	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,345 **	,181 *	,283 **	,278 **	0,14 0	0,17 2	,232 **	0,09 3	,219 *	0,15 8	,266 **	,348 **	,225 **	,532**
0,00 0	0,03 9	0,00 1	0,00 1	0,11 0	0,05 0	0,00 8	0,28 8	0,01 2	0,07 2	0,00 2	0,00 0	0,01 0	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
1	- 0,02 6	,359 **	,333 **	,239 **	,227 **	,176 *	- 0,05 6	0,11 5	0,17 1	,291 **	,272 **	0,16 5	,461**
	0,77 1	0,00 0	0,00 0	0,00 6	0,00 9	0,04 4	0,52 2	0,19 0	0,05 1	0,00 1	0,00 2	0,06 0	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
- 0,02 6	1	0,17 1	0,11 8	0,12 1	,330 **	,436 **	,476 **	,229 **	,198 *	0,14 1	0,08 0	,278 **	,560**
0,77 1		0,05 1	0,18 0	0,17 0	0,00 0	0,00 0	0,00 0	0,00 9	0,02 3	0,10 9	0,36 3	0,00 1	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,359 **	0,17 1	1	,651 **	,377 **	0,08 9	,188 *	0,03 4	0,14 2	0,14 3	0,14 3	0,17 0	0,08 5	,392**
0,00 0	0,05 1		0,00 0	0,00 0	0,31 1	0,03 2	0,69 9	0,10 5	0,10 2	0,10 3	0,05 2	0,33 5	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,333 **	0,11 8	,651 **	1	,293 **	0,17 0	,201 *	0,09 4	0,12 2	0,09 7	0,14 5	,294 **	,183 *	,436**
0,00 0	0,18 0	0,00 0		0,00 1	0,05 2	0,02 1	0,28 4	0,16 6	0,27 2	0,09 9	0,00 1	0,03 6	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,239 **	0,12 1	,377 **	,293 **	1	,195 *	,206 *	0,09 0	0,04 4	0,13 0	0,11 2	,178 *	0,14 5	,391**
0,00 6	0,17 0	0,00 0	0,00 1		0,02 6	0,01 8	0,30 9	0,62 1	0,14 0	0,20 4	0,04 2	0,09 8	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,227 **	,330 **	0,08 9	0,17 0	,195 *	1	,279 **	0,16 5	,289 **	,231 **	,364 **	,202 *	,265 **	,496**
0,00 9	0,00 0	0,31 1	0,05 2	0,02 6		0,00 1	0,06 0	0,00 1	0,00 8	0,00 0	0,02 1	0,00 2	0,000

131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,176*	,436**	,188*	,201*	,206*	,279**	1	,497**	,206*	,293**	,203*	0,161	,216*	,592**	
0,044	0,000	0,032	0,021	0,018	0,001		0,000	0,018	0,001	0,020	0,066	0,013	0,000	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
-0,056	,476**	0,034	0,094	0,090	0,165		,497**	1	,240**	,297**	0,143	0,104	,343**	,555**
0,522	0,000	0,699	0,284	0,309	0,060	0,000		0,006	0,001	0,104	0,239	0,000	0,000	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
0,115	,229**	0,142	0,122	0,044	,289**	,206*	,240**	1	,334**	,196*	,202*	,311**	,460**	
0,190	0,009	0,105	0,166	0,621	0,001	0,018	0,006		0,000	0,025	0,021	0,000	0,000	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
0,171	,198*	0,143	0,097	0,130	,231**	,293**	,297**	,334**	1	,335**	,311**	,360**	,476**	
0,051	0,023	0,102	0,272	0,140	0,008	0,001	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,291**	0,141	0,143	0,145	0,112	,364**	,203*	0,143	,196*	,335**	1	,300**	,223*	,437**	
0,001	0,109	0,103	0,099	0,204	0,000	0,020	0,104	0,025	0,000		0,001	0,010	0,000	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,272**	0,080	0,170	,294**	,178*	,202*	0,161	0,104	,202*	,311**	,300**	1	,316**	,507**	
0,002	0,363	0,052	0,001	0,042	0,021	0,066	0,239	0,021	0,000	0,001		0,000	0,000	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
0,165	,278**	0,085	,183*	0,145	,265**	,216*	,343**	,311**	,360**	,223*	,316**	1	,507**	
0,060	0,001	0,335	0,036	0,098	0,002	0,013	0,000	0,000	0,000	0,010	0,000		0,000	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,461**	,560**	,392**	,436**	,391**	,496**	,592**	,555**	,460**	,476**	,437**	,507**	,507**	1	
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	

Lampiran 1. 4

Uji Reliabilitas Kuesioner Kecerdasan Emosi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	27

Lampiran 1.5

Kuesioner Kecerdasan Emosional Setelah Uji Coba

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya langsung istirahat saat kembali dari pulang bekerja					
2.	Saya berani presentasi di depan banyak orang					
3.	Saya mengantuk saat bekerja karena kelelahan					
4.	Saya berkendara pelan berangkat kerja karena sering melamun					
5.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya					
6.	Saya masuk kerja tidak pernah terlambat					
7.	Saya bertanya saat mengalami kesulitan pekerjaan					
8.	Saya dimarahi saat salah melakukan pekerjaan					
9.	Saya memukul tembok saat keinginan saya tidak terpenuhi					
10.	Saya menangis jika kerja tidak sesuai target					
11.	Saya bekerja lembur karena tuntutan pekerjaan					
12.	Saya menjadwalkan pekerjaan dengan rapi					
13.	Saya mengerjakan kembali pekerjaan yang belum selesai di hari kemarin					
14.	Saya bekerja lambat saat mengerjakan tugas yang sulit					
15.	Saya mengerjakan kembali dengan terpaksa tugas yang sama setelah gagal					
16.	Saya memarahi pasangan saat pusing dengan pekerjaan					
17.	Saya mendengarkan keluhan teman					
18.	Saya minta teman kerja memberikan kritik					
19.	Saya membantu teman menyelesaikan masalah pekerjaan					
20.	Saya marah ketika dimarahi rekan kerja karena pekerjaan					
21.	Saya menolak jika ada rekan kerja bercerita mengenai kehidupannya					
22.	Saya ikut berdebat jika rekan kerja mengajak berdebat					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
23.	Saya memulai pembicaraan dengan orang yang baru saya kenal					
24.	Saya berkunjung ke rumah rekan kerja					
25.	Saya memberikan kritikan kepada pimpinan					
26.	Saya berdebat saat ada orang lain yang menegur saya					
27.	Saya membentak rekan kerja					

**LAMPIRAN
KEHARMONISAN KELUARGA**

Lampiran 2. Kuesioner Keharmonisan Keluarga

Lampiran 2.1

Kuesioner Keharmonisan Keluarga Sebelum Uji Coba

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas diri anda terlebih dahulu dengan lengkap dan benar pada bagian A, sebelum menjawab pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti dan cermat pernyataan dalam Kuesioner/kuesioner di bawah ini sebelum menjawab.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
4. Cara menjawabnya cukup memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang dianggap sesuai dalam kolom yang sudah disediakan.
5. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.

6. Berikan jawaban

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

Selamat Mengerjakan

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER KEHARMONISAN KELUARGA

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya mengatakan kalimat kasih sayang dengan keluarga					
2.	Saya berbicara apa adanya dengan keluarga					
3.	Saya mendengarkan saat ada anggota keluarga yang bercerita sedih					
4.	Saya mengutaran pendapat secara bebas dengan keluarga					
5.	Saya memukul jika sedang marah dengan anggota keluarga					
6.	Kami berbagi tugas pekerjaan rumah seperti menyapu, mencuci baju dkk.					
7.	Saya dan keluarga tidak bertengkar dengan masalah yang sepele					
8.	Saya atau pasangan tidak memukul, memaki, atau berkata kasar di rumah					
9.	Saya makan apa saja yang dihidangkan oleh keluarga					
10.	Saya tidak membentak pasangan dihadapan anak ketika berselisih					
11.	Saya tidak marah ketika pasangan tidak mengikuti kehendak saya					
12.	Saya tidak berbicara keras ketika berbicara dengan pasangan dan anak					
13.	Saya tidak memukul jika sedang marah dengan anggota keluarga					
14.	Keluarga saya mendengarkan saya					
15.	Keluarga saya mengirim pesan mengingatkan untuk makan					
16.	Minimal sekali dalam sebulan kami sekeluarga bertamasya					
17.	Keluarga saya setidaknya makan bersama sekali seminggu					
18.	Keluarga saya setiap hari berkumpul di rumah					
19.	Kami berdebat panjang di rumah					
20.	Keluarga saya memeluk dan berbicara untuk menenangkan jika ada masalah					
21.	Saya membantu pekerjaan rumah					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
22.	Sebelum keluar rumah, saya berpamitan kepada keluarga					
23.	Saya berterima kasih kepada keluarga ketika diberi hadiah					
24.	Saya dan keluarga berdiskusi di rumah					

Lampiran 2.2

Data Uji Coba Kuesioner Keharmonisan Keluarga (X2)

No Resp	Item Pertanyaan											
	X2. 1.1	X2. 1.2	X2. 1.3	X2. 1.4	X2. 1.5	X2. 1.6	X2. 2.1	X2. 2.2	X2. 2.3	X2. 2.4	X2. 3.1	X2. 3.2
1	2	1	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1
2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3
3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	3	2	1
4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	3
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
16	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
17	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3
18	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	1	3
19	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3
20	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2
21	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2
22	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3
23	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3
24	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	1	3
25	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4
26	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
27	3	4	3	3	2	1	3	3	3	4	2	3
28	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	3
29	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3
30	5	5	5	5	5	1	3	4	4	5	2	2
31	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2	3
34	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3
35	3	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3
36	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2
37	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	1	3
38	3	3	2	4	3	1	2	3	3	2	1	2
39	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3
40	2	3	3	3	2	1	3	2	1	1	1	3
41	3	3	2	3	2	1	4	2	2	3	2	3
42	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3

43	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3
44	3	2	3	3	3	1	3	2	2	1	1	3
45	3	4	4	4	5	1	4	4	4	2	3	4
46	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3
47	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3
48	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2
49	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
50	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	4
51	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2
52	3	2	3	2	3	1	4	4	2	1	2	3
53	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3
54	3	3	3	2	3	1	4	2	1	2	3	2
55	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	1	2
56	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	4	5	5	5	5	1	4	4	4	2	3	4
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	5	5	5	5	5	1	4	4	4	2	2	2
61	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3
62	4	4	5	4	5	1	3	5	5	2	2	2
63	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3
64	4	5	5	5	5	1	5	5	5	2	3	3
65	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
66	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3
67	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2
68	2	2	3	4	4	1	3	2	2	1	2	3
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	1	3	2	3	3	1	2	2	3	1	2	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	4	3	3	3	3	4	2	4	2	1	2	1
73	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3
74	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2
77	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
78	3	4	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
80	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3
81	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	1	2
84	4	2	3	3	2	4	3	4	2	1	2	3
85	4	4	4	4	5	4	2	4	2	2	3	2
86	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2
87	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
88	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3
89	3	2	4	2	1	3	3	3	2	3	1	3

90	2	3	2	2	3	2	4	2	2	1	2	2
91	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
92	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
93	2	3	4	4	3	2	3	2	5	3	2	4
94	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
100	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2
101	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
104	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4
105	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	4	4	5	5	3	4	2	4	2	4	2	2
108	5	5	5	2	3	5	3	5	4	5	4	4
109	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3
111	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3
112	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
113	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
114	4	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4
115	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1
116	3	2	3	2	4	3	3	3	1	2	3	3
117	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	4
118	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2
119	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
120	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
121	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	2
122	4	1	2	3	2	4	3	4	3	1	3	3
123	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2
124	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
125	3	2	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3
126	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
128	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
129	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2
130	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3
131	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3

No Res p	Item Pertanyaan												Keharmonisan Keluarga
	X2 .3. 3	X2 .3. 4	X2 .3. 5	X2 .4. 1	X2 .4. 2	X2 .4. 3	X2 .4. 4	X2 .5. 1	X2 .5. 2	X2 .5. 3	X2 .5. 4	X2 .5. 5	
1	2	2	1	3	2	1	1	1	3	2	2	2	45
2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	45
3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	48
4	2	1	2	3	3	2	1	3	4	2	3	1	60
5	4	1	1	3	3	1	1	1	4	4	4	3	76
6	5	5	1	1	4	1	3	2	3	2	2	3	80
7	5	5	5	2	4	1	1	1	2	4	4	4	82
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
9	4	4	4	2	4	1	3	1	3	3	3	4	81
10	5	5	5	4	3	1	1	1	1	1	2	5	89
11	4	4	4	2	2	1	2	1	2	2	4	5	78
12	5	5	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	84
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	49
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
15	5	5	4	4	1	1	1	1	2	4	4	5	92
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
17	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
18	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	4	85
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	58
20	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	53
21	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	60
22	4	4	2	1	3	2	2	1	3	3	2	2	61
23	4	4	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	63
24	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	58
25	3	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	56
26	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	4	72
27	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	67
28	2	2	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	51
29	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2	51
30	2	2	4	2	4	1	1	1	2	2	4	2	73
31	2	2	4	2	2	1	2	1	3	3	3	4	65
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	64
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	64
35	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	60
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	64
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	63
38	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	61
39	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	58
40	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	57
41	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	62
42	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	70

43	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	61
44	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	60
45	5	1	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	90
46	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	58
47	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	81
48	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	61
49	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	55
50	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	70
51	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	67
52	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	60
53	5	1	4	2	2	5	5	5	5	5	3	4	94
54	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	61
55	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	65
56	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	66
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
58	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	89
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
60	5	1	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	94
61	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	85
62	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	91
63	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
64	5	1	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	97
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
66	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	65
67	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	55
68	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	58
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
70	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	56
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	70
72	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	58
73	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	71
74	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	1	70
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
76	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	66
77	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	55
78	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	60
79	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	80
80	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	73
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
83	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
84	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	66
85	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	2	93
86	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	59
87	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	69
88	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	53
89	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	70

90	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	1	66
91	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	60
92	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	3	4	95
93	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	69
94	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	90
95	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	81
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
98	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	66
99	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	89
100	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	61
101	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	2	77
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	93
104	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	95
105	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	78
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
107	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	78
108	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	101
109	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	89
110	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	74
111	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	76
112	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	58
113	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	69
114	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	83
115	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	52
116	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	61
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	77
118	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	72
119	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	64
120	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	68
121	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	2	4	88
122	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	75
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
124	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	51
125	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	1	72
126	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	75
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	49
128	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	65
129	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	66
130	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	62
131	5	5	2	2	3	5	5	5	5	5	3	3	90

Lampiran 2.3

Hasil Uji Validitas Kuesioner Keharmonisan Keluarga (X2)

		X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.1.4	X2.1.5	X2.1.6	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.2.4	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.3.4
X2.1.1	Pearson Correlation	1	,630**	,640**	,545**	,574**	,475**	,407**	,781**	,545**	,491**	,284**	,240**	,568**	,312**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,006	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.1.2	Pearson Correlation	,630**	1	,627**	,645**	,618**	,202*	,429**	,579**	,529**	,634**	,201*	,203*	,491**	,190*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,021	0,000	0,000	0,000	0,000	0,020	0,020	0,000	0,030
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.1.3	Pearson Correlation	,640**	,627**	1	,637**	,637**	,301**	,392**	,659**	,554**	,489**	,201*	,251**	,507**	,187*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,021	0,004	0,000	0,033
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.1.4	Pearson Correlation	,545**	,645**	,637**	1	,638**	,189*	,360**	,554**	,565**	,434**	0,045	0,043	,501**	0,162
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,031	0,000	0,000	0,000	0,000	0,610	0,004	0,000	0,064
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.1.5	Pearson Correlation	,574**	,618**	,637**	,638**	1	0,140	,404**	,553**	,540**	,352**	,250**	,229**	,410**	0,012
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,112	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,009	0,000	0,893
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.1.6	Pearson Correlation	,475**	,202*	,301**	,189*	0,140	1	,173*	,579**	,295**	,467**	,239**	0,087	,326**	,635**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,021	0,000	0,031	0,112		0,048	0,000	0,001	0,000	0,006	0,326	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.2.1	Pearson Correlation	,407**	,429**	,392**	,360**	,404**	,173*	1	,405**	,435**	,329**	,254**	,392**	,510**	,215*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,048		0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,014
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.2.2	Pearson Correlation	,781**	,579**	,659**	,554**	,553**	,579**	,405**	1	,590**	,423**	,294**	,220*	,594**	,282**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,001	0,012	0,000	0,001
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.2.3	Pearson Correlation	,545**	,529**	,554**	,565**	,540**	,295**	,435**	,590**	1	,463**	,201*	,329**	,523**	,251**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000		0,000	0,021	0,000	0,000	0,004
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.2.4	Pearson Correlation	,491**	,634**	,489**	,434**	,352**	,467**	,329**	,423**	,463**	1	,266**	,279**	,318**	,415**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,002	0,001	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.3.1	Pearson Correlation	,284**	,201*	,203*	0,045	,250**	,239**	,254**	,294**	,201*	,266**	1	,183*	,191*	0,160
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,021	0,021	0,610	0,004	0,006	0,003	0,001	0,021	0,002		0,036	0,029	0,067
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

X2.3.2	Pearson Correlation	,24 0**	,20 3*	,25 1**	0,1 43	,22 9**	0,0 87	,39 2**	,22 0*	,32 9**	,27 9**	,18 3*	1	,39 4**	,19 7*
	Sig. (2-tailed)	0,0 06	0,0 20	0,0 04	0,1 04	0,0 09	0,3 26	0,0 00	0,0 12	0,0 00	0,0 01	0,0 36		0,0 00	0,0 24
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.3.3	Pearson Correlation	,56 8**	,49 1**	,50 7**	,50 1**	,41 0**	,32 6**	,51 0**	,59 4**	,52 3**	,31 8**	,19 1*	,39 4**	1	,53 7**
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 29	0,0 00		0,0 00
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.3.4	Pearson Correlation	,31 2**	,19 0*	,18 7*	0,1 62	0,0 12	,63 5**	,21 5*	,28 2**	,25 1**	,41 5**	0,1 60	,19 7*	,53 7**	1
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 30	0,0 33	0,0 64	0,8 93	0,0 00	0,0 14	0,0 01	0,0 04	0,0 00	0,0 67	0,0 24	0,0 00	
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.3.5	Pearson Correlation	,48 5**	,46 1**	,47 4**	,46 5**	,50 0**	0,0 92	,34 0**	,44 2**	,37 7**	,25 7**	,17 5*	,34 7**	,45 9**	,23 7**
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,2 97	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 03	0,0 45	0,0 00	0,0 00	0,0 06
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.4.1	Pearson Correlation	,26 5**	,25 5**	,27 9**	,21 7*	,23 9**	,20 9*	,28 4**	,33 5**	0,1 54	0,1 64	,33 3**	,21 8*	,32 6**	0,1 62
	Sig. (2-tailed)	0,0 02	0,0 03	0,0 01	0,0 13	0,0 06	0,0 17	0,0 01	0,0 00	0,0 79	0,0 61	0,0 00	0,0 12	0,0 00	0,0 64
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.4.2	Pearson Correlation	,41 6**	,46 2**	,43 2**	,33 6**	,33 8**	,21 1*	,20 9*	,39 6**	,26 7**	,33 4**	,21 4*	,28 4**	,42 5**	,26 7**
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 16	0,0 16	0,0 00	0,0 02	0,0 00	0,0 14	0,0 01	0,0 00	0,0 02
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.4.3	Pearson Correlation	,18 9*	0,1 64	,20 4*	0,1 37	0,0 91	- 0,0 42	0,1 54	,22 6**	0,1 15	- 0,0 93	,35 7**	,27 3**	,58 1**	0,1 23
	Sig. (2-tailed)	0,0 31	0,0 61	0,0 20	0,1 19	0,3 02	0,6 31	0,0 78	0,0 09	0,1 91	0,2 90	0,0 00	0,0 02	0,0 00	0,1 61
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.4.4	Pearson Correlation	,27 8**	,23 8**	,22 8**	,21 9*	0,1 61	0,0 22	,24 2**	,30 9**	,20 0*	- 0,0 27	,32 4**	,30 7**	,69 0**	,22 9**
	Sig. (2-tailed)	0,0 01	0,0 06	0,0 09	0,0 12	0,0 66	0,8 06	0,0 05	0,0 00	0,0 22	0,7 59	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 08
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.5.1	Pearson Correlation	,21 3*	,18 2*	,19 4*	0,1 39	0,1 35	0,0 03	,17 2*	,25 8**	0,1 36	- 0,0 71	,34 0**	,28 8**	,61 9**	0,1 58
	Sig. (2-tailed)	0,0 15	0,0 37	0,0 26	0,1 14	0,1 24	0,9 70	0,0 49	0,0 03	0,1 21	0,4 22	0,0 00	0,0 01	0,0 00	0,0 71
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.5.2	Pearson Correlation	,38 1**	,30 4**	,34 3**	,24 9**	,18 5*	0,0 71	,26 8**	,41 0**	,25 5**	0,0 45	,25 3**	,30 1**	,74 8**	,22 1*
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 04	0,0 34	0,4 23	0,0 02	0,0 00	0,0 03	0,6 08	0,0 04	0,0 00	0,0 00	0,0 11
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.5.3	Pearson Correlation	,42 0**	,33 5**	,38 8**	,30 6**	,24 8**	0,0 84	,33 6**	,41 6**	,30 2**	0,0 82	,21 8*	,31 6**	,79 1**	,27 2**
	Sig. (2-tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 04	0,3 42	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,3 53	0,0 12	0,0 00	0,0 00	0,0 02
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.5.4	Pearson Correlation	,29 8**	,22 7**	,29 2**	,20 0*	,35 5**	0,1 10	,29 6**	,27 2**	,19 5*	,20 6*	0,1 24	,28 5**	,35 9**	0,1 51
	Sig. (2-tailed)	0,0 01	0,0 09	0,0 01	0,0 22	0,0 00	0,2 13	0,0 01	0,0 02	0,0 26	0,0 18	0,1 60	0,0 01	0,0 00	0,0 86

	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X2.5.5	Pearson Correlation	,494**	,472**	,457**	,457**	,492**	,243**	,396**	,512**	,508**	,359**	,255**	,324**	,467**	,209*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,016
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Keharmonisan Keluarga	Pearson Correlation	,748**	,685**	,705**	,623**	,607**	,437**	,561**	,762**	,639**	,518**	,430**	,470**	,861**	,477**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

X2.3. 5	X2.4. 1	X2.4. 2	X2.4. 3	X2.4. 4	X2.5. 1	X2.5. 2	X2.5. 3	X2.5. 4	X2.5. 5	Keharmonisan Keluarga
,485*	,265*	,416*	,189*	,278*	,213*	,381*	,420*	,298*	,494*	,748**
0,000	0,002	0,000	0,031	0,001	0,015	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,461*	,255*	,462*	0,164	,238*	,182*	,304*	,335*	,227*	,472*	,685**
0,000	0,003	0,000	0,061	0,006	0,037	0,000	0,000	0,009	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,474*	,279*	,432*	,204*	,228*	,194*	,343*	,388*	,292*	,457*	,705**
0,000	0,001	0,000	0,020	0,009	0,026	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,465*	,217*	,336*	0,137	,219*	0,139	,249*	,306*	,200*	,457*	,623**
0,000	0,013	0,000	0,119	0,012	0,114	0,004	0,000	0,022	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,500*	,239*	,338*	0,091	0,161	0,135	,185*	,248*	,355*	,492*	,607**
0,000	0,006	0,000	0,302	0,066	0,124	0,034	0,004	0,000	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
0,092	,209*	,211*	- 0,042	0,022	0,003	0,071	0,084	0,110	,243*	,437**
0,297	0,017	0,016	0,631	0,806	0,970	0,423	0,342	0,213	0,005	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,340*	,284*	,209*	0,154	,242*	,172*	,268*	,336*	,296*	,396*	,561**
0,000	0,001	0,016	0,078	0,005	0,049	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,442*	,335*	,396*	,226*	,309*	,258*	,410*	,416*	,272*	,512*	,762**
0,000	0,000	0,000	0,009	0,000	0,003	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,377*	0,154	,267*	0,115	,200*	0,136	,255*	,302*	,195*	,508*	,639**
0,000	0,079	0,002	0,191	0,022	0,121	0,003	0,000	0,026	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,257*	0,164	,334*	- 0,093	- 0,027	- 0,071	0,045	0,082	,206*	,359*	,518**
0,003	0,061	0,000	0,290	0,759	0,422	0,608	0,353	0,018	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,175*	,333*	,214*	,357*	,324*	,340*	,253*	,218*	0,124	,255*	,430**
0,045	0,000	0,014	0,000	0,000	0,000	0,004	0,012	0,160	0,003	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,347*	,218*	,284*	,273*	,307*	,288*	,301*	,316*	,285*	,324*	,470**
0,000	0,012	0,001	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,459*	,326*	,425*	,581*	,690*	,619*	,748*	,791*	,359*	,467*	,861**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,237*	0,162	,267*	0,123	,229*	0,158	,221*	,272*	0,151	,209*	,477**
0,006	0,064	0,002	0,161	0,008	0,071	0,011	0,002	0,086	0,016	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
1	,291*	,360*	,214*	,248*	,203*	,206*	,330*	,225*	,485*	,584**
	0,001	0,000	0,014	0,004	0,020	0,018	0,000	0,010	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,291*	1	,366*	,293*	,302*	,342*	,340*	,294*	0,169	,209*	,469**
0,001		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,053	0,016	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,360*	,366*	1	,337*	,391*	,358*	,409*	,371*	,173*	,251*	,585**
0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,048	0,004	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,214*	,293*	,337*	1	,931*	,954*	,847*	,837*	,246*	0,161	,587**
0,014	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,005	0,066	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,248*	,302*	,391*	,931*	1	,946*	,886*	,839*	,246*	,234*	,667**
0,004	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,005	0,007	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,203*	,342*	,358*	,954*	,946*	1	,863*	,804*	,245*	0,163	,612**
0,020	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,005	0,062	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,206*	,340*	,409*	,847*	,886*	,863*	1	,914*	,339*	,231*	,707**
0,018	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,008	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,330*	,294*	,371*	,837*	,839*	,804*	,914*	1	,421*	,316*	,745**
0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,225*	0,169	,173*	,246*	,246*	,245*	,339*	,421*	1	,222*	,440**
0,010	0,053	0,048	0,005	0,005	0,005	0,000	0,000		0,011	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,485*	,209*	,251*	0,161	,234*	0,163	,231*	,316*	,222*	1	,604**
0,000	0,016	0,004	0,066	0,007	0,062	0,008	0,000	0,011		0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,584*	,469*	,585*	,587*	,667*	,612*	,707*	,745*	,440*	,604*	1
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

Lampiran 2. 4

Uji Coba Reliabilitas Kuesioner Keharmonisan Keluarga (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,924	24

Lampiran 2. 5

Kuesioner Keharmonisan Keluarga Setelah Uji Coba

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya mengatakan kalimat kasih sayang dengan keluarga					
2.	Saya berbicara apa adanya dengan keluarga					
3.	Saya mendengarkan saat ada anggota keluarga yang bercerita sedih					
4.	Saya mengutaran pendapat secara bebas dengan keluarga					
5.	Saya memukul jika sedang marah dengan anggota keluarga					
6.	Kami berbagi tugas pekerjaan rumah seperti menyapu, mencuci baju dkk.					
7.	Saya dan keluarga tidak bertengkar dengan masalah yang sepele					
8.	Saya atau pasangan tidak memukul, memaki, atau berkata kasar di rumah					
9.	Saya makan apa saja yang dihidangkan oleh keluarga					
10.	Saya tidak membentak pasangan dihadapan anak ketika berselisih					
11.	Saya tidak marah ketika pasangan tidak mengikuti kehendak saya					
12.	Saya tidak berbicara keras ketika berbicara dengan pasangan dan anak					
13.	Saya tidak memukul jika sedang marah dengan anggota keluarga					
14.	Keluarga saya mendengarkan saya					
15.	Keluarga saya mengirim pesan mengingatkan untuk makan					
16.	Minimal sekali dalam sebulan kami sekeluarga bertamasya					
17.	Keluarga saya setidaknya makan bersama sekali seminggu					
18.	Keluarga saya setiap hari berkumpul di rumah					
19.	Kami berdebat panjang di rumah					
20.	Keluarga saya memeluk dan berbicara untuk menenangkan jika ada masalah					
21.	Saya membantu pekerjaan rumah					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
22.	Sebelum keluar rumah, saya berpamitan kepada keluarga					
23.	Saya berterima kasih kepada keluarga ketika diberi hadiah					
24.	Saya dan keluarga berdiskusi di rumah					

**LAMPIRAN
KUALITAS LINGKUNGAN KERJA**

Lampiran 3. Kuesioner Kualitas Lingkungan Kerja

Lampiran 3.1.

Kuesioner Kualitas Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas diri anda terlebih dahulu dengan lengkap dan benar pada bagian A, sebelum menjawab pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti dan cermat pernyataan dalam Kuesioner/kuesioner di bawah ini sebelum menjawab.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
4. Cara menjawabnya cukup memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang dianggap sesuai dalam kolom yang sudah disediakan.
5. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.

6. Berikan jawaban

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

Selamat Mengerjakan

DAFTAR KUESIONER KUALITAS LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Pegawai di kantor bebas berbicara					
2.	Pegawai bekerja sama ketika ada pekerjaan yang harus dimusyawarahkan					
3.	Antar pegawai berbicara untuk mengutarakan pendapat terkait permasalahan kantor					
4.	Yayasan meminta pegawai untuk diam jika ada masalah di kantor					
5.	Yayasan memberikan sarana prasarana dalam kemudahan bekerja					
6.	Yayasan memberikan penghargaan kepada pegawai berkinerja bagus					
7.	Yayasan memberikan pelatihan kepada pegawai					
8.	Atasan memberikan nasehat saat pegawai mengeluh					
9.	Atasan mendengarkan kritikan oleh pegawai					
10.	Pegawai berbicara aspirasi ke yayasan					
11.	Pegawai dan Yayasan berdiskusi bersama					
12.	Sesama pegawai berdiskusi bersama terkait kemajuan Yayasan					
13.	Yayasan memberikan informasi kepada pegawai saat ada berita penting					
14.	Yayasan memberikan jaminan kesehatan berupa klinik di kantor					
15.	Yayasan memberikan jaminan penggantian uang kesehatan					
16.	Yayasan memberikan jaminan BPJS kesehatan					
17.	Yayasan memberikan program keselamatan untuk pegawai					
18.	Pegawai berlatih mitigasi bencana					
19.	Yayasan bersegera memberikan respon terhadap pegawai yang kecelakaan					
20.	Yayasan memberikan jaminan pensiun untuk pegawai					
21.	Yayasan memberikan kontrak kerja selama bekerja					
22.	Yayasan memiliki kepastian hukum terkait ketenagakerjaan					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
23.	Yayasan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan					
24.	Yayasan memberitahu tingkatan gaji yang jelas					
25.	Yayasan memberikan gaji sesuai UMK Kota Surakarta					
26.	Yayasan memberikan tunjangan saat bekerja lembur					
27.	Pegawai berbicara dengan orang luar kantor terkait Sekolah yang mendapatkan penghargaan					
28.	Pegawai mengikuti acara kantor					
29.	Pegawai memberitahu orang lain bahwa Sekolah merupakan tempat kerja yang layak					

Lampiran 3.2

Data Uji Coba Kuesioner Kualitas Lingkungan Kerja (X3)

No Res p	Item Pertanyaan													
	X3. 1.1	X3. 1.2	X3. 1.3	X3. 2.1	X3. 2.2	X3. 2.3	X3. 2.4	X3. 3.1	X3. 3.2	X3. 3.3	X3. 4.1	X3. 4.2	X3. 4.3	X3. 4.4
1	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	2	1
2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1
3	1	2	4	1	2	3	2	2	1	1	3	3	2	1
4	2	1	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2
20	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2
21	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
22	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
23	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
24	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
25	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
28	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2
29	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
31	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
34	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2
35	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
36	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3
37	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
38	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
39	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2
40	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
41	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3
42	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3

43	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
44	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3
49	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2
50	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
51	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1
52	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
53	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
54	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
55	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
56	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
69	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
70	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3
71	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
72	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
73	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	2
75	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
76	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3
77	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
78	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
79	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
80	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
81	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
83	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3
84	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2
85	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
86	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
87	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3
88	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	4	3	2
89	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4

90	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2
91	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2
92	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
93	4	4	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4
94	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3
96	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
99	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
105	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
108	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3
109	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
111	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2
112	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
113	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2
114	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
115	3	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3
116	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
117	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4
118	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2
119	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3
120	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
122	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2
125	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3
126	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
127	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
128	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3
129	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3

No Res p	Item Pertanyaan														Kualitas Lingkunga n Kerja
	X. 3.5 .1	X. 3.5 .2	X. 3.5 .3	X. 3.6 .1	X. 3.6 .2	X. 3.6 .3	X. 3.6 .4	X. 3.7 .1	X. 3.7 .2	X. 3.7 .3	X. 3.8 .1	X. 3.8 .2	X. 3.9 .1	X. 3.9 .2	
1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	53
2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	55
3	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	56
4	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	62
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	98
6	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	102
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
15	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	65
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	79
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
19	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	63
20	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	66
21	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	67
22	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	69
23	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	69
24	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	69
25	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	69
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
27	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	63
28	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	65
29	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	64
30	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	107
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	83
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
33	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	69
34	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	69
35	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	66
36	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	67
37	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	71
38	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	73
39	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	69
40	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	74
41	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	68
42	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	68
43	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	70

44	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	70
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
46	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	68
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
48	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	61
49	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	65
50	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	65
51	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	65
52	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	65
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
54	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	65
55	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	71
56	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	69
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	57
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	99
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
62	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	97
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
66	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	68
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
68	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	68
69	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	63
70	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	63
71	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	71
72	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	70
73	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	88
74	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	65
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
76	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	67
77	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
78	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	74
79	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	96
80	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	71
81	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	88
82	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	74
83	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	73
84	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	70
85	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	85
86	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	70
87	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	71
88	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	70
89	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	66
90	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	70

91	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	68
92	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	94
93	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	87
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
95	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	93
96	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	50
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
98	4	2	4	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	89
99	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	75
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
103	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	109
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
105	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	93
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
107	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	78
108	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	85
109	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	96
110	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	62
111	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	69
112	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	70
113	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	68
114	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	84
115	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	67
116	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	69
117	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	83
118	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	70
119	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	68
120	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	69
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
122	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	70
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
124	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	71
125	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	68
126	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	69
127	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	65
128	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	67
129	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	93
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	58
131	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57

Lampiran 3. 3

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Lingkungan Kerja (X3)

		X3.1.1	X3.1.2	X3.1.3	X3.2.1	X3.2.2	X3.2.3	X3.2.4	X3.3.1	X3.3.2	X3.3.3	X3.4.1	X3.4.2	X3.4.3	X3.4.4
X3.1.1	Pearson Correlation	1	,723**	,507**	,581**	,540**	,478**	,446**	,472**	,643**	,635**	,522**	,532**	,596**	,599**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.1.2	Pearson Correlation	,723**	1	,520**	,530**	,501**	,535**	,495**	,464**	,447**	,615**	,578**	,500**	,590**	,514**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.1.3	Pearson Correlation	,507**	,520**	1	,503**	,666**	,477**	,579**	,570**	,503**	,506**	,453**	,500**	,541**	,490**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.2.1	Pearson Correlation	,581**	,530**	,503**	1	,598**	,522**	,557**	,544**	,468**	,495**	,554**	,490**	,508**	,468**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.2.2	Pearson Correlation	,540**	,501**	,666**	,598**	1	,503**	,673**	,520**	,496**	,602**	,466**	,570**	,577**	,599**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.2.3	Pearson Correlation	,478**	,535**	,477**	,522**	,503**	1	,601**	,534**	,585**	,560**	,549**	,493**	,498**	,532**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.2.4	Pearson Correlation	,446**	,495**	,579**	,557**	,673**	,601**	1	,570**	,489**	,584**	,548**	,552**	,518**	,514**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.3.1	Pearson Correlation	,472**	,464**	,570**	,544**	,520**	,534**	,570**	1	,558**	,521**	,572**	,508**	,455**	,578**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.3.2	Pearson Correlation	,643**	,447**	,503**	,468**	,495**	,585**	,489**	,558**	1	,592**	,473**	,566**	,561**	,580**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.3.3	Pearson Correlation	,635**	,615**	,506**	,490**	,602**	,560**	,584**	,521**	,592**	1	,638**	,625**	,598**	,629**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.4.1	Pearson Correlation	,522**	,578**	,453**	,500**	,468**	,549**	,548**	,572**	,473**	,638**	1	,658**	,583**	,555**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

X3.4.2	Pearson Correlation	,532**	,500**	,500**	,490**	,570**	,493**	,552**	,508**	,566**	,625**	,658**	1	,599**	,558**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.4.3	Pearson Correlation	,596**	,590**	,541**	,508**	,577**	,498**	,518**	,455**	,561**	,598**	,583**	,599**	1	,603**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X3.4.4	Pearson Correlation	,599**	,514**	,490**	,468**	,599**	,532**	,514**	,578**	,580**	,629**	,555**	,558**	,603**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.5.1	Pearson Correlation	,547**	,533**	,450**	,407**	,453**	,445**	,489**	,523**	,600**	,614**	,569**	,539**	,539**	,629**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.5.2	Pearson Correlation	,545**	,540**	,472**	,604**	,571**	,584**	,579**	,517**	,490**	,620**	,503**	,546**	,552**	,660**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.5.3	Pearson Correlation	,423**	,431**	,549**	,423**	,465**	,442**	,471**	,509**	,512**	,563**	,522**	,562**	,388**	,441**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.6.1	Pearson Correlation	,553**	,570**	,465**	,450**	,472**	,533**	,434**	,609**	,585**	,575**	,547**	,562**	,507**	,492**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.6.2	Pearson Correlation	,493**	,536**	,445**	,417**	,510**	,442**	,562**	,510**	,490**	,623**	,500**	,528**	,531**	,558**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.6.3	Pearson Correlation	,622**	,545**	,461**	,502**	,516**	,376**	,496**	,486**	,502**	,593**	,552**	,475**	,581**	,583**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.6.4	Pearson Correlation	,598**	,536**	,495**	,515**	,463**	,410**	,406**	,586**	,524**	,531**	,530**	,556**	,542**	,589**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.7.1	Pearson Correlation	,597**	,492**	,496**	,471**	,554**	,469**	,454**	,521**	,476**	,514**	,500**	,495**	,495**	,586**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.7.2	Pearson Correlation	,536**	,436**	,511**	,521**	,579**	,357**	,528**	,489**	,503**	,483**	,496**	,535**	,580**	,608**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.7.3	Pearson Correlation	,514**	,517**	,541**	,505**	,563**	,520**	,522**	,580**	,478**	,549**	,566**	,490**	,365**	,552**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.8.1	Pearson Correlation	,510**	,474**	,571**	,521**	,534**	,492**	,588**	,548**	,545**	,537**	,552**	,521**	,507**	,567**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.8.2	Pearson Correlation	,448**	,478**	,448**	,407**	,497**	,430**	,474**	,446**	,527**	,626**	,540**	,467**	,436**	,484**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.9.1	Pearson Correlation	,507**	,490**	,426**	,585**	,575**	,403**	,558**	,497**	,410**	,551**	,546**	,459**	,517**	,519**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
X.3.9.2	Pearson Correlation	,630**	,481**	,422**	,490**	,456**	,542**	,463**	,527**	,561**	,538**	,541**	,450**	,530**	,537**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Kualitas Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,769**	,734**	,706**	,713**	,753**	,697**	,735**	,736**	,736**	,804**	,760**	,746**	,744**	,776**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

X.3.5.1	X.3.5.2	X.3.5.3	X.3.6.1	X.3.6.2	X.3.6.3	X.3.6.4	X.3.7.1	X.3.7.2	X.3.7.3	X.3.8.1	X.3.8.2	X.3.9.1	X.3.9.2	Kualitas Lingkungan Kerja
,547**	,545**	,423**	,553**	,493**	,622**	,598**	,597**	,536**	,514**	,510**	,448**	,507**	,630**	,769**
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,533**	,540**	,431**	,570**	,536**	,545**	,536**	,492**	,436**	,517**	,474**	,478**	,490**	,481**	,734**
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,450**	,472**	,549**	,465**	,445**	,461**	,495**	,496**	,511**	,541**	,571**	,448**	,426**	,420**	,706**
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,407**	,604**	,423**	,450**	,417**	,502**	,515**	,471**	,521**	,505**	,521**	,407**	,585**	,490**	,713**
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,453**	,571**	,465**	,472**	,510**	,516**	,463**	,554**	,579**	,563**	,534**	,497**	,575**	,450**	,753**
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

,44 5**	,58 4**	,44 2**	,53 3**	,44 2**	,37 6**	,41 0**	,46 9**	,35 7**	,52 0**	,49 2**	,43 0**	,40 3**	,54 2**	,697**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,48 9**	,57 9**	,47 1**	,43 4**	,56 2**	,49 6**	,40 6**	,45 4**	,52 8**	,52 2**	,58 8**	,47 4**	,55 8**	,46 3**	,735**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,52 3**	,51 7**	,50 9**	,60 9**	,51 0**	,48 6**	,58 6**	,52 1**	,48 9**	,58 0**	,54 8**	,44 6**	,49 7**	,52 7**	,736**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,60 0**	,49 0**	,51 2**	,58 5**	,49 0**	,50 2**	,52 4**	,47 6**	,50 3**	,47 8**	,54 5**	,52 7**	,41 0**	,56 1**	,736**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,61 4**	,62 0**	,56 3**	,57 5**	,62 3**	,59 3**	,53 1**	,51 4**	,48 3**	,54 9**	,53 7**	,62 6**	,55 1**	,53 8**	,804**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,56 9**	,50 3**	,52 2**	,54 7**	,50 0**	,55 2**	,53 0**	,50 0**	,49 6**	,56 6**	,55 2**	,54 0**	,54 6**	,54 1**	,760**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,53 9**	,54 6**	,56 2**	,56 2**	,52 8**	,47 5**	,55 6**	,49 5**	,53 5**	,49 0**	,52 1**	,46 7**	,45 9**	,45 0**	,746**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,53 9**	,55 2**	,38 8**	,50 7**	,53 1**	,58 1**	,54 2**	,49 5**	,58 0**	,36 5**	,50 7**	,43 6**	,51 7**	,53 0**	,744**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,62 9**	,66 0**	,44 1**	,49 2**	,55 8**	,58 3**	,58 9**	,58 6**	,60 8**	,55 2**	,56 7**	,48 4**	,51 9**	,53 7**	,776**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
1	,55 5**	,55 2**	,53 4**	,60 9**	,55 6**	,53 3**	,50 1**	,58 2**	,56 6**	,61 5**	,53 1**	,50 0**	,48 2**	,746**
	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,55 5**	1	,43 0**	,52 7**	,66 2**	,53 0**	,55 2**	,58 3**	,59 4**	,60 8**	,54 4**	,49 2**	,56 3**	,50 5**	,770**
0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,55 2**	,43 0**	1	,55 8**	,44 3**	,47 3**	,53 2**	,43 0**	,41 3**	,46 0**	,58 4**	,55 4**	,44 8**	,49 1**	,684**
0,0 00	0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,53 4**	,52 7**	,55 8**	1	,47 1**	,45 3**	,56 5**	,53 1**	,45 0**	,55 7**	,47 4**	,56 5**	,36 8**	,49 7**	,721**

0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00
00	00	00		00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	131
,60	,66	,44	,47	1	,50	,55	,54	,49	,61	,55	,49	,45	,39	,720**	
9**	2**	3**	1**		6**	8**	1**	2**	9**	2**	5**	8**	3**		
0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	
00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	00	00	00	131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,55	,53	,47	,45	,50	1	,59	,57	,62	,60	,55	,45	,51	,60	,743**	
6**	0**	3**	3**	6**		1**	4**	8**	6**	7**	2**	3**	0**		
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	
00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	00	00	131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,53	,55	,53	,56	,55	,59	1	,62	,58	,58	,58	,49	,42	,55	,744**	
3**	2**	2**	5**	8**	1**		0**	4**	0**	1**	8**	1**	2**		
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	
00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	00	131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,50	,58	,43	,53	,54	,57	,62	1	,66	,65	,49	,45	,42	,53	,727**	
1**	3**	0**	1**	1**	4**	0**		5**	2**	3**	0**	0**	5**		
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	
00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,58	,59	,41	,45	,49	,62	,58	,66	1	,57	,54	,45	,48	,58	,734**	
2**	4**	3**	0**	2**	8**	4**	5**		9**	5**	4**	7**	4**		
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	
00	00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,56	,60	,46	,55	,61	,60	,58	,65	,57	1	,59	,51	,50	,55	,753**	
6**	8**	0**	7**	9**	6**	0**	2**	9**		2**	4**	6**	6**		
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,00	
00	00	00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,61	,54	,58	,47	,55	,55	,58	,49	,54	,59	1	,51	,57	,52	,754**	
5**	4**	4**	4**	2**	7**	1**	3**	5**	2**		3**	0**	9**		
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,00	
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,53	,49	,55	,56	,49	,45	,49	,45	,45	,51	,51	1	,56	,52	,693**	
1**	2**	4**	5**	5**	2**	8**	0**	4**	4**	3**		8**	3**		
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,00	
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00		00	00	131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,50	,56	,44	,36	,45	,51	,42	,42	,48	,50	,57	,56	1	,54	,702**	
0**	3**	8**	8**	8**	3**	1**	0**	7**	6**	0**	8**		5**		
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,00	
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00		00	131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,48	,50	,49	,49	,39	,60	,55	,53	,58	,55	,52	,52	,54	1	,727**	
2**	5**	1**	7**	3**	0**	2**	5**	4**	6**	9**	3**	5**			
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,00	
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00		131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
,74	,77	,68	,72	,72	,74	,74	,72	,73	,75	,75	,69	,70	,72	1	
6**	0**	4**	1**	0**	3**	4**	7**	4**	3**	4**	3**	2**	7**		
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	131	
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	

Lampiran 3. 4

Uji Coba Reliabilitas Kuesioner Kualitas Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,968	28

Lampiran 3.5.

Kuesioner Kualitas Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Pegawai di kantor bebas berbicara					
2.	Pegawai bekerja sama ketika ada pekerjaan yang harus dimusyawarahkan					
3.	Antar pegawai berbicara untuk mengutarakan pendapat terkait permasalahan kantor					
4.	Yayasan meminta pegawai untuk diam jika ada masalah di kantor					
5.	Yayasan memberikan sarana prasarana dalam kemudahan bekerja					
6.	Yayasan memberikan penghargaan kepada pegawai berkinerja bagus					
7.	Yayasan memberikan pelatihan kepada pegawai					
8.	Atasan memberikan nasehat saat pegawai mengeluh					
9.	Atasan mendengarkan kritikan oleh pegawai					
10.	Pegawai berbicara aspirasi ke yayasan					
11.	Pegawai dan Yayasan berdiskusi bersama					
12.	Sesama pegawai berdiskusi bersama terkait kemajuan Yayasan					
13.	Yayasan memberikan informasi kepada pegawai saat ada berita penting					
14.	Yayasan memberikan jaminan kesehatan berupa klinik di kantor					
15.	Yayasan memberikan jaminan penggantian uang kesehatan					
16.	Yayasan memberikan jaminan BPJS kesehatan					
17.	Yayasan memberikan program keselamatan untuk pegawai					
18.	Pegawai berlatih mitigasi bencana					
19.	Yayasan bersegera memberikan respon terhadap pegawai yang kecelakaan					
20.	Yayasan memberikan jaminan pensiun untuk pegawai					
21.	Yayasan memberikan kontrak kerja selama bekerja					
22.	Yayasan memiliki kepastian hukum terkait ketenagakerjaan					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
23.	Yayasan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan					
24.	Yayasan memberitahu tingkatan gaji yang jelas					
25.	Yayasan memberikan gaji sesuai UMK Kota Surakarta					
26.	Yayasan memberikan tunjangan saat bekerja lembur					
27.	Pegawai berbicara dengan orang luar kantor terkait Sekolah yang mendapatkan penghargaan					
28.	Pegawai mengikuti acara kantor					
29.	Pegawai memberitahu orang lain bahwa Sekolah merupakan tempat kerja yang layak					

**LAMPIRAN
STRESS KERJA**

Lampiran 4. Kuesioner Stres Kerja

Lampiran 4.1

Kuesioner stres kerja sebelum uji coba

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas diri anda terlebih dahulu dengan lengkap dan benar pada bagian A, sebelum menjawab pernyataan.
2. Bacalah dengan teliti dan cermat pernyataan dalam Kuesioner/kuesioner di bawah ini sebelum menjawab.
3. Jawablah pernyataan dengan jujur sesuai keadaan diri anda.
4. Cara menjawabnya cukup memberi tanda ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang dianggap sesuai dalam kolom yang sudah disediakan.
5. Semua pernyataan wajib dijawab dan hanya diperkenankan memberi satu jawaban.

6. Berikan jawaban

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

Selamat Mengerjakan

DAFTAR KUESIONER STRES KERJA

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya mengumpulkan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Saya menjadi yang tercepat dalam menjalankan pekerjaan					
3.	Saya berkonsultasi dengan atasan atas beban kerja					
4.	Saya diam saja ketika bingung dengan pekerjaan yang menumpuk					
5.	Saya menangis ketika atasan tidak menghargai usaha saya					
6.	Saya minum minuman berenergi untuk membangkitkan semangat kerja					
7.	Saya marah karena tidak bekerja sesuai target					
8.	Saya langsung berbaring sepulang bekerja karena kelelahan atas pekerjaan yang banyak					
9.	Saya memijat badan karena lelah bekerja					
10.	Saya menggaruk kepala sebelum memulai pekerjaan karena merasa kebingungan					
11.	Saya melakukan tugas yang di berikan dengan mengikuti SOP yang ditetapkan kantor					
12.	Saya bekerja tanpa perlu banyak instruksi dan pengawasan dari atasan					
13.	Saya izin jika meninggalkan tempat kerja saya					
14.	Saya acuh saat atasan saya memberikan pekerjaan tambahan					
15.	Saya berjalan keluar ruangan jika marah karena posisi saya yang disudutkan					
16.	Saya dan rekan kerja melakukan kerja bersama untuk meyelesaikan pekerjaan					
17.	Saya mengadukan rekan kerja kepada atasan saya karena malas					
18.	Saya memaki karena mengerjakan tugas rekan kerja saya					
19.	Saya berbicara dengan rekan kerja untuk membantu tugas saya					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
20.	Saya acuh saat rekan kerja meminta tolong saya					
21.	Saya makan sendiri sedangkan rekan kerja lain makan bersama					
22.	Saya dan rekan kerja saya bertengkar karena pekerjaan					
23.	Saya dan rekan kerja saya tidak akur karena ketidakadilan di kantor					
24.	Rekan kerja saya sering menjelekkkan saya di belakang saya					
25.	Saya bekerja sesuai jumlah hari yang ditetapkan oleh perusahaan					
26.	Saya komplain karena atasan saya tidak bertindak sesuai kapasitas yang diharapkan					
27.	Saya mengatakan komplain atas kondisi kantor yang tidak nyaman					

Lampiran 4.2

Data Uji Coba Kuesioner Stress Kerja (Y)

No Resp	Item Pertanyaan													
	Y.1 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	Y.1 3	Y1 4
1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3
2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3
3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1
4	1	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2
5	4	2	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	2
6	4	1	4	5	1	4	3	4	5	4	1	1	1	4
7	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	2
8	2	1	4	4	1	4	2	4	4	4	1	1	1	1
9	4	1	4	4	1	4	3	3	4	4	1	4	1	2
10	4	1	4	2	2	4	3	3	4	4	1	4	1	2
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	3	1	3
13	2	1	3	3	1	4	3	3	4	4	2	2	2	2
14	3	1	4	4	1	5	3	3	5	5	1	1	1	1
15	3	1	4	3	1	5	3	3	5	5	5	5	1	3
16	3	1	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3
17	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2
18	4	1	3	3	2	1	1	2	4	4	2	2	2	2
19	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2
20	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2
21	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3	1	2	2	1
22	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2
23	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2
24	3	2	3	2	1	4	2	2	3	3	2	2	1	1
25	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1
26	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2
27	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1
28	3	1	4	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2
29	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
30	4	1	4	4	2	4	4	3	3	3	1	1	1	1
31	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	2	3	2	2
32	4	2	3	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3
33	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1
34	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1	3	1	1
35	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1
36	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	1	1
37	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1
38	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	1	1
39	2	1	3	3	1	3	2	3	4	3	1	2	3	2
40	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	1	2
41	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
128	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

No Resp	Item Pertanyaan													Stress Kerja
	Y. 15	Y. 16	Y. 17	Y. 18	Y. 19	Y. 20	Y. 21	Y. 22	Y. 23	Y. 24	Y. 25	Y. 26	Y. 27	
1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	57
2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	1	3	3	61
3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	46
4	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	51
5	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	59
6	5	1	1	1	1	3	3	1	1	1	4	2	3	69
7	4	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	61
8	4	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	61
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	66
10	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	64
11	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	46
12	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	51
13	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	58
14	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	54
15	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	65
16	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59
17	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	73
18	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	58
19	2	1	1	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	53
20	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	61
21	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	59
22	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	53
23	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	62
24	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	56
25	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	48
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	59
27	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	52
28	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	54
29	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	57
30	4	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	63
31	4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	65
32	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	75
33	3	2	1	1	2	3	2	1	3	3	1	2	2	54
34	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	50
35	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	53
36	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	55
37	4	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	3	55
38	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	56
39	3	2	1	1	3	3	3	1	3	2	1	2	3	61
40	3	3	1	1	3	3	3	1	2	3	1	2	2	65
41	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	58
42	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	78
43	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	33

44	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	29
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
48	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	58
49	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	55
50	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	59
51	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
52	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
53	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	55
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	79
55	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
56	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	36
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
61	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	57
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	56
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	29
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	28
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	28
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	28
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	79
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	29
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80

91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
93	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	55
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
95	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	28
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
98	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	107
99	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	55
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	82
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	56
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
128	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54

Lampiran 4. 3

Hasil Uji Validitas Kuesioner Stress Kerja (Y)

		Y.1. 1	Y.1. 2	Y.1. 3	Y.1. 4	Y.2. 1	Y.2. 2	Y.2. 3	Y.2. 4	Y.3. 1	Y.3. 2	Y.3. 3	Y.3. 4
Y.1.1	Pearson Correlation	1	,498**	,748**	,772**	,471**	,753**	,729**	,759**	,758**	,752**	,337**	,524**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.1.2	Pearson Correlation	,498**	1	,379**	,398**	,795**	,310**	,545**	,467**	,290**	,307**	,572**	,540**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.1.3	Pearson Correlation	,748**	,379**	1	,808**	,312**	,769**	,700**	,787**	,795**	,799**	,285**	,426**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.1.4	Pearson Correlation	,772**	,398**	,808**	1	,393**	,774**	,776**	,813**	,790**	,805**	,287**	,334**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.2.1	Pearson Correlation	,471**	,795**	,312**	,393**	1	,224*	,559**	,397**	,239**	,240**	,608**	,593**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,010	0,000	0,000	0,006	0,006	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.2.2	Pearson Correlation	,753**	,310**	,769**	,774**	,224*	1	,793**	,862**	,829**	,868**	,332**	,446**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.2.3	Pearson Correlation	,729**	,545**	,700**	,776**	,559**	,793**	1	,821**	,698**	,755**	,459**	,493**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.2.4	Pearson Correlation	,753**	,467**	,787**	,813**	,393**	,862**	,821**	1	,812**	,827**	,368**	,426**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.3.1	Pearson Correlation	,753**	,290**	,795**	,790**	,239**	,829**	,698**	,812**	1	,935**	,234**	,440**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.3.2	Pearson Correlation	,752**	,307**	,792**	,805**	,240**	,868**	,757**	,827**	,935**	1	,317**	,459**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.3.3	Pearson Correlation	,337**	,572**	,285**	,282**	,608**	,332**	,459**	,368**	,234**	,317**	1	,587**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000		0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.3.4	Pearson Correlation	,524**	,540**	,426**	,334**	,593**	,446**	,493**	,426**	,440**	,459**	,587**	1
	Sig. (2-tailed)												
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.3.5	Pearson Correlation	,317**	,652**	,197*	,345**	,682**	,249**	,516**	,423**	,210*	,221*	,638**	,393**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,024	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,016	0,011	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.3.6	Pearson Correlation	,519**	,705**	,461**	,561**	,732**	,445**	,649**	,608**	,465**	,489**	,677**	,603**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.3.7	Pearson Correlation	,566**	,349**	,637**	,605**	,304**	,594**	,535**	,635**	,633**	,617**	,250**	,362**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.3.8	Pearson Correlation	,429**	,674**	,390**	,297**	,715**	,297**	,492**	,439**	,241**	,288**	,548**	,582**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,006	0,001	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.1	Pearson Correlation	,510**	,789**	,389**	,422**	,755**	,350**	,604**	,494**	,361**	,369**	,522**	,496**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.2	Pearson Correlation	,410**	,776**	,375**	,419**	,797**	,284**	,570**	,410**	,221*	,257**	,561**	,474**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,011	0,003	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.3	Pearson Correlation	,575**	,833**	,500**	,526**	,761**	,458**	,642**	,629**	,408**	,441**	,603**	,554**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.4	Pearson Correlation	,607**	,800**	,571**	,520**	,729**	,415**	,536**	,607**	,436**	,421**	,487**	,555**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.5	Pearson Correlation	,505**	,730**	,504**	,505**	,685**	,435**	,581**	,579**	,339**	,342**	,481**	,489**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.6	Pearson Correlation	,274**	,830**	,250**	,309**	,781**	,189*	,477**	,353**	0,134	0,154	,568**	,495**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,004	0,000	0,000	0,031	0,000	0,000	0,128	0,080	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.7	Pearson Correlation	0,031	,349**	0,009	-0,002	,375**	-0,120	0,038	0,015	-0,009	-0,009	0,148	0,125
	Sig. (2-tailed)	0,724	0,000	0,920	0,802	0,000	0,174	0,663	0,865	0,276	0,283	0,091	0,155
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.8	Pearson Correlation	,526**	,755**	,553**	,421**	,782**	,337**	,574**	,517**	,338**	,353**	,507**	,577**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.9	Pearson Correlation	,495**	,780**	,429**	,497**	,763**	,357**	,568**	,479**	,347**	,334**	,595**	,484**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.10	Pearson Correlation	,431**	,871**	,421**	,428**	,756**	,299**	,498**	,474**	,290**	,307**	,567**	,447**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Y.4.11	Pearson Correlation	,619**	,660**	,654**	,632**	,598**	,581**	,686**	,631**	,527**	,552**	,472**	,629**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
Stress Kerja	Pearson Correlation	,754**	,822**	,716**	,730**	,791**	,670**	,820**	,790**	,649**	,671**	,648**	,676**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

Y.3.5	Y.3.6	Y.3.7	Y.3.8	Y.4.1	Y.4.2	Y.4.3	Y.4.4	Y.4.5	Y.4.6	Y.4.7	Y.4.8	Y.4.9	Y.4.10	Y.4.11	Stress Kerja
,317**	,519**	,566**	,429**	,510**	,410**	,575**	,607**	,505**	,274**	0,031	,526**	,495**	,431**	,619**	,754**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,702	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,652**	,705**	,349**	,674**	,789**	,776**	,833**	,800**	,730**	,830**	,349**	,755**	,780**	,871**	,660**	,822**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,197*	,461**	,637**	,390**	,389**	,375**	,500**	,571**	,504**	,250**	0,009	,553**	,429**	,421**	,654**	,716**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,920	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,345**	,561**	,605**	,297**	,422**	,419**	,526**	,520**	,505**	,309**	-0,022	,421**	,497**	,428**	,632**	,730**
0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,802	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,682**	,732**	,304**	,715**	,755**	,797**	,761**	,729**	,685**	,781**	,375**	,782**	,763**	,756**	,598**	,791**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,249**	,445**	,594**	,297**	,350**	,284**	,458**	,415**	,435**	,189**	-0,120	,337**	,357**	,299**	,581**	,670**
0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,131	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,516**	,649**	,535**	,492**	,604**	,570**	,642**	,536**	,581**	,477**	0,038	,574**	,568**	,498**	,686**	,820**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,663	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,423**	,608**	,635**	,439**	,494**	,410**	,629**	,607**	,579**	,353**	0,015	,517**	,479**	,474**	,631**	,790**
0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,865	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
,210*	,465**	,633**	,241**	,361**	,221*	,408**	,436**	,339**	0,134	-0,096	,338**	,347**	,290**	,527**	,649**
0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,011	0,000	0,000	0,000	0,128	0,276	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131

,22 1*	,48 9**	,61 7**	,28 8**	,36 9**	,25 7**	,44 1**	,42 1**	,34 2**	0,1 54	- 0,0 94	,35 3**	,33 4**	,30 7**	,55 2**	,671**
0,0 11	0,0 00	0,0 00	0,0 01	0,0 00	0,0 03	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 80	0,2 83	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	131 1	13 1	13 1	131 1	131 1	131
,63 8**	,67 7**	,25 0**	,54 8**	,52 2**	,56 1**	,60 3**	,48 7**	,48 1**	,56 8**	0,1 48	,50 7**	,59 5**	,56 7**	,47 2**	,648**
0,0 00	0,0 00	0,0 04	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 91	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	131 1	13 1	13 1	131 1	131 1	131
,39 3**	,60 3**	,36 2**	,58 2**	,49 6**	,47 4**	,55 4**	,55 5**	,48 9**	,49 5**	0,1 25	,57 7**	,48 4**	,44 7**	,62 9**	,676**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,1 55	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	131 1	13 1	13 1	131 1	131 1	131
1	,68 9**	,23 5**	,56 6**	,66 4**	,71 7**	,71 6**	,56 6**	,58 8**	,67 2**	,32 2**	,56 1**	,63 7**	,67 6**	,49 0**	,689**
	0,0 00	0,0 07	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	131 1	13 1	13 1	131 1	131 1	131
,68 9**	1	,37 1**	,58 2**	,67 2**	,69 2**	,71 6**	,65 2**	,66 1**	,74 6**	,22 4*	,59 1**	,79 5**	,75 5**	,65 2**	,833**
0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 10	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	131 1	13 1	13 1	131 1	131 1	131
,23 5**	,37 1**	1	,47 4**	,29 6**	,24 7**	,34 7**	,46 1**	,41 8**	,19 5*	0,0 32	,35 1**	,40 0**	,36 2**	,44 4**	,594**
0,0 07	0,0 00		0,0 00	0,0 01	0,0 04	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 26	0,7 20	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	131 1	13 1	13 1	131 1	131 1	131
,56 6**	,58 2**	,47 4**	1	,66 6**	,66 1**	,70 4**	,65 2**	,66 0**	,66 2**	,33 5**	,67 6**	,60 7**	,65 3**	,60 3**	,736**
0,0 00	0,0 00	0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	131 1	13 1	13 1	131 1	131 1	131
,66 4**	,67 2**	,29 6**	,66 6**	1	,88 0**	,81 1**	,62 6**	,59 5**	,77 6**	,29 4**	,64 9**	,73 2**	,72 3**	,60 5**	,795**
0,0 00	0,0 00	0,0 01	0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 01	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	131 1	13 1	13 1	131 1	131 1	131
,71 7**	,69 2**	,24 7**	,66 1**	,88 0**	1	,81 9**	,67 5**	,68 8**	,83 3**	,31 2**	,68 5**	,80 8**	,80 5**	,65 9**	,791**
0,0 00	0,0 00	0,0 04	0,0 00	0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000
13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	13 1	131 1	13 1	13 1	131 1	131 1	131
,71 6**	,71 6**	,34 7**	,70 4**	,81 1**	,81 9**	1	,82 7**	,77 6**	,76 5**	,34 0**	,80 8**	,74 4**	,81 6**	,73 5**	,884**
0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00		0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,0 00	0,000

13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	131	131	131
,56	,65	,46	,65	,62	,67	,82	1	,85	,62	,32	,85	,68	,79	,73					,842**
6**	2**	1**	2**	6**	5**	7**		2**	3**	1**	3**	9**	5**	6**					0,000
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,000
00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0,000
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	131	131	131
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	131
,58	,66	,41	,66	,59	,68	,77	,85	1	,71	,30	,77	,67	,78	,83					,815**
8**	1**	8**	0**	5**	8**	6**	2**		6**	7**	5**	5**	1**	5**					0,000
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,000
00	00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0,000
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	131	131	131
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	131
,67	,74	,19	,66	,77	,83	,76	,62	,71	1	,40	,67	,80	,85	,67					,747**
2**	6**	5*	2**	6**	3**	5**	3**	6**		1**	2**	7**	0**	1**					0,000
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,000
00	00	00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	00	00	00	0,000
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	131	131	131
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	131
,32	,22	0,0	,33	,29	,31	,34	,32	,30	,40	1	,39	,31	,36	,26					,286**
2**	4*	32	5**	4**	2**	0**	1**	7**	1**		8**	8**	2**	2**					0,001
0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,001
00	00	10	00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	00	00	0,001
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	131	131	131
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	131
,56	,59	,35	,67	,64	,68	,80	,85	,77	,67	,39	1	,61	,73	,68					,804**
1**	1**	1**	6**	9**	5**	8**	3**	5**	2**	8**		6**	5**	7**					0,000
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,000
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	00	0,000
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	131	131	131
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	131
,63	,79	,40	,60	,73	,80	,74	,68	,67	,80	,31	,61	1	,83	,70					,818**
7**	5**	0**	7**	2**	8**	4**	9**	5**	7**	8**	6**		6**	5**					0,000
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,000
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	00	0,000
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	131	131	131
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	131
,67	,75	,36	,65	,72	,80	,81	,79	,78	,85	,36	,73	,83	1	,70					,822**
6**	5**	2**	3**	3**	5**	6**	5**	1**	0**	2**	5**	6**		8**					0,000
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,000
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00		00	00	00	00	00	0,000
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	131	131	131
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	131
,49	,65	,44	,60	,60	,65	,73	,73	,83	,67	,26	,68	,70	,70	1					,848**
0**	2**	4**	3**	5**	9**	5**	6**	5**	1**	2**	7**	5**	8**						0,000
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,000
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0,000
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	131	131	131
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	131
,68	,83	,59	,73	,79	,79	,88	,84	,81	,74	,28	,80	,81	,82	,84					1
9**	3**	4**	6**	5**	1**	4**	2**	5**	7**	6**	4**	8**	2**	8**					1
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,000
00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	0,000
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	131	131	131
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	131

Lampiran 4. 4

Uji Coba Reliabilitas Kuesioner Stres Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	27

Lampiran 4.5

Kuesioner Stres Kerja Pada Pegawai Setelah Uji Coba

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya mengumpulkan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Saya menjadi yang tercepat dalam menjalankan pekerjaan					
3.	Saya berkonsultasi dengan atasan atas beban kerja					
4.	Saya diam saja ketika bingung dengan pekerjaan yang menumpuk					
5.	Saya menangis ketika atasan tidak menghargai usaha saya					
6.	Saya minum minuman berenergi untuk membangkitkan semangat kerja					
7.	Saya marah karena tidak bekerja sesuai target					
8.	Saya langsung berbaring sepulang bekerja karena kelelahan atas pekerjaan yang banyak					
9.	Saya memijat badan karena lelah bekerja					
10.	Saya menggaruk kepala sebelum memulai pekerjaan karena merasa kebingungan					
11.	Saya melakukan tugas yang di berikan dengan mengikuti SOP yang ditetapkan kantor					
12.	Saya bekerja tanpa perlu banyak instruksi dan pengawasan dari atasan					
13.	Saya izin jika meninggalkan tempat kerja saya					
14.	Saya acuh saat atasan saya memberikan pekerjaan tambahan					
15.	Saya berjalan keluar ruangan jika marah karena posisi saya yang disudutkan					
16.	Saya dan rekan kerja melakukan kerja bersama untuk meyelesaikan pekerjaan					
17.	Saya mengadukan rekan kerja kepada atasan saya karena malas					
18.	Saya memaki karena mengerjakan tugas rekan kerja saya					
19.	Saya berbicara dengan rekan kerja untuk membantu tugas saya					

No	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
20.	Saya acuh saat rekan kerja meminta tolong saya					
21.	Saya makan sendiri sedangkan rekan kerja lain makan bersama					
22.	Saya dan rekan kerja saya bertengkar karena pekerjaan					
23.	Saya dan rekan kerja saya tidak akur karena ketidakadilan di kantor					
24.	Rekan kerja saya sering menjelekkkan saya di belakang saya					
25.	Saya bekerja sesuai jumlah hari yang ditetapkan oleh perusahaan					
26.	Saya komplain karena atasan saya tidak bertindak sesuai kapasitas yang diharapkan					
27.	Saya mengatakan komplain atas kondisi kantor yang tidak nyaman					

Lampiran 5. Data Penelitian

Lampiran 5.1

Data Deskripsi Responden

Status Responden	Jumlah
Guru Tenaga Kependidikan	98
Pegawai Tenaga Non Kependidikan	33
Jumlah	131

Lampiran 5.2

Data Kecerdasan Emosional (X1)

No Resp	Nomor Butir													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	14
1	2	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	2	1
2	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	1
3	1	2	1	3	2	2	2	4	2	1	2	3	2	1
4	2	2	3	2	2	4	4	2	1	1	3	1	2	3
5	2	2	1	1	4	4	3	3	1	1	5	3	3	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	1	2	1	4	1	1	2	3	2	2	2	1	4
10	2	2	4	2	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3
12	2	1	4	2	4	4	4	1	1	1	5	1	1	2
13	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	1	4	1	4	4	4	1	1	1	5	1	1	3
16	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	2	3	3	1	2	3	4	1	2	2	3	2	1	2
20	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2
21	1	3	4	2	3	2	3	1	2	1	3	2	1	2
22	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	3	2	2	2
23	1	3	3	2	3	3	2	1	1	2	4	1	1	2
24	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	4	2	1	2
25	2	3	3	2	3	3	4	2	1	1	3	2	2	2
26	2	2	2	1	2	3	5	2	2	1	4	1	1	4
27	1	2	3	2	2	4	3	2	1	2	3	1	2	2
28	1	2	3	1	2	3	3	2	1	2	4	2	2	3
29	1	3	2	1	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2
32	2	3	4	3	5	4	5	2	1	1	5	1	1	3
33	1	2	3	2	3	4	3	2	1	2	3	2	2	2
34	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	2	2
35	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	1	2
36	1	2	3	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	2
37	2	3	3	1	3	4	3	1	1	2	3	1	2	2
38	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2
39	1	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1
40	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	3	1	2	2
41	1	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	2	2
42	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2

43	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2
44	1	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3
45	2	4	4	3	4	5	5	2	1	2	4	2	1	3
46	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	2
47	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1
49	1	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2
50	2	3	4	1	2	3	2	1	1	3	3	1	3	2
51	1	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
52	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	4	1	2	2
53	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
54	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2
55	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3
56	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	3	1	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	1	2	4	3	4	4	4	2	1	2	5	5	1	3
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	4	3	5	5	5	2	1	2	4	1	1	3
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	3	2	4	3	4	4	4	2	1	2	5	1	1	3
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	3	3	4	3	4	5	4	4	1	1	4	4	1	3
65	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	5	2	2	3
66	1	3	4	1	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3
68	1	3	2	2	2	3	2	2	1	1	4	1	2	3
69	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	3
71	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	1	1	2
72	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	2
73	2	1	1	2	4	4	5	1	1	2	3	1	2	3
74	2	2	1	3	3	2	4	2	2	1	3	3	2	3
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	2	3	3	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2
77	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	2
78	1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2
79	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	4	1	1	2
80	2	3	2	3	3	3	4	1	2	1	3	1	2	2
81	2	2	4	3	4	4	4	1	1	2	4	3	2	2
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	3	3	2	1	3	2	3	1	1	3	4	1	2	3
84	3	2	3	1	3	3	2	1	1	1	4	1	2	3
85	2	1	4	3	4	4	4	1	1	2	4	3	1	4
86	1	3	3	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3
87	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	4	2	3	3
88	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	2	2	4
89	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	3	1

90	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3
91	1	1	3	2	3	2	3	2	1	1	4	2	3	3
92	2	2	3	3	4	4	2	1	2	2	4	2	3	3
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
94	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
99	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	2	2
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	2	3	2	2	4	4	4	1	1	2	4	3	3	4
104	3	1	5	3	4	4	4	1	1	1	4	2	4	3
105	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
109	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
110	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2
111	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2
112	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
113	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
114	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	4	2	2	1
115	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
116	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3
117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4
118	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
119	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
120	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
121	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4
122	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	4	2	2	1
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
124	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1
125	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
126	4	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3
127	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2
128	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
129	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	3
130	5	5	3	3	4	5	2	3	5	5	2	5	5	5
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

No Resp	Item Pertanyaan													X1
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	49
2	2	2	3	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	51
3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	2	2	56
4	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	61
5	5	2	2	2	4	4	4	1	3	4	4	4	2	77
6	4	1	4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	2	66
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
9	4	1	5	5	3	2	2	1	1	1	3	4	3	63
10	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	68
11	5	1	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	69
12	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	61
13	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	64
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
15	5	1	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	61
16	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	66
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
18	5	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	63
19	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	59
20	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	57
21	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	59
22	3	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	59
23	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	58
24	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	60
25	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	1	61
26	4	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	61
27	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	58
28	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	58
29	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	54
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
31	5	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	63
32	4	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	67
33	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	60
34	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	62
35	3	1	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	1	55
36	3	1	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	1	55
37	3	1	3	3	2	1	3	3	2	3	1	2	2	60
38	3	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	55
39	3	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	53
40	3	1	4	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	59
41	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	60
42	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	58
43	2	1	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	1	54
44	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	61
45	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	79
46	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	59
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
48	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	60
49	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	63

50	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	65
51	4	3	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	64
52	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	61
53	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	59
54	2	1	2	3	4	2	2	3	1	2	3	2	2	62
55	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	65
56	3	3	3	2	4	3	3	2	1	2	2	3	1	60
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
58	4	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	77
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
60	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	89
61	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	61
62	5	1	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	77
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
64	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	86
65	4	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	4	3	78
66	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	56
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	56
68	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	1	2	57
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
70	3	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	59
71	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	63
72	2	1	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	1	56
73	4	4	4	4	2	3	3	1	2	3	2	3	2	69
74	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	61
75	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	57
76	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	59
77	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	64
78	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	61
79	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	61
80	3	1	2	2	3	1	2	2	3	3	1	2	3	60
81	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	4	4	2	65
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
83	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	63
84	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1	55
85	5	1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	2	71
86	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	60
87	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	66
88	2	1	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	63
89	1	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	61
90	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	63
91	1	1	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	59
92	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	79
93	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	57
94	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	64
95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
96	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
98	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	66
99	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	68
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
101	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	63
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54

103	4	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	74
104	4	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	74
105	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	71
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
107	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	100
108	4	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	4	81
109	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	105
110	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	89
111	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	73
112	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	75
113	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	75
114	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	62
115	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	1	72
116	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	70
117	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	66
118	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	76
119	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	75
120	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	71
121	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	76
122	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	67
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
124	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	72
125	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	68
126	2	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	84
127	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	68
128	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	74
129	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	69
130	3	5	3	3	3	3	5	5	2	4	4	4	4	105
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54

Lampiran 5.3

Data Keharmonisan Keluarga (X2)

No Resp	Butir Pertanyaan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	2	1	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1
2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3
3	1	3	1	4	2	3	1	3	2	3	2	1
4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	3
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	2
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
16	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
17	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3
18	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	1	3
19	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3
20	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2
21	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2
22	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3
23	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3
24	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	1	3
25	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4
26	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
27	3	4	3	3	2	1	3	3	3	4	2	3
28	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	3
29	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3
30	5	5	5	5	5	1	3	4	4	5	2	2
31	4	4	4	4	4	1	2	4	3	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	2	3	3	2	2	1	3	3	4	2	2	3
34	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3
35	3	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3
36	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2
37	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	1	3
38	3	3	2	4	3	1	2	3	3	2	1	2
39	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3
40	2	3	3	3	2	1	3	2	1	1	1	3
41	3	3	2	3	2	1	4	2	2	3	2	3
42	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3

43	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3
44	3	2	3	3	3	1	3	2	2	1	1	3
45	3	4	4	4	5	1	4	4	4	2	3	4
46	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3
47	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3
48	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2
49	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
50	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	4
51	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2
52	3	2	3	2	3	1	4	4	2	1	2	3
53	5	5	5	5	5	2	2	5	5	3	3	3
54	3	3	3	2	3	1	4	2	1	2	3	2
55	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	1	2
56	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	4	5	5	5	5	1	4	4	4	2	3	4
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	5	5	5	5	5	1	4	4	4	2	2	2
61	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3
62	4	4	5	4	5	1	3	5	5	2	2	2
63	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3
64	4	5	5	5	5	1	5	5	5	2	3	3
65	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
66	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3
67	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	2	2
68	2	2	3	4	4	1	3	2	2	1	2	3
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	1	3	2	3	3	1	2	2	3	1	2	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	4	3	3	3	3	4	2	4	2	1	2	1
73	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3
74	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2
77	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3
78	3	4	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
80	3	2	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3
81	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	1	2
84	4	2	3	3	2	4	3	4	2	1	2	3
85	4	4	4	4	5	4	2	4	2	2	3	2
86	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2
87	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
88	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3
89	3	2	4	2	1	3	3	3	2	3	1	3

90	2	3	2	2	3	2	4	2	2	1	2	2
91	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
92	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
93	2	3	4	4	3	2	3	2	5	3	2	4
94	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
100	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2
101	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
104	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4
105	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	4	4	5	5	3	4	2	4	2	4	2	2
108	5	5	5	2	3	5	3	5	4	5	4	4
109	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3
111	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3
112	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3
113	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
114	4	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3	4
115	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1
116	3	2	3	2	4	3	3	3	1	2	3	3
117	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	4
118	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2
119	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3
120	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
121	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	2
122	4	1	2	3	2	4	3	4	3	1	3	3
123	2	4	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2
124	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
125	3	2	3	3	4	3	3	3	1	2	2	3
126	4	2	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
128	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
129	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2
130	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3
131	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	3

No Resp	Butir Pertanyaan												X2
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	1	3	2	1	1	1	3	2	2	2	45
2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	2	2	2	45
3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	1	3	48
4	2	1	2	3	3	2	1	3	4	2	3	1	60
5	4	1	1	3	3	1	1	1	4	4	4	3	76
6	5	5	1	1	4	1	3	2	3	2	2	3	80
7	5	5	5	2	4	1	1	1	2	4	4	4	82
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
9	4	4	4	2	4	1	3	1	3	3	3	4	81
10	5	5	5	4	3	1	1	1	1	1	2	5	89
11	4	4	4	2	2	1	2	1	2	2	4	5	78
12	5	5	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	84
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	49
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
15	5	5	4	4	1	1	1	1	2	4	4	5	92
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
17	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
18	5	5	5	2	4	2	2	2	2	2	2	4	85
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	58
20	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	53
21	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	60
22	4	4	2	1	3	2	2	1	3	3	2	2	61
23	4	4	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	63
24	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	58
25	3	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	56
26	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	4	72
27	4	4	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	67
28	2	2	3	1	2	1	1	1	2	3	3	3	51
29	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	2	2	51
30	2	2	4	2	4	1	1	1	2	2	4	2	73
31	2	2	4	2	2	1	2	1	3	3	3	4	65
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	64
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	64
35	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	60
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	64
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	63
38	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	61
39	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	58
40	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	57
41	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	62
42	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	70
43	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	61

44	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	60
45	5	1	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	90
46	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	58
47	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	81
48	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	61
49	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	55
50	4	1	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	70
51	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	67
52	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	60
53	5	1	4	2	2	5	5	5	5	5	3	4	94
54	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	61
55	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	65
56	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	66
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
58	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	89
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
60	5	1	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	94
61	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	85
62	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	91
63	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
64	5	1	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	97
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
66	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	65
67	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	55
68	3	1	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	58
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
70	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	56
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	70
72	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	58
73	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	71
74	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	1	70
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
76	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	66
77	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	55
78	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	60
79	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	80
80	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	73
81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
83	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
84	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	66
85	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	2	93
86	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	59
87	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	69
88	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	53
89	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	70
90	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	1	66

91	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	60
92	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	3	4	95
93	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	69
94	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	90
95	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	81
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
98	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	66
99	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	89
100	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	61
101	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	2	77
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	93
104	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	95
105	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	78
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
107	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	78
108	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	3	3	101
109	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	89
110	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	74
111	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	76
112	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	58
113	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	69
114	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	83
115	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	52
116	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	61
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	77
118	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	72
119	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	64
120	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	68
121	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	2	4	88
122	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	75
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
124	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	51
125	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	1	72
126	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	75
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	49
128	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	65
129	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	66
130	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	62
131	5	5	2	2	3	5	5	5	5	5	3	3	90

Lampiran 5.4

Data Kualitas Lingkungan Kerja (X3)

No Resp	Butir Pertanyaan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	1	2	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	2	1
2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1
3	1	2	4	1	2	3	2	2	1	1	3	3	2	1
4	2	1	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2
20	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2
21	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
22	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
23	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
24	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3
25	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
28	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2
29	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
31	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
34	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2
35	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
36	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3
37	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2
38	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
39	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2
40	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3
41	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3
42	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3

43	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3
44	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3
49	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2
50	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3
51	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1
52	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3
53	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
54	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
55	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
56	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
69	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
70	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3
71	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
72	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
73	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	2
75	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
76	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3
77	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
78	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2
79	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
80	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
81	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
83	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3
84	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2
85	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
86	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
87	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3
88	3	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	4	3	2
89	2	1	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4

90	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2
91	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2
92	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
93	4	4	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4
94	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
95	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3
96	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3
99	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
105	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
108	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3
109	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
111	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	3	2
112	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
113	3	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2
114	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
115	3	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3
116	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
117	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	2	4
118	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2
119	2	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3
120	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
122	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2
125	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3
126	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3
127	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
128	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3
129	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3

No Resp	Butir Pertanyaan														X3
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	3	53
2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	55
3	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	56
4	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	62
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	98
6	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	102
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
15	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	65
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	79
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
19	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	63
20	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	66
21	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	67
22	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	69
23	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	69
24	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	69
25	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	69
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
27	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	63
28	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	65
29	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	64
30	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	107
31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	83
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
33	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	69
34	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	69
35	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	66
36	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	67
37	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	71
38	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	73
39	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	69
40	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	74
41	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	68
42	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	68
43	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	70
44	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	70

45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
46	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	68
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
48	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	61
49	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	65
50	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	65
51	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	65
52	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	65
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
54	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	65
55	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	71
56	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	69
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	57
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	99
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
62	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	97
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
66	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	68
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
68	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	68
69	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	63
70	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	63
71	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	71
72	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	70
73	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	88
74	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	65
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
76	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	67
77	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
78	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	74
79	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	96
80	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	71
81	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	88
82	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	74
83	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	73
84	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	70
85	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	85
86	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	70
87	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	71
88	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	70
89	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	66
90	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	70
91	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	68

92	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	94
93	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	87
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
95	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	93
96	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	50
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
98	4	2	4	4	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	89
99	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	75
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
103	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	109
104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
105	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	93
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
107	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	78
108	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	85
109	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	96
110	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	62
111	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	69
112	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	70
113	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	68
114	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	84
115	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	67
116	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	69
117	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	83
118	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	70
119	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	68
120	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	69
121	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
122	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	70
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
124	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	71
125	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	68
126	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	69
127	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	65
128	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	67
129	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	93
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	58
131	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57

Lampiran 5.5

Data Stress Kerja (Y)

No Resp	Butir Pertanyaan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3
2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3
3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1	3	1
4	1	1	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	3	2
5	4	2	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	2
6	4	1	4	5	1	4	3	4	5	4	1	1	1	4
7	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	2
8	2	1	4	4	1	4	2	4	4	4	1	1	1	1
9	4	1	4	4	1	4	3	3	4	4	1	4	1	2
10	4	1	4	2	2	4	3	3	4	4	1	4	1	2
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	1	3	1	3
13	2	1	3	3	1	4	3	3	4	4	2	2	2	2
14	3	1	4	4	1	5	3	3	5	5	1	1	1	1
15	3	1	4	3	1	5	3	3	5	5	5	5	1	3
16	3	1	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3
17	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2
18	4	1	3	3	2	1	1	2	4	4	2	2	2	2
19	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2
20	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2
21	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3	1	2	2	1
22	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2
23	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2
24	3	2	3	2	1	4	2	2	3	3	2	2	1	1
25	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1
26	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2
27	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1
28	3	1	4	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2
29	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
30	4	1	4	4	2	4	4	3	3	3	1	1	1	1
31	4	2	3	3	1	4	4	4	4	4	2	3	2	2
32	4	2	3	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3
33	2	1	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1
34	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	1	3	1	1
35	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1
36	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	1	1
37	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1
38	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	1	1
39	2	1	3	3	1	3	2	3	4	3	1	2	3	2
40	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	1	2
41	2	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
128	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

No Resp	Butir Pertanyaan													Y
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	57
2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	1	3	3	61
3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2	46
4	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	51
5	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	59
6	5	1	1	1	1	3	3	1	1	1	4	2	3	69
7	4	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	61
8	4	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	61
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	66
10	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	64
11	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	46
12	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	51
13	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	58
14	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	54
15	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3	65
16	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59
17	4	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	73
18	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	58
19	2	1	1	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	53
20	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	61
21	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	59
22	3	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	53
23	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	62
24	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	56
25	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	48
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	59
27	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	52
28	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	54
29	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	57
30	4	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	63
31	4	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	65
32	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	75
33	3	2	1	1	2	3	2	1	3	3	1	2	2	54
34	3	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	50
35	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	53
36	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	55
37	4	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	3	55
38	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	56
39	3	2	1	1	3	3	3	1	3	2	1	2	3	61
40	3	3	1	1	3	3	3	1	2	3	1	2	2	65
41	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	58
42	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	78
43	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	33
44	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	29

46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
48	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	58
49	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	55
50	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	59
51	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
52	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
53	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	55
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	79
55	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
56	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	36
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
58	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
61	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	57
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	56
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	29
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	28
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	28
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	28
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	79
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	29
84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	55
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54

93	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	55
94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
95	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	28
96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	107
99	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	55
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
101	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
105	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
106	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	80
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	80
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	82
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	56
115	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	55
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
118	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
123	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	80
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	80
126	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
127	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
128	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	55
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
130	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
131	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54

Lampiran 6. Penyajian Data

Lampiran 6.1

Kecerdasan Emosional (X1)

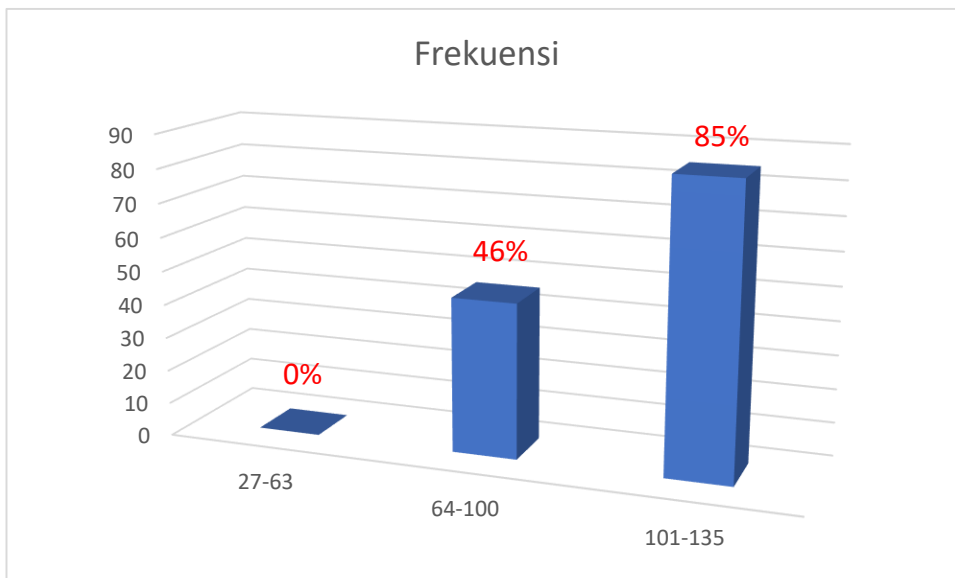
1. Tabel Distribusi Frekuensi

Skor			x	f	fx	x ²	fx ²
27	-	49	38	0	0	1429	0
50	-	70	60	0	0	3613	0
71	-	92	81	20	1628	6628	132552
93	-	113	103	1	38	10653	1429
114	-	135	125	110	6612	15505	397387
Jumlah			407	131	8278	37828	531368

2. Tabel Kategori

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
27-63	Rendah	0	0
64-100	Sedang	46	35
101-135	Tinggi	85	65
		131	100%

3. Grafik



4. Statistik Deskriptif

Statistics

Kecerdasan_Emosional

N	Valid	131
	Missing	0
Mean		97,66412214
Std. Error of Mean		0,013139311
Median		101
Mode		104
Std. Deviation		0,766822609
Variance		802,2746146
Skewness		-4,11859633
Std. Error of Skewness		0,086391916
Kurtosis		19,17586009
Std. Error of Kurtosis		0,428025825
Range		127
Minimum		0
Maximum		127
Sum		12397

Lampiran 6.2

Keharmonisan Keluarga (X2)

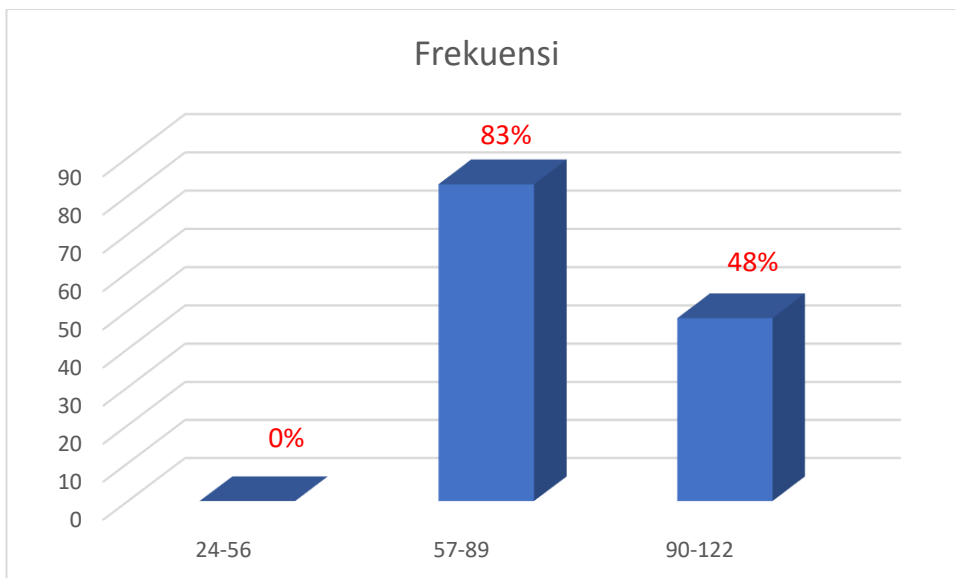
1. Tabel Distribusi Frekuensi

Skor			x	f	fx	x ²	fx ²
24	-	43	34	0	0	1129	0
44	-	63	54	0	0	2873	0
64	-	83	74	84	4502	5417	241329
84	-	103	94	45	3312	8761	243763
104	-	120	112	2	187	12544	17522
Jumlah			366	131	8002	30724	502614

2. Tabel Kategori

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
24-56	Rendah	0	0
57-89	Sedang	83	63
90-122	Tinggi	48	37
		131	100%

3. Grafik



4. Statistik Deskriptif

Statistics		
Keharmonisan Keluarga		
N	Valid	131
	Missing	0
Mean		80,67175573
Std. Error of Mean		0,020072983
Median		82
Mode		91
Std. Deviation		12,62564103
Variance		159,4068115
Skewness		-0,22650474
Std. Error of Skewness		0,086391916
Kurtosis		-1,03194821
Std. Error of Kurtosis		0,428025825
Range		0
Minimum		57
Maximum		108
Sum		10568

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 6.3

Kualitas Lingkungan Kerja (X3)

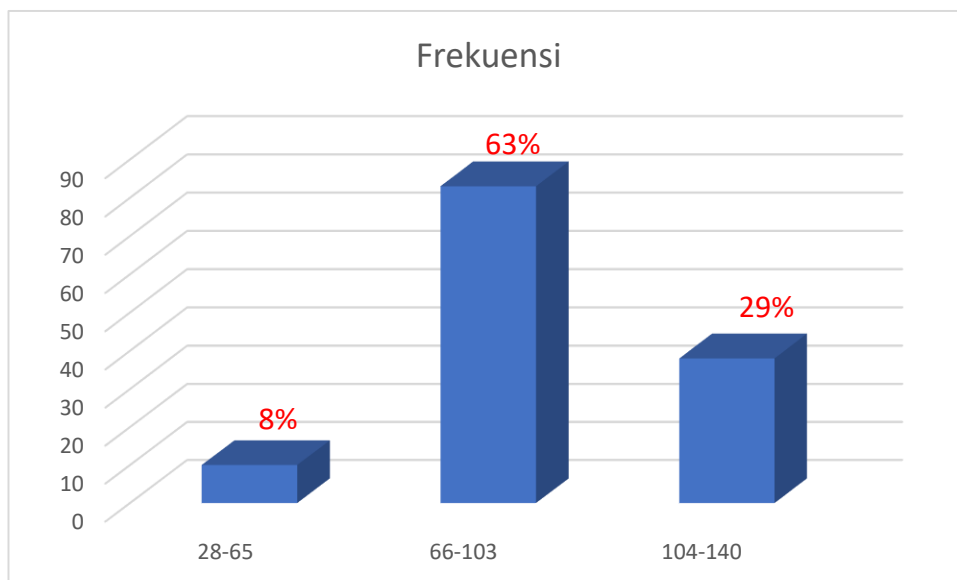
1. Tabel Distribusi Frekuensi

Skor			x	f	fx	x ²	fx ²
28	-	50	39	1	39	1537	1537
51	-	73	62	84	5225	3869	324983
74	-	96	85	22	2726	7259	232289
97	-	119	108	10	2726	11707	232289
120	-	140	130	14	1515	16900	163901
Jumlah			425	131	9505	41272	722710

2. Tabel Kategori

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
28-65	Rendah	10	8
66-103	Sedang	83	63
104-140	Tinggi	38	29
		131	100%

3. Grafik



4. Statistik Deskriptif

Statistics
Kualitas Lingkungan Kerja

N	Valid	131
	Missing	0
Mean		71,5038168
Std. Error of Mean		0,01240404
Median		66
Mode		66
Std. Deviation		14,8196201
Variance		219,621139
Skewness		1,04785458
Std. Error of Skewness		0,08639192
Kurtosis		0,42940531
Std. Error of Kurtosis		0,42802583
Range		60
Minimum		48
Maximum		108
Sum		9367

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 6.4
Stress Kerja (Y)

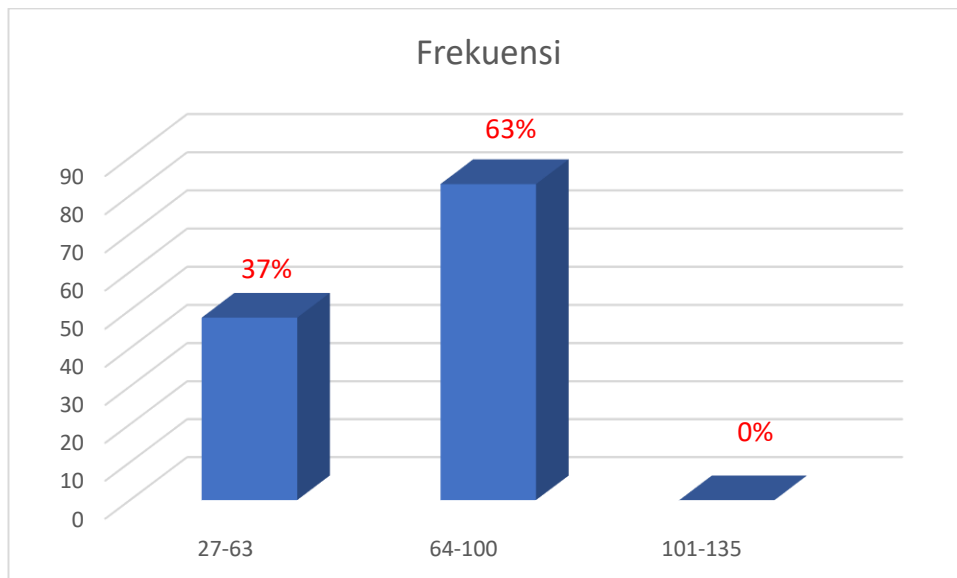
1. Tabel Distribusi Frekuensi

Skor			x	f	fx	x ²	fx ²
27	-	49	38	3	113	1429	4287
50	-	70	60	115	6912	3613	415450
71	-	92	81	13	1058	6628	86159
93	-	113	103		0	10653	0
114	-	135	125		0	15505	0
Jumlah			407	131	8084	37828	505895

2. Tabel Kategori

Interval	Frekuensi	Persentase	Interval
27-63	48	63	27-63
64-100	83	37	64-100
101-135	0	0	101-135
	131	100%	

3. Grafik



4. Statistik Deskriptif

Statistics

Stres Kerja

N	Valid	131
	Missing	0
Mean		64,2824427
Std. Error of Mean		0,01248898
Median		65
Mode		52
Std. Deviation		12,8220212
Variance		164,404228
Skewness		0,31353258
Std. Error of Skewness		0,08639192
Kurtosis		1,987139
Std. Error of Kurtosis		0,42802583
Range		77
Minimum		27
Maximum		104
Sum		8421

Lampiran 7. Uji Keacakan Sampel

Runs Kuesionert

	Kecerdasan Emosi (X1)	Keharmonisan Keluarga (X2)	Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	Stress Kerja (Y)
Kuesionert Value ^a	60,00	59,00	69,00	61,00
Cases < Kuesionert Value	53	61	55	62
Cases >= Kuesionert Value	78	70	76	69
Total Cases	131	131	131	131
Number of Runs	59	56	57	56
Z	-,931	-1,796	-1,408	-1,814
Asymp. Sig. (2-tailed)	,352	,072	,159	,070

a. Median

Data terdistribusi acak karena nilai sig. > 0.05

Lampiran 8. Uji Normalitas Data

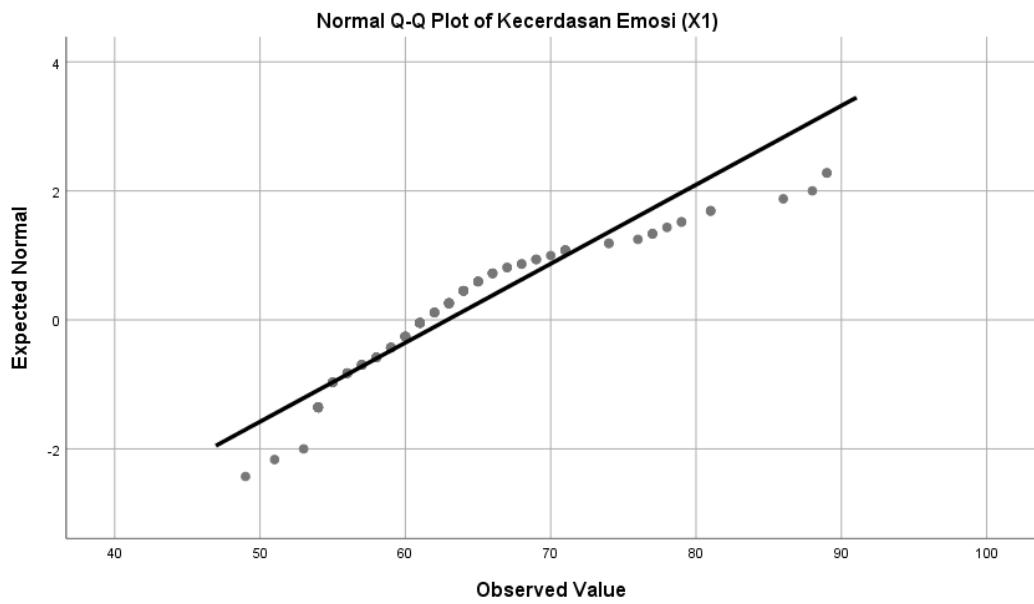
Lampiran 8.1

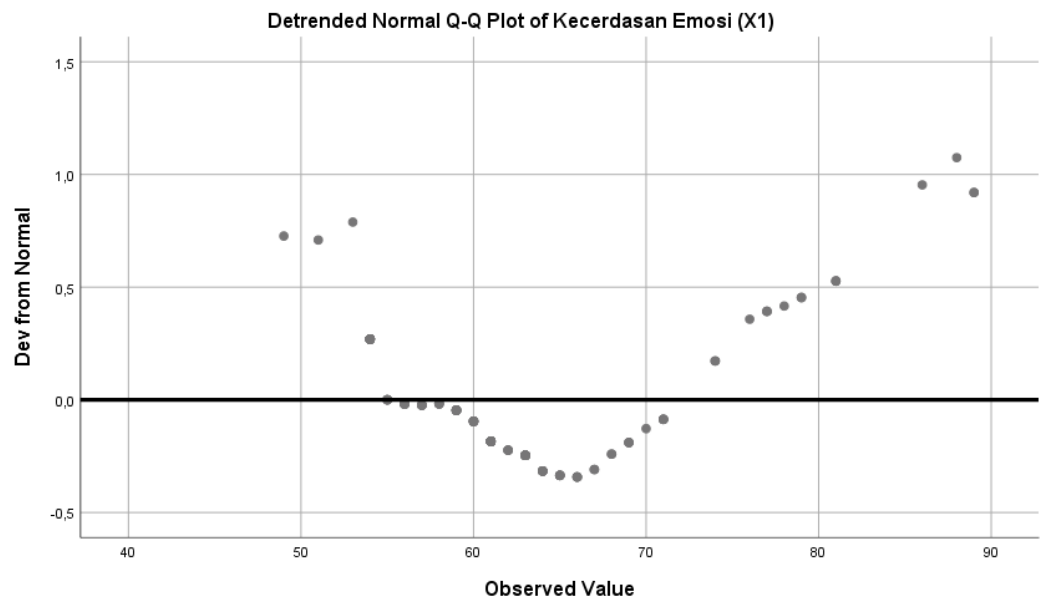
Uji Normalitas Data Kecerdasan Emosi (X1)

Kuesionerts of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kecerdasan Emosi (X1)	,148	131	,000	,893	131	,000

a. Lilliefors Significance Correction





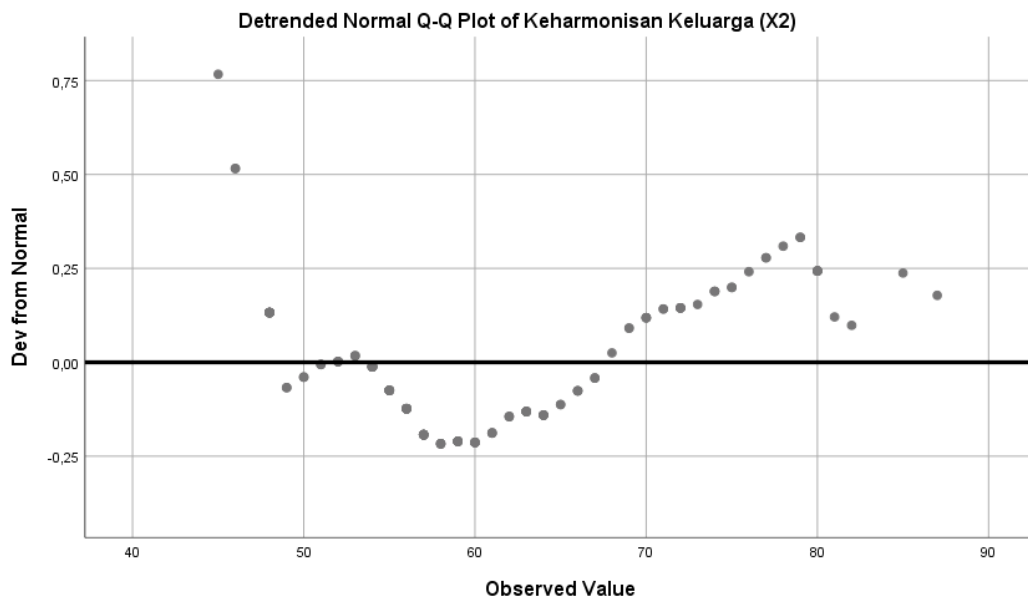
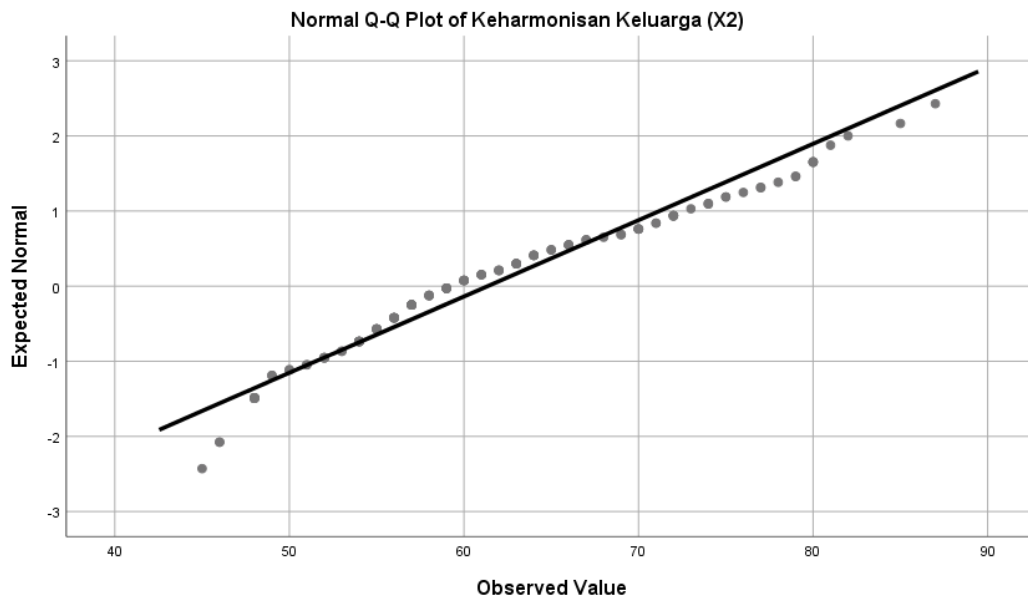
Lampiran 8.2

Uji Normalitas Data Keharmonisan Keluarga (X2)

Kuesionerts of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keharmonisan Keluarga (X2)	,106	131	,001	,956	131	,000

a. Lilliefors Significance Correction



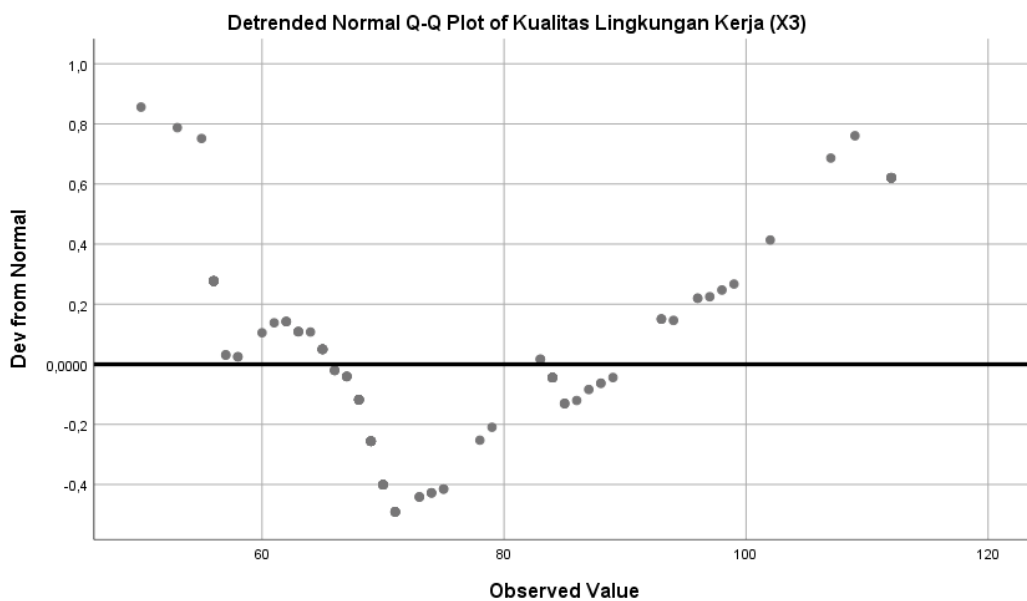
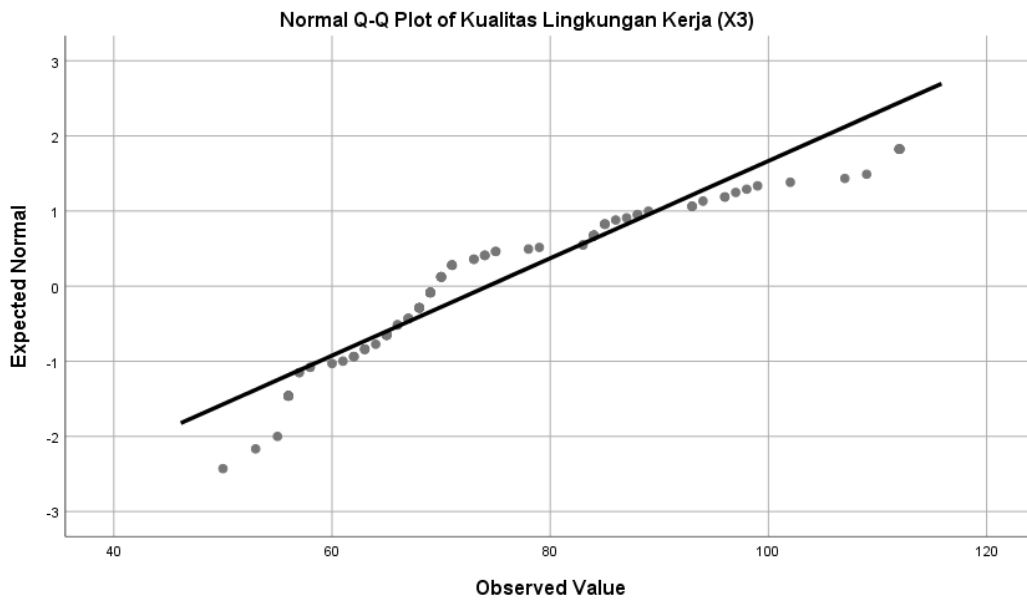
Lampiran 8.3

Uji Normalitas Data Kualitas Lingkungan Kerja (X3)

Kuesioners of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	,218	131	,000	,887	131	,000

a. Lilliefors Significance Correction

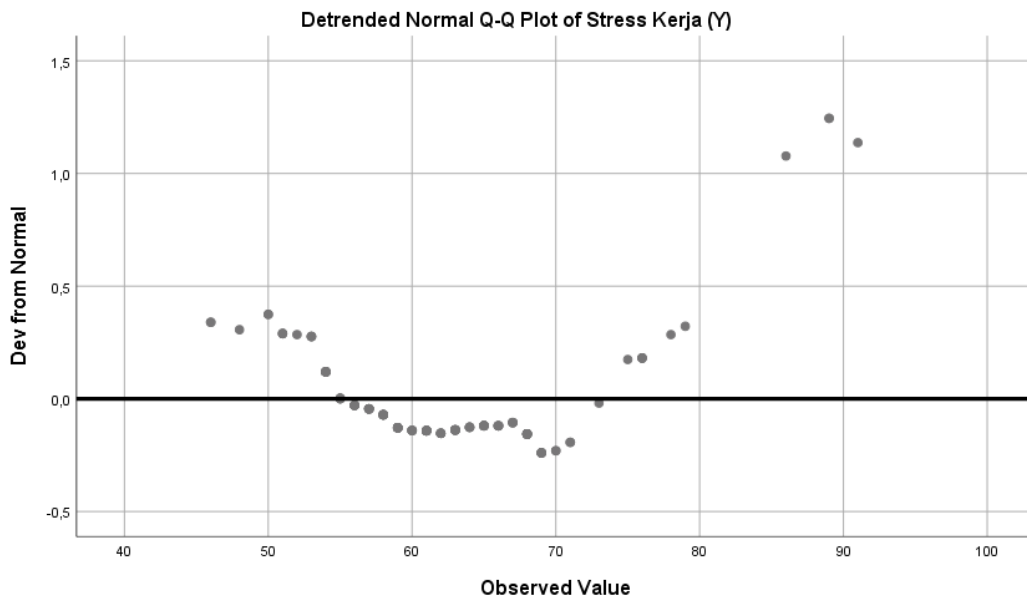
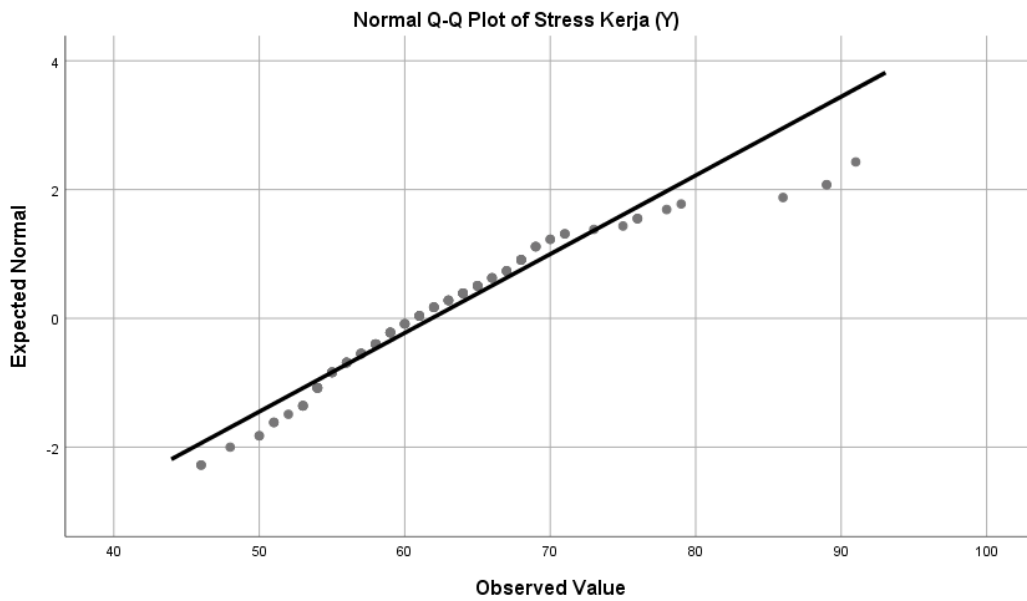


Lampiran 8.4
Uji Normalitas Data Stress Kerja

Kuesionerts of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stress Kerja (Y)	,091	131	,010	,933	131	,000

a. Lilliefors Significance Correction



Lampiran 9. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Lampiran 9.1

Uji Linearitas dan Keberartian Hubungan antara Kecerdasan Emosi (X1) dengan Stress Kerja (Y)

1. Linearitas regresi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress Kerja (Y) * Kecerdasan Emosi (X1)	Between Groups	(Combined)	3260,238	29	112,422	2,091	,004
		Linearity	1550,143	1	1550,143	28,829	,000
		Deviation from Linearity	1710,095	28	61,075	1,136	,315
		Within Groups	5430,709	101	53,769		
		Total	8690,947	130			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stress Kerja (Y) * Kecerdasan Emosi (X1)	,422	,178	,612	,375

2. Keberartian regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,245	5,069		6,953	,000
	Kecerdasan Emosi (X1)	,423	,080	,422	5,292	,000

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Lampiran 9.2

Uji Linearitas dan Keberartian Hubungan antara Keharmonisan Keluarga (X2) dengan Stress Kerja (Y)

1. Linearitas regresi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress Kerja (Y) * Keharmonisan Keluarga (X2)	Between Groups	(Combined)	3992,072	38	105,055	2,057	,003
		Linearity	1481,687	1	1481,687	29,010	,000
		Deviation from Linearity	2510,385	37	67,848	1,328	,139
	Within Groups		4698,874	92	51,075		
	Total		8690,947	130			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stress Kerja (Y) * Keharmonisan Keluarga (X2)	,413	,170	,678	,459

2. Keberartian regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,795	4,140		9,853	,000
	Keharmonisan Keluarga (X2)	,343	,067	,413	5,149	,000

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Lampiran 9.3

Uji Linearitas dan Keberartian Hubungan antara Kualitas Lingkungan Kerja (X3) dengan Stress Kerja (Y)

1. Linearitas regresi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress Kerja (Y) * Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	Between Groups	(Combined)	4075,694	39	104,505	2,061	,003
		Linearity	1361,422	1	1361,422	26,843	,000
		Deviation from Linearity	2714,271	38	71,428	1,408	,095
	Within Groups		4615,253	91	50,717		
	Total		8690,947	130			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stress Kerja (Y) * Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	,396	,157	,685	,469

2. Keberartian regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	46,273	3,249		14,241	,000
	Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	,210	,043	,396	4,895	,000

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Lampiran 10. Uji Multikolinieritas

Lampiran 10.1

Uji Multikolinieritas Hubungan antara Kecerdasan Emosi (X1) dengan Keharmonisan Keluarga (X2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables		Method
		Entered	Removed	
1	Keharmonisan Keluarga (X2), Kecerdasan Emosi (X1) ^b			Enter

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.656	5.099		6.404	.000		
	Kecerdasan Emosi (X1)	.268	.102	.268	2.626	.010	.591	1.691
	Keharmonisan Keluarga (X2)	.201	.085	.242	2.370	.019	.591	1.691

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Lampiran 10.2

Uji Multikolinieritas Hubungan antara Kecerdasan Emosi (X1) dengan Kualitas Lingkungan Kerja (X3)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kualitas Lingkungan Kerja (X3), Kecerdasan Emosi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.625	5.060		6.052	.000		
	Kecerdasan Emosi (X1)	.322	.082	.321	3.900	.000	.869	1.151
	Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	.148	.044	.279	3.394	.001	.869	1.151

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Lampiran 10.3

Uji Multikolinieritas Hubungan antara Keharmonisan Keluarga (X2) dengan Kualitas Lingkungan Kerja (X3)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables	
		Removed	Method
1	Kualitas Lingkungan Kerja (X3), Keharmonisan Keluarga (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.830	4.246		8.675	.000		
	Keharmonisan Keluarga (X2)	.242	.073	.291	3.294	.001	.778	1.285
	Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	.137	.047	.259	2.927	.004	.778	1.285

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Lampiran 11. Uji Hipotesis

Lampiran 11.1

Hubungan antara Kecerdasan Emosi (X1) dengan Stress Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 ^a	.095	.088	14.88151

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.486	8.213		3.712	.000
	Kecerdasan Emosi	-.464	.126	.309	3.686	.000

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Correlations

		Kecerdasan Emosi	Stress Kerja
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	1	.309**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	131	131
Stress Kerja	Pearson Correlation	.309**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	131	131

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

Lampiran 11.2

Hubungan antara Keharmonisan Keluarga (X2) dengan Stress Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.159 ^a	.025	.018	15.44608

a. Predictors: (Constant), Keharmonisan Keluarga

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.398	6.679		7.246	.000
	Keharmonisan Keluarga	.176	.096	.159	1.831	.069

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Correlations

		Keharmonisan Keluarga	Stress Kerja
Keharmonisan Keluarga	Pearson Correlation	1	.159
	Sig. (2-tailed)		.069
	N	131	131
Stress Kerja	Pearson Correlation	.159	1
	Sig. (2-tailed)	.069	
	N	131	131

Lampiran 11.3

Hubungan antara Kualitas Lingkungan Kerja (X3) dengan Stress Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.102 ^a	.010	.003	15.56441

a. Predictors: (Constant), Kualitas Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.749	6.709		7.862	.000
	Kualitas Lingkungan Kerja	.103	.088	.102	1.161	.248

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Correlations

		Kualitas Lingkungan Kerja	Stress Kerja
		Kualitas Lingkungan Kerja	Pearson Correlation
	Sig. (2-tailed)		.248
	N	131	131
Stress Kerja	Pearson Correlation	.102	1
	Sig. (2-tailed)	.248	
	N	131	131

Lampiran 11.4

Hubungan antara Kecerdasan Emosi (X1), Keharmonisan Keluarga (X2), Kualitas Lingkungan Kerja (X3) secara Bersama-Sama dengan Stress Kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.310 ^a	.096	.075	14.98925

a. Predictors: (Constant), Kualitas Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosi, Keharmonisan Keluarga

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3042.620	3	1014.207	4.514	.006 ^b
	Residual	28534.052	127	224.678		
	Total	31576.672	130			

a. Dependent Variable: Stress Kerja

b. Predictors: (Constant), Kualitas Lingkungan Kerja, Kecerdasan Emosi, Keharmonisan Keluarga

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.908	9.488		3.047	.003
	Kecerdasan Emosi	.461	.147	.307	3.131	.002
	Keharmonisan Keluarga	-.015	.117	-.013	-.125	.901
	Kualitas Lingkungan Kerja	.037	.095	.036	.389	.698

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Correlations

		Kecerdasan Emosi	Keharmonisan Keluarga	Kualitas Lingkungan Kerja	Stress Kerja
Kecerdasan Emosi	Pearson Correlation	1	.510**	.231**	.309**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.000
	N	131	131	131	131
Keharmonisan Keluarga	Pearson Correlation	.510**	1	.435**	.159

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.069
	N	131	131	131	131
Kualitas Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.231**	.435**	1	.102
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.248
	N	131	131	131	131
Stress Kerja	Pearson Correlation	.309**	.159	.102	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.069	.248	
	N	131	131	131	131

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