

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI
DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SMA
NEGERI DI KABUPATEN PANDEGLANG BANTEN**



ENKOS KOSASIH

7616120898

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI
DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN PANDEGLANG BANTEN
2014**

***THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND
JOB STRESS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SENIOR HIGH
SCHOOL TEACHERS IN PANDEGLANG REGENCY, BANTEN***

ENGKOS KOSASIH

ABSTRACT

The objective of this research was to understand the effect of perceived organizational support and job stress on organizational commitment. It was a quantitative research in five schools located in Pandeglang Regency, Banten.

The research used a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. It was conducted to 87 teachers as the respondents which were selected in a simple random way.

The result of this study are: (1) There is a positive direct effect of perceived organizational support on organizational commitment. (2) There is a negative direct effect of job stress on organizational commitment, and (3) There is a negative direct effect of perceived organizational support on job stress.

Keywords: perceived organizational support, job stress, organizational commitment.

RINGKASAN

Guru adalah salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi supaya lebih maksimal dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah atau lembaga tempat dirinya mengajar. Komitmen organisasi guru dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penjelasan Meyer bahwa, *“organizational support has been found to be one of the strongest predictors of affective and normative commitment.”* Dukungan organisasi telah ditemukan sebagai salah satu variabel pengaruh yang paling kuat terhadap komitmen normatif dan afektif. Stres kerja mempengaruhi komitmen organisasi karena stres kerja sangat terkait langsung dengan keseluruhan kepuasan kerja seseorang. Fairbrother dan Warn (2003) menyatakan sebagai berikut, *“occupational stress is strongly associated with important organizational outcomes as reduced job satisfaction and organizational commitment or high employee withdrawal behavior”*. Stres kerja sangat terkait dengan hasil organisasi yang penting karena mengurangi kepuasan kerja dan komitmen organisasi atau perilaku penarikan diri karyawan yang tinggi. Disamping itu stres kerja dipengaruhi pula oleh dukungan organisasi. Karyawan yang merasa dan mengetahui bahwa organisasi peduli dan berkomitmen untuk anggotanya cenderung untuk membantu mengurangi perasaan stres dan emosinya. Levi mengatakan bahwa, *“employees who worked in a “political” environment felt very little organizational support and tended to be stressed at work.”* Karyawan yang bekerja dalam suatu lingkungan “politik” yang merasakan sangat sedikitnya dukungan organisasi cenderung menjadi stres dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei, dan teknik analisis jalur. 87 guru dipilih secara acak sebagai responden penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang telah diuji

coba dengan menghitung validitasnya menggunakan *Product Moment* dari Pearson dan pengujian reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Untuk variabel komitmen organisasi didapatkan 28 butir valid dengan reliabilitas 0,944, dukungan organisasi dengan 27 butir valid dengan realibilitas 0,929 dan stres kerja dengan 27 butir valid dengan reliabilitas 0,970.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi $r_{13} = 0,756$ dan koefisien jalur $p_{31} = 0,497$. Hal ini membuktikan adanya pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Koefisien korelasi antara stres kerja dan komitmen organisasi adalah $r_{23} = -0,718$ dan koefisien jalur $p_{32} = -0,340$. Ini membuktikan adanya pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi. Adapun nilai koefisien korelasi antara dukungan organisasi dan stres kerja $r_{12} = -0,761$ dan koefisien jalur $p_{21} = -0,761$, yang membuktikan adanya pengaruh langsung negatif dukungan organisasi terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung positif dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi, (2) terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi, dan (3) terdapat pengaruh langsung negatif dukungan organisasi terhadap stres kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi guru diperlukan peningkatan dukungan organisasi dan penurunan stres kerja.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

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

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian–bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi–sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Juli 2014

Engkos Kosasih

KATA PENGANTAR

Pujian dan sanjungan penulis panjatkan ke hadapannya, atas segala kenikmatan, kesempatan dan karuniaNya tesis dengan judul "**Pengaruh Dukungan Organisasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Pandeglang Banten**" ini dapat diselesaikan. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Jakarta dan Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mengikuti studi di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Dr. Dwi Deswary, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan yang selalu memberikan dukungan moril terhadap penulis.
3. Bapak Prof. H. Djaali, M.Pd dan Bapak Dr. Matin, M.Pd selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
4. Kementerian Pendidikan Nasional khususnya Bapak Surya Dharma, MPA, Ph. D. dan jajarannya di Dirjen PTK Dikmen yang telah memberi

beasiswa dan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Pendidikan di Pascasarjana UNJ.

5. Rekan–rekan kelas MP Dikmen 2012 yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
6. Kepala sekolah dan dewan guru SMA Negeri 9 Pandeglang, SMA Negeri 13 Pandeglang, SMA Negeri 10 Pandeglang, SMA Negeri 12 Pandeglang, dan SMA Negeri 17 Pandeglang atas dukungan dan kesediaannya menjadi sumber informasi dalam pengumpulan data penelitian ini.
7. Istriku tercinta, Eni Nuraeni, S.Pd, M.Si dan buah hati kami Ahmad Haidar Mumtaz atas pengertian, dukungan moral dan doanya. Serta penghargaan dan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua penulis dan mertua atas segala dukungan moril yang telah diberikan.

Penulis berharap semoga Allah senantiasa membalas kebaikan yang lebih sempurna bagi yang telah disebutkan di atas dan semua pihak yang tak mungkin penulis sebutkan satu persatu. Besar harapan penulis karya kecil ini dapat bermanfaat.

Pandeglang, Juli 2014

E.K.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRACT	i
RINGKASAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Kegunaan Hasil Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORETIK	8
A. Deskripsi Konseptual	8
1. Komitmen organisasi	9
2. Dukungan organisasi	15
3. Stres kerja	24
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	30
C. Kerangka Teoritik	31

1. Dukungan organisasi dan komitmen organisasi	31
2. Stres kerja dan komitmen organisas	33
3. Dukungan organisasi dan stres kerja	35
D. Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	40
A. Tujuan Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian	40
C. Metode Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel Penelitian	41
E. Instrumen Penelitian	42
1. Komitmen Organisasi.....	42
a. Definisi Konseptual.....	42
b. Definisi Operasional.....	43
c. Kisi – Kisi Instrumen.....	44
d. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas.....	45
2. Dukungan Organisasi	46
a. Definisi Konseptual	46
b. Definisi Operasional	47
c. Kisi – Kisi Instrumen	48
d. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas	48
3. Stres Kerja	50
a. Definisi Konseptual.....	50
b. Definisi Operasional.....	50
c. Kisi – Kisi Instrumen.....	51

d. Pengujian Validitas Instrumen dan Penghitungan Reliabilitas	52
F. Teknik Analisis Data	54
G. Hipotesis Statistik	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Data	56
1. Komitmen organisasi	57
2. Dukungan organisasi	59
3. Stres kerja	60
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	62
1. Uji Normalitas	63
2. Uji Signifikansi dan linearitas regresi	65
C. Pengujian Hipotesis	73
D. Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	86
A. Kesimpulan	86
B. Implikasi	86
C. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	94
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rata-Rata Absensi Guru di Indonesia	4
Tabel 2.2	Tiga Tipe Komitmen Organisasi	13
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Komitmen organisasi	44
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Dukungan Organisasi	48
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Stres kerja	52
Tabel 4.1	Rangkuman Deskripsi Statistik Data Penelitian	56
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Organisasi.....	57
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Data Variabel Dukungan Organisasi	59
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stres Kerja	61
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran	64
Tabel 4.6	ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi ($\hat{X}_3 = 40,2457 + 0,8031X_1$)	67
Tabel 4.7	ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Komitmen Organisasi dan Stres Kerja ($\hat{X}_3 = 197,0 - 0,780X_2$)	69
Tabel 4.8	ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Stres Kerja dan Dukungan Organisasi ($\hat{X}_2 = 176,311 - 0,7436X_1$)	71
Tabel 4.9	Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi	73
Tabel 4.10	Matriks koefisien korelasi sederhana antar variabel	73
Tabel 4.11	Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang diajukan	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Framework for Organizational Commitment	36
Gambar 4.1.	Histogram Variabel Komitmen Organisasi	58
Gambar 4.2.	Histogram Variabel Dukungan organisasi	60
Gambar 4.3.	Histogram Variabel Stres kerja	62
Gambar 4.4	Diagram Pencar Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 40,2457 + 0,8031X_1$	68
Gambar 4.5	Diagram Pencar Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 197,0 - 0,780X_2$	70
Gambar 4.6	Diagram Pencar Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 176,311 - 0,7436X_1$	72
Gambar 4.7.	Model Empiris Antarvariabel	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	95
Lampiran 2	Instrumen Penelitian	98
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas	108
Lampiran 4	Data Hasil Penelitian	115
Lampiran 5	Distribusi Frekuensi dan Histogram	128
Lampiran 6	Uji Normalitas Galat Taksiran	135
Lampiran 7	Analisis Regresi	145
Lampiran 8	Pengujian Koefisien Jalur	163

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang urgen bagi kemajuan suatu bangsa terutama menghadapi tantangan era global. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan harus dilakukan secara berkesinambungan dan menyeluruh serta melibatkan seluruh pemangku kepentingan (*stake holder*).

Peningkatan mutu pendidikan tidak bisa semata-mata dilihat dari prinsip-prinsip efisiensi dan perhitungan bisnis. Pengembangan bidang pendidikan secara implisit juga harus mengemban visi kemanusiaan. Hal ini sejalan dengan Tilaar yang menyebutkan bahwa:

Seyogyanya pendidikan harus memanusiakan manusia. Tujuan pendidikan tidak boleh semata-mata untuk melahirkan sumber daya manusia yang dapat bersaing tetapi harus mengikutsertakan proses moral kemanusiaan yang menjadikan pribadi yang bertanggung jawab dalam kehidupan sekitarnya, sebagai warga negara Indonesia dan kehidupan sebagai warga dunia.¹

Dalam kerangka itulah manajemen pendidikan berperan mencapai tujuan pendidikan yang mulia itu. Definisi manajemen secara sederhana, *management is getting done through other people*. Definisi tersebut kemudian berkembang bahwa manajemen adalah proses pencapaian

¹ HAR Tilaar, *Standarisasi Pendidikan Nasional-Suatu Tinjauan Kritis* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 153.

tujuan melalui kegiatan-kegiatan dan kerjasama orang-orang lain.² Sedangkan dari segi fungsinya, mengutip pendapat Terry, manajemen memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengendalian. Dalam kegiatan pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan, dan evaluasi dalam kegiatan pendidikan yang dilakukan oleh pengelola pendidikan untuk membentuk peserta didik yang berkualitas sesuai dengan tujuan.³

Dapat dikatakan unsur manusia tidak bisa dipisahkan dalam pendidikan dan manajemen pendidikan. Sebagaimana diketahui manajemen pendidikan memiliki ruang lingkup sebagai berikut: kurikulum, ketenagaan pendidikan, peserta didik, sarana dan prasarana, pembiayaan pendidikan, layanan khusus, dan hubungan masyarakat.

Pada aspek personel kependidikan isu kritisnya adalah masalah guru. Hal ini dikarenakan bahwa apa pun yang dilakukan oleh guru dan kualitas yang terdapat pada dirinya akan berdampak langsung pada kualitas peserta didik. Jika guru dapat nyaman dalam bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi maka akan berdampak pada kualitas pengajaran yang dilakukannya.

² Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), hh. 15-16.

³ *Ibid.* h. 18.

Dalam kaitan sekolah sebagai organisasi pendidikan komitmen seorang guru memang sangat diperlukan. Komitmen organisasi sebagaimana dikatakan oleh Colquitt sangat dibutuhkan agar karyawan dapat bertahan dalam waktu yang lama sehingga suatu organisasi dapat mengambil manfaat dari karyanya.

Tetapi seringkali kesegaran, idealisme, dan komitmen guru sebagai seorang profesional, hanya terlihat pada tahun-tahun awal. Padahal menurut Nathan Eklund, dalam aspek pengajaran saja, guru membutuhkan waktu untuk menjadi seorang pengajar yang baik. Oleh karena itu komitmen seorang guru harus hadir sepanjang karirnya.⁴ Apalagi dilihat dari relevansinya dengan abad 21, abad yang dicirikan dengan ketidakpastian, perubahan dan ketidakstabilan, pengajaran terlihat lebih kompleks dan multidimensi. Seorang guru sangat membutuhkan sikap responsif, fleksibilitas, kemampuan membuat tindakan berbasis informasi dan mampu menerapkan imajinasi.⁵

Dengan demikian pekerjaan seorang guru tidak lagi semakin mudah. Berbagai tuntutan pekerjaan profesional guru semakin tinggi seiring tuntutan kemajuan zamannya. Hal itu akan bertambah jika melihat tugas seorang guru sebagai pendidik yang melekat pada profesinya.

⁴ Nathan Eklund, *How Was Your Day At School?: Improving Dialogue About Teacher Job Satisfaction* (Minnesota: Search Institute, 2008), h. 95

⁵ Sharon Gewirtz, *Changing The Teacher Professionalism* (New York: Routledge, 2009), h. 217

Beban yang demikian dapat menimbulkan tekanan jiwa berbentuk stres kerja.

Tidak dapat dipungkiri belum semua guru mendapatkan gaji yang layak sesuai dengan beban pekerjaannya. Masih ada guru yang mendapat gaji di bawah standar kecukupan sedangkan beban kerja mengajar tinggi⁶. Kurangnya supervisi atau bantuan profesional bagi guru. Keadaan sekolah yang kurang mendukung dari segi jarak dengan rumah yang jauh, dan fasilitas sekolah yang tidak memadai.

Dalam berbagai kondisi yang disebutkan di atas tingkat kehadiran guru di sekolah masih rendah. Hasil penelitian survei ketidakhadiran guru oleh Toyamah, dkk. dan UNCEN, dkk dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Rata-rata absensi guru di Indonesia (%)

	2003 ^a	2008 ^a	Papua 2011 ^b
Total sampel	19.6	14.1	33.5
Jarak ke sekolah:			
Dekat	22.7	12.2	20.0
Jauh	-	23.3	43.4
PNS	18.8	12.5	32
Honorar	29.6	19.4	47

a. Toyamah, dkk., 2009; b. UNCEN, dkk. 2012

Sumber: *Suharyadi dan Sambodho, 2013*⁷

⁶ Basuki Eka Purnama (Editor), "Di Indonesia, Masih Ada Guru dengan Gaji Rp60 Ribu Per Bulan", *Metrotvnews.com*, <http://www.metrotvnews.com/metronews/read/2013/11/11/3/193706/Di-Indonesia-Masih-Ada-Guru-dengan-Gaji-Rp60-Ribu-Per-Bulan> (Diakses 21 jan 2014).

⁷ Asep Suharyadi dan Prio Sambodho, *Assesment of Policies to Improve Teacher Quality and Reduce Teacher Absenteeism* (Working Paper, The SMERU Research Institute Jakarta, 2013), h. 13.

Dari tabel diatas tingkat ketidakhadiran rata-rata menurun sekitar 5.5 persen dari rata-rata ketidakhadiran sebesar 19.6 persen pada tahun 2003 menjadi 14.1 persen pada tahun 2008. Jika di sederhanakan dari lima orang guru rata-rata ada satu guru yang tidak hadir ke sekolah. Angka ini semakin besar di wilayah Papua yang rata-rata ketidakhadirannya sebesar 33,5 persen pada tahun 2011. Berarti dari tiga orang guru yang datang ke sekolah rata-rata ada satu orang guru yang tidak hadir. Dari tabel di atas juga dapat terlihat bahwa jarak yang jauh mempengaruhi tingkat ketidakhadiran guru di sekolah.

Tingkat ketidakhadiran guru yang tinggi mengindikasikan bahwa komitmen organisasi guru di Indonesia masih rendah. Hal ini sejalan dengan Luthans yang menyebutkan bahwa ketidakhadiran (*absenteeism*) terkait langsung dengan komitmen organisasi.⁸

Dalam konteks pendidikan di Kabupaten Pandeglang berdasarkan pengamatan dan pengalaman praktis peneliti sebagai guru, jarak mengajar guru ke sekolah menjadi problem tersendiri. Wilayah Pandeglang yang luas dan berbeda karakteristiknya antara wilayah perkotaan yang dekat dengan ibukota kabupaten dan wilayah selatan yang jauh menjadikan persebaran guru tidak merata. Guru yang telah ditempatkan di sekolah yang jauh di pelosok selatan Pandeglang lebih

⁸ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc, 2011), h. 148.

memilih untuk mengajukan pindah sekolah (mutasi) ke wilayah kota. Sekretaris Dinas Kabupaten Pandeglang, Nurhasan mengatakan bahwa terkadang ada guru ketika dipindahkan ke daerah (pelosok) mengajukan keberatan. Kondisi demikian menyebabkan guru menumpuk di wilayah perkotaan.⁹

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pengaruh dukungan organisasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Peningkatan mutu pendidikan tidak bisa dilepaskan dari tujuan untuk meningkatkan nilai kemanusiaan. Guru berperan penting dalam mengembangkan kualitas peserta didik. Di tengah keterbatasan yang dihadapi oleh guru misalnya gaji yang rendah, fasilitas sekolah kurang memadai, komitmen organisasi guru masih rendah yang ditunjukkan oleh tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan pindah sekolah (mutasi) khususnya di Kabupaten Pandeglang.

⁹ Yudha Manggala P Putra (Redaktur), "Penumpukkan guru masih terjadi di perkotaan", *Republika Online*; <http://www.republika.co.id/berita/nasional/jawa-barat-nasional/13/04/10/ml1qec-penumpukan-guru-masih-terjadi-di-perkotaan> (diakses 1 februari 2014)

C. Pembatasan Masalah

Dikarenakan terbatasnya waktu dan sumber daya peneliti, penelitian ini dibatasi pada aspek pengaruh dukungan organisasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi?
- c. Apakah dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap stres kerja?

E. Manfaat Penelitian

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan manajemen pendidikan terutama mengenai variabel dukungan organisasi, stres kerja, dan komitmen organisasi. Secara praktis hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan buat para *stake holder* pendidikan untuk meningkatkan komitmen organisasi guru, meningkatkan dukungan organisasi, dan mengurangi stres kerja guru di sekolah terutama untuk para guru di Kabupaten Pandeglang.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara intens dikaji terutama dalam perilaku organisasi dan bidang sumber daya manusia. Slocum mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut, “*organizational commitment is the strength of an employee’s involvement in the organization and identification with it*”.¹ Komitmen organisasi menunjukkan seberapa kuat keterlibatan seorang karyawan dalam organisasi dan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi. Selanjutnya Slocum menambahkan, “*employees who stay with their organization for a long period of time tend to be more committed to the organization than those who work for shorter periods of time*”². Karyawan yang berada pada organisasi dalam jangka waktu lama cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi dibandingkan karyawan yang bekerja dalam waktu yang singkat.

Colquitt mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut, “*organizational commitment is defined as the desire on the part of an*

¹ Don Hellriegel dan John W. Slocum, Jr, *Organizational Behavior* (South-Western: Cengage Learning, 2011), h. 91.

² *Ibid.*

employee to remain a member of the organization".³ Komitmen organisasi merupakan keinginan dalam diri karyawan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi (*retain*) atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain (*turn over*).

Griffin mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut, "*organizational commitment is a person's identification with and attachment to an organization*".⁴ Komitmen organisasi adalah identifikasi seseorang dan keterikatannya pada suatu organisasi.

Definisi komitmen organisasi dalam buku Jhon A. Wagner sebagai berikut,

*Organizational commitment is the degree to which people identify with the organization that employs them. It implies a willingness on the employee's part to put forth a substantial effort on the organization's behalf and his or her intention to stay with the organization for a long time.*⁵

Komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dengan organisasi yang mempekerjakan mereka.

Hal ini menyiratkan kemauan di pihak karyawan untuk menampilkan

³ Jason A. Colquitt, Jeffrery A. Lepine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011), h. 69.

⁴ Ricky W. Griffin and Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (South-Western: Cengage Learning, 2014), h. 74.

⁵ John A. Wagner III, John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage* (New York: Routledge, 2010), h. 111.

kinerja terbaiknya demi organisasi dan niatnya untuk tetap dalam organisasi untuk waktu yang lama.

Schermerhorn memberikan definisi “*Organizational commitment is the loyalty of an individual to the organization. Individuals with a high organizational commitment identify strongly with the organization and take pride in considering themselves members.*”⁶ Komitmen organisasi sebagai tingkat kesetiaan seseorang terhadap organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki identifikasi yang kuat terhadap organisasi dan merasa bangga sebagai anggota organisasi.

McShane membedakan komitmen organisasi antara komitmen afektif (*affective commitment*) dan komitmen kontinu (*continuance commitment*). Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Sedangkan komitmen kontinu adalah keterikatan karyawan terhadap organisasi dimana karyawan termotivasi untuk tetap dalam organisasi karena kalkulasi jika ia meninggalkan organisasi akan lebih beresiko terutama secara finansial.⁷

⁶ John R. Schermerhorn, *et. al.*, *Organizational Behavior* (Hoboken: John Wiley & Sons, Inc, 2010), h. 72.

⁷ Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice for the Real World* (New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 2010), h. 112.

Berbeda dengan McShane, mengutip Allen dan Meyer (1991) Colquitt dkk. membagi komitmen organisasi menjadi tiga tipe yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif.

*Affective commitment, defined as a desire to remain a member of an organization due to an emotional attachment to, and involvement with, that organization. Continuance commitment, defined as desire to remain a member of an organization because of an awareness of the costs associated with leaving it. Normative commitment, defined as a desire to remain a member of an organization due to a feeling of obligation.*⁸

Komitmen afektif merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi dikarenakan keterikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi tersebut (*want to*). Komitmen kontinu merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi dikarenakan suatu kesadaran terhadap biaya jika karyawan tersebut meninggalkan organisasi (*need to*). Sedangkan komitmen normatif didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dikarenakan perasaan adanya kewajiban (*ought to*).

Beberapa pernyataan karyawan tentang alasan mereka tetap bertahan dalam organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

⁸ Jason A. Colquitt, Jeffreery A. Lepine, dan Michael J. Wesson, *op. cit.* hh. 70-71.

Tabel 2.1 Tiga Tipe Komitmen Organisasi

Komitmen Afektif (emotion-based)	Komitmen Kontinu (cost-based)	Komitmen Normatif (obligation-based)
Beberapa dari sahabat terbaik saya bekerja di kantor saya. Saya akan merindukan mereka jika saya pergi.	Saya bertahan disini karena akan promosi dalam waktu dekat ini. Jika saya pindah ke perusahaan baru apakah saya akan mendapatkan kesempatan secepat ini?	Atasan telah menginvestasikan begitu banyak waktu buat saya, mementoring saya, memberikan pelatihan, dan menunjukkan bagaimana saya melakukan pekerjaan dengan baik.
Saya benar-benar menyukai lingkungan pekerjaan saya sekarang. Nyaman dan menyenangkan.	Dari gaji dan tunjangan saya mendapatkan rumah yang bagus di kota. Biaya hidup semakin tinggi di daerah ini.	Organisasi saya memberikan saya awal. Perusahaan mengangkat saya ketika yang lain menganggap saya tidak memiliki kualifikasi.
Saya merasa dihargai dengan tugas pekerjaan saya sekarang. Saya menikmati datang ke tempat kerja setiap pagi.	Sistem pelatihan di organisasi ini bagus, partner kerja saya memiliki kerja yang baik. Kami benar-benar akan tetap bertahan di sini.	Atasan saya telah membantu saya keluar dari kesulitan pada sejumlah kesempatan. Bagaimana saya bisa pergi sekarang?
Bertahan dikarenakan karyawan menginginkannya (<i>want to</i>)	Bertahan dikarenakan karyawan membutuhkannya (<i>need to</i>)	Bertahan dikarenakan karyawan merasa seharusnya (<i>ought to</i>)

Sumber: Colquitt, 2011⁹

Komitmen afektif terjadi ketika para karyawan merasa senang menjadi anggota organisasi, percaya, dan merasa baik pada

⁹ Jason A. Colquitt, Jeffreery A. Lepine, dan Michael J. Wesson, *op. cit.* h. 70.

organisasi. Karyawan bertahan karena perasaan terikat terhadap organisasi dan apa yang akan dikerjakan karyawan merupakan hal berguna bagi organisasi. Komitmen kontinu terjadi ketika karyawan berkomitmen rendah bukan datang dari keinginannya tetapi merasa terpaksa karena mempertimbangkan resiko yang akan terjadi jika mereka meninggalkan organisasi misalnya kehilangan senioritas, keamanan dalam pekerjaan, pensiun, jaminan kesehatan, dan sebagainya.¹⁰

Martin and Nicholls dalam Mullins memberikan model komitmen yang masing-masing memiliki tiga unsur yaitu:

- a. *A sense of belonging to the organisation. This builds upon the loyalty essential to successful industrial relations. The sense of belonging is created by managers through ensuring that the workforce is: informed, involved, and sharing in success.*
- b. *A sense of excitement in the job. Improved results will not be achieved unless workers can also feel a sense of excitement about their work which results in the motivation to perform well. This sense of excitement can be achieved by appealing to the higher-level needs of: pride, trust, and accountability for results.*
- c. *Confidence in management. The senses of belonging and excitement can be frustrated if workers do not have respect for, and confidence in, management leadership. This respect is enhanced through attention to: authority, dedication, and competence.*¹¹

¹⁰ Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2012), h. 88.

¹¹ Laurie J. Mullins, *Management and Organisational Behaviour* (London: Licensing Agency Ltd, 2005), h. 902.

Unsur-unsur komitmen menurut Martin dan Nicholls adalah:

- a. Perasaan memiliki terhadap organisasi. Perasaan ini dibangun atas dasar loyalitas yang penting dalam suatu hubungan industrial. Perasaan memiliki diciptakan oleh manajer dengan memastikan bahwa para karyawan mendapatkan cukup informasi, terlibat, dan berbagi keberhasilan dengan organisasi.
- b. Perasaan gembira dalam bekerja. Peningkatan kinerja organisasi tidak akan tercapai kecuali pekerja juga bisa merasakan kegembiraan dalam pekerjaan mereka yang menghasilkan motivasi untuk memiliki kinerja yang baik. Rasa kegembiraan ini dapat dicapai dengan memenuhi tingkat kebutuhan yang lebih tinggi: kebanggaan, kepercayaan, dan akuntabilitas untuk hasil.
- c. Keyakinan dalam manajemen. Rasa memiliki dan kegembiraan dalam pekerjaan dapat menjadi frustrasi jika para karyawan tidak memiliki penghormatan dan kepercayaan terhadap kepemimpinan manajemen. Hal ini dapat ditingkatkan melalui perhatian terhadap: otoritas, dedikasi, dan kompetensi.

Sedangkan Slocum mengatakan bahwa, "*strong organizational commitment is characterized by: a support of and acceptance of the organization's goals and values, a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and a desire to remain with the*

organization."¹² Tiga hal yang menjadi karakteristik komitmen organisasi yang tinggi yaitu dukungan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya atas nama organisasi, dan keinginan untuk tetap bersama organisasi.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan organisasi sehingga karyawan berkeinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki indikator diantaranya: penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kebanggaan menjadi anggota organisasi, perasaan memiliki terhadap organisasi, melakukan upaya terbaik bagi organisasi, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

2. Dukungan Organisasi

Hubungan antara organisasi dan anggota-anggota organisasi merupakan hubungan timbal balik. Seorang karyawan misalnya dituntut untuk memberikan kontribusinya pada perusahaan tempatnya bekerja. Guru dituntut untuk mengajar dan berperan aktif dalam kemajuan sekolahnya. Di lain pihak perusahaan atau sekolah memberikan fasilitas, kemudahan, imbalan bagi karyawannya. Hubungan yang timbal balik yang sesuai dengan harapan karyawan

¹² Don Hellriegel & John W. Slocum, Jr, *op. cit.*h. 91.

akan memunculkan perasaan organisasi telah memberikan dukungan yang memadai.

Dukungan organisasi yang dirasakan merujuk pada istilah *Perceived Organizational Support* (POS) yang dikenalkan Eisenberger dan Huntington dimana “*POS is global beliefs concerning the extent to which the organization values their contributions and cares about their well-being*”¹³. Dukungan organisasi adalah keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Selanjutnya disebutkan bahwa “*POS is also valued as assurance that aid will be available from the organization when it is needed to carry out one’s job effectively and to deal with stressful situations.*”¹⁴ Dukungan organisasi juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan seseorang secara efektif dan untuk menghadapi situasi stres.

Timothy dan Robbins mendefinisikan dukungan organisasi sebagai berikut,

POS is the degree to which employees believe the organization values their contribution and cares about their well-being (for example, an employee believes his organization

¹³ Linda Rhoades and Robert Eisenberger, “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No. 4, h. 698.

¹⁴ *Ibid.*

*would accommodate him if he had a child care problem or would forgive an honest mistake on his part).*¹⁵

Dukungan organisasi adalah derajat sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (sebagai contoh, karyawan percaya organisasi akan membantunya jika ia memiliki masalah pengasuhan anak atau organisasi memaafkan karyawan jika ia melakukan kesalahan yang tidak sengaja). Seorang karyawan yang percaya bahwa organisasinya memberinya dukungan akan cenderung memiliki kinerja lebih baik dan merasakan komitmen lebih kuat pada organisasi.

George dan Jones mendefinisikan dukungan organisasi sebagai berikut, "*organizational support is the extent to which an organization cares about the well-being of its members, listens to their complaints, tries to help them when they have a problem, and treats them fairly*".¹⁶ Dukungan organisasi adalah sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan anggota-anggotanya, mendengarkan keluhan-keluhan mereka, mencoba membantunya ketika mereka mempunyai suatu masalah, dan memperlakukan anggotanya secara adil.

¹⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2013), h. 76

¹⁶ Jennifer M. George dan Gareth Jones, *op. cit*, h. 267

Konsep POS didasarkan pada teori pertukaran sosial, dimana para ahli teori ini telah menyinggung pekerjaan sebagai pertukaran usaha dan loyalitas dari karyawan untuk mendapatkan keuntungan material dan manfaat sosial dari tempat pekerjaannya. Ketika seseorang memperlakukan orang lain dengan baik, norma timbal balik mewajibkan kembalinya perlakuan yang menguntungkan (Gouldner, 1960). Karyawan dan majikan pun menerapkan norma timbal balik untuk hubungan mereka, perlakuan menguntungkan yang diterima oleh salah satu pihak adalah timbal balik, yang mengarah pada hasil yang bermanfaat bagi keduanya.¹⁷

Dalam teori pertukaran sosial dinyatakan bahwa sumber daya yang diterima dari orang lain lebih sangat dihargai jika mereka didasarkan pada pilihan bebas (diskresi) ketimbang keadaan di luar kendali pemberinya. Bantuan sukarela yang demikian disambut sebagai indikasi bahwa pemberi benar-benar menghargai dan menghormati penerimanya. Dengan demikian, penghargaan organisasi dan kondisi kerja yang menguntungkan seperti gaji, promosi, pengayaan pekerjaan, dan pengaruh atas kebijakan organisasi akan lebih berpengaruh jika karyawan percaya bahwa hal-hal tersebut merupakan tindakan sukarela organisasi. Bukan sebagai

¹⁷ Linda Rhoades and Robert Eisenberger, *op.cit.*h.698.

akibat dari kendala eksternal seperti tekanan serikat pekerja atau peraturan perundang-undangan.¹⁸

Dukungan organisasi mempunyai pengaruh sangat besar bagi persepsi anggotanya dan merasa berkewajiban untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Perasaan kewajiban pada anggota organisasi ini diwujudkan dalam perilakunya dalam bekerja yang mendukung pencapaian strategi dan tujuan organisasi.¹⁹ Pemenuhan kewajiban karyawan tersebut memunculkan persepsi bahwa organisasi pun wajib membalasnya pula.

Dalam hubungan karyawan dan organisasi ini, Shore and Shore menyimpulkan beberapa hal diantaranya²⁰: *pertama*: karyawan memiliki kekuatan yang lemah dalam hubungan timbal balik ini. Organisasi biasanya mempunyai kekuatan yang lebih besar untuk mengontrol penghargaan dibandingkan karyawan. Meskipun karyawan mungkin merespon ketidakseimbangan ini dengan tindakan seperti mengurangi kinerja, ketidakhadiran, dan berhenti kerja, perilaku seperti ini biasanya kurang berpengaruh pada organisasi dibandingkan tindakan organisasi pada karyawannya.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Khawaja Imran Latif dan Mevish sher, "Perceived Organizational Support, Pay Satisfaction, and Supervisor Satisfaction Impact on Career Satisfaction", *Abasyn Journal of Social Sciences*, Vol. 5 No. 1, hh. 33-34

²⁰ Lynn McFarlane Shore dan Ted H. Shore, "*Perceived Organizational Support and Organizational Justice*" dalam R. Cropanzano dan K. M. Kacmar (Eds.) *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing Social Climate at Work*, hh. 150-152

Kedua, seringkali ada penundaan yang melekat pada pemenuhan kewajiban organisasi pada karyawannya. Ketika investasi karyawan dalam organisasi bertambah dari waktu ke waktu, biasanya mereka memiliki lebih sedikit kesempatan pada organisasi lainnya. Pengorbanan seiring waktu ini menciptakan persepsi pada karyawan tentang kewajiban organisasi yang lebih besar. Di sisi lain, organisasi dalam lingkungan yang tidak menentu biasanya memberi perhatian pada peningkatan produktivitas dan pencapaian keuntungan. Organisasi juga memberi perhatian untuk memberi imbalan kepada pihak yang dianggap memberi kontribusi paling besar tanpa memperhatikan kinerja dan pengorbanannya. Semakin banyak organisasi berhemat dan melakukan tindakan yang menunjukkan kurangnya dukungan organisasi (POS), para karyawan juga semakin menghindari pengorbanan untuk organisasinya.

Dan *ketiga*, agen-agen (organisasi) yang beragam mungkin mempengaruhi pemenuhan kewajiban organisasi. Seorang karyawan mungkin menjadi seorang warga baik dalam departemennya dengan asumsi bahwa atasannya, sebagai agen organisasi, akan memenuhi kewajiban organisasi. Tetapi seorang atasan baru yang belum merasakan keuntungan dari tindakan-tindakan karyawannya mungkin melihat sedikit alasan untuk memberi penghargaan atas usaha karyawannya. Bahkan terkadang para atasan ini tidak mempunyai

kekuatan penuh untuk memenuhi kewajiban organisasi karena masih tergantung pada hierarki organisasi di atasnya. Janji-janji yang dibuat untuk memberikan reward pada karyawan tetapi tidak dilaksanakan dapat merusak dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

Dukungan organisasi memiliki memiliki tiga indikator utama yaitu:

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana distribusi sumber daya di antara karyawan. Shore dan Shore menyatakan bahwa contoh yang berulang dari keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki pengaruh kumulatif yang kuat pada POS yang menunjukkan bahwa organisasi memberi perhatian pada kesejahteraan karyawan.

Cropanzano dan Greenberg membedakan antara aspek sosial dan struktural dari keadilan prosedural. Faktor-faktor struktural di antaranya peraturan dan kebijakan berkenaan dengan keputusan yang mempengaruhi karyawan, termasuk pemberitahuan yang memadai sebelum keputusan itu diimplementasikan; penerimaan informasi yang akurat; dan suara atau masukan karyawan dalam proses pembuatan keputusan. Aspek sosial dari keadilan prosedural terkadang disebut keadilan interaksional, diantaranya kualitas perlakuan interpersonal dalam alokasi sumber daya organisasi.

Aspek sosial tersebut termasuk memperlakukan karyawan dengan penghargaan dan menyediakan informasi yang memadai tentang bagaimana mencapai hasil.

2. Dukungan atasan

Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang mempunyai kewenangan untuk mengarahkan dan menilai kinerja bawahan sehingga karyawan akan melihat orientasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari atasan mereka sebagai indikasi dukungan organisasi. Di samping itu karyawan mengerti bahwa penilaian atasan terhadap bawahannya selalu disampaikan pada manajemen yang lebih tinggi sehingga karyawan semakin mengasosiasikan dukungan atasan sebagai dukungan organisasi.

3. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Bentuk penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Pengakuan, gaji, dan promosi. Sesuai dengan teori dukungan organisasi kesempatan karyawan untuk mendapatkan berbagai bentuk penghargaan (pengakuan, gaji, dan promosi) menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan sehingga meningkatkan POS.

- b. Keamanan dalam pekerjaan (*job security*). Adanya jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan keanggotaan di masa depan akan semakin meningkatkan POS.
- c. Kemandirian. Kemandirian merupakan persepsi karyawan bahwa mereka memiliki kendali atas pelaksanaan pekerjaan misalnya membuat jadwal, prosedur kerja, dan keragaman tugas.
- d. Peran stressor. Stressor mengacu pada rasa ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan lingkungan kerja. Stressor pada kondisi kerja yang memang dalam kendali organisasi, bukan karena sifat pekerjaan itu sendiri atau tekanan dari luar organisasi, dapat mengurangi POS. Stressor yang berhubungan dengan peran karyawan dalam organisasi diantaranya: kelebihan beban kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan yang melebihi apa yang bisa diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu (*work overload*); ambiguitas peran misalnya informasi tentang deskripsi pekerjaan kurang jelas (*role ambiguity*); dan konflik peran karena tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan (*role conflict*).
- e. Pelatihan. Pelatihan dalam pekerjaan dapat dilihat sebagai investasi organisasi pada karyawan yang dapat meningkatkan POS.

- f. Ukuran Organisasi. Dekker dan Barling (1995) menyatakan bahwa individu merasa kurang dihargai dalam organisasi besar, di mana banyak kebijakan dan prosedur formal dapat mengurangi fleksibilitas dalam berurusan dengan kebutuhan individu karyawan.²¹

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan terhadap penghargaan organisasi atas kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi pada kesejahteraannya. Indikator dari dukungan organisasi (Perceived Organizational Support/POS) di antaranya adalah perlakuan yang adil terhadap karyawan, dukungan atasan, penghargaan, dan kondisi pekerjaan.

3. Stres Kerja

Beehr and Newman (1978) dalam Weinberg *et. al.*, memberikan definisi stres kerja sebagai berikut,

*Job stress as a situation wherein job-related factors interact with a worker to change (that is, disrupt or enhance) his or her psychological and or physiological condition such that the person (that is, mind or body) is forced to deviate from normal functioning.*²²

²¹ Linda Rhoades and Robert Eisenberger, *op. cit.*, h. 699-700

²² Ashley Weinberg, Valerie J. Sutherland, dan Cary Cooper, *Organizational Stress Management* (New York: Palgrave Macmillan, 2010), h. 56

Stres kerja adalah sebuah situasi dimana faktor yang berhubungan dengan pekerjaan berinteraksi dengan seorang karyawan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi psikologi dan atau fisiologisnya sehingga pikiran atau tubuh dipaksa menyimpang dari fungsi normalnya.

Sementara itu Vikram Bisen memberikan definisi stres kerja sebagai berikut, "*job stress can be defined as the harmful physical and emotional response that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources or need of the worker*".²³ Stres kerja adalah respon emosional dan fisik berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja.

Paul M. Muchinsky memberi definisi stres kerja sebagai berikut, "*the response to stimuli on the job that lead to negative consequences, physical or psychological, to the people who are exposed to them*".²⁴ Stres kerja adalah respon terhadap rangsangan pada pekerjaan yang berakibat negatif, baik fisik ataupun psikologis, kepada orang-orang yang mengalaminya.

²³ Vikram Bisen dan Priya, *Industrial Psychology* (New Delhi: New Age International (P) Ltd., 2010), h. 50

²⁴ Paul M. Muchinsky, *Psychology Applied to Work* (Belmont: Thomson Wadsworth, 2006), h. 352.

Levy ketika membahas stres kerja merujuk pada definisi stres secara umum dari Cartwright & Cooper (1997) sebagai berikut, “*stress refers to any force that pushes a psychological or physical function beyond its range of stability, producing a strain within the individual*”.²⁵ Stres adalah semua kekuatan yang mendorong fungsi fisik atau psikologi keluar dalam batas stabilitasnya menghasilkan suatu ketegangan dalam individu.

Sedangkan Robbins memberikan definisi stres sebagai berikut, “*stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important*”.²⁶ Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan individu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Mengenai penyebab stres, Lunberg dan Cooper dengan mengutip Cooper dan Marshal (1976) menjelaskan terdapat lima penyebab utama stres dalam pekerjaan yaitu:

- a. *Intrinsic factors, such as poor physical working conditions, work overload or time pressure.*
- b. *Organisational role such as role ambiguity and role conflict.*

²⁵ Paul Levy, *Industrial /Organizational Psycholog: Understanding the Workplace* (New York: Worth Publishers, 2010), h. 291

²⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, op.cit, h. 595.

- c. *Career opportunities, including job insecurity and under/overpromotion.*
- d. *Poor relationships with boss and colleagues and/or bullying in the workplace.*
- e. *Organisational structure and climate, including little involvement in decision-making and office policy.*²⁷

Dari uraian di atas diketahui penyebab stres kerja di antaranya adalah:

- a. Faktor intrinsik diantaranya kondisi fisik pekerjaan yang buruk, kelebihan beban kerja atau tekanan waktu.
- b. Peran organisasi diantaranya ambiguitas peran dan konflik peran.
- c. Kesempatan karir, diantaranya ketidakamanan dalam pekerjaan dan kelebihan atau kekurangan promosi.
- d. Hubungan yang buruk dengan atasan atau dengan rekan kerja dan *bullying* di tempat kerja.
- e. Struktur organisasi dan iklim organisasi di antaranya sedikit keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan.

Sedangkan Levy ketika membahas penyebab stres kerja menyatakan sebagai berikut,

Intrinsic factors such as poor working conditions (e.g., low lighting, excessive noise, and poorly designed office space) tend to lead to perceived stress, as do long hours, excessive travel, and lack of control over one's job. Role variables are

²⁷ Ulf Lundberg and Cary L. Cooper, *The Science of Occupational Health: Stress, Psychobiology and the New World of Work* (United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd, 2011), h. 19.

important as well. A role is a set of behaviors expected of a person who occupies a particular position in a group. Role ambiguity results when role expectations are unclear and employees are thus not sure what is expected of them. Role conflict, on the other hand, occurs when role expectations are inconsistent, as when a supervisor sends employees mixed messages about their roles.

*Another source of stress has to do with interpersonal relationships at work. Employees who have bad relationships with their supervisors and coworkers tend to be more stressed than are individuals whose interpersonal relationships are more favorable. Our jobs and careers are important parts of our lives. Thus, it is very stressful to reach a point where opportunities for additional advancement or job security are lacking. In their aptly titled book *Working Scared*, Ken Wexley and Stan Silverman (1993) argue that the stress, nervousness, and uneasiness associated with the changing nature of work have left many of us working scared: scared of being downsized, fired, or considered less competent—and thus more expendable than younger and cheaper employees.²⁸*

Dari kutipan di atas dapat disebutkan bahwa penyebab stres kerja adalah (1) faktor intrinsik pekerjaan diantaranya kondisi pekerjaan yang buruk seperti kurang pencahayaan, kebisingan, dan desain ruang kantor yang buruk; jam kerja yang lama; perjalanan yang berlebihan; dan kurangnya pengawasan. (2) Variabel peran di antaranya ambiguitas peran dan konflik peran. Ambiguitas peran terjadi ketika peran yang diharapkan tidak jelas sehingga karyawan tidak yakin apa yang diharapkan dari organisasi. Sedangkan konflik peran terjadi ketika peran yang diharapkan tidak konsisten, seperti

²⁸ Paul Levy, *op. cit.*, h. 291-292

ketika seorang supervisor mengirimkan karyawan pesan campuran tentang peran mereka. (3) Hubungan interpersonal dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki hubungan buruk dengan supervisor dan rekan kerja mereka cenderung akan lebih stres daripada individu yang hubungan interpersonal yang lebih baik, dan (4) Pengembangan karir. Karyawan akan merasa sangat tertekan jika kurang kesempatan untuk mendapat pengembangan dan keamanan dalam bekerja. Silverman (1993) berpendapat bahwa stres, kegelisahan, dan ketidaknyamanan terkait perubahan sifat pekerjaan banyak membuat karyawan takut: takut terkena perampingan, dipecat, atau dianggap kurang kompeten sehingga merasa tidak lebih dipentingkan daripada karyawan yang lebih muda dan yang lebih murah.

Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa stres kerja adalah situasi pada pekerjaan yang berakibat negatif atau membahayakan kondisi psikologi dan fisik karyawan. Stres kerja memiliki indikator diantaranya: perasaan tertekan, kebingungan, konflik, ketegangan emosi, kecemasan, dan perilaku mengabaikan pekerjaan.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Beberapa hasil penelitian yang relevan di antaranya adalah penelitian yang dilakukan Bonar Hutapea yang berjudul Sifat-Kepribadian dan Dukungan Organisasi sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar. Dari penelitian ini disimpulkan bahwa dukungan organisasi (POS) merupakan prediktor terhadap komitmen organisasi guru-guru pria di sekolah dasar dan POS berkontribusi secara bermakna terhadap komitmen organisasi afektif dan kesinambungan. Analisis data untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan program komputer SPSS versi 17.00 for Windows. Disimpulkan bahwa POS berkontribusi terhadap komitmen organisasi afektif dan komitmen kesinambungan masing-masing sebesar 26 persen dan 41 persen.²⁹

Penelitian lain yang dilakukan Velnampy dan Aravinthan tentang stres kerja dan komitmen organisasi pegawai bank swasta. Terkait variabel stres kerja dan komitmen, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dari data 291 kuesioner yang disebar. Dengan menggunakan analisis regresi berganda diketahui bahwa

²⁹ Bonar Hutapea, "Sifat-Kepribadian dan Dukungan Organisasi sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar", *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 16, No. 2, Desember 2012, hh.101-115

stress kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 33,8 persen.³⁰

C. Kerangka Teoretik

1. Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi

Setiap organisasi menghendaki komitmen yang tinggi berupa dedikasi dan loyalitas dari anggotanya, begitu pun sebaliknya anggota akan mengharapkan komitmen dari organisasi terhadap mereka. Komitmen dari organisasi berupa dukungan yang diberikan organisasi terhadap anggota-anggotanya. Dalam perusahaan, dukungan organisasi merupakan penghargaan terhadap karyawan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya. Steve Jex mengatakan bahwa,

*Organizations may impact employees' feelings of commitment during the socialization process, as well as through other human resources management policies. Human resources management practices that convey a high level of organizational support tend to be associated with high levels of affective and normative commitment.*³¹

³⁰ T.Velnampy dan Aravinthan.S.A, "Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience", *European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.7, 2013, hh. 254-267

³¹ Steve M. Jex, *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach* (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2008), h. 165.

Organisasi mempengaruhi perasaan komitmen karyawan selama proses sosialisasi, serta melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia lainnya. Pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia yang menunjukkan tingkat dukungan organisasi yang besar terkait dengan tingginya tingkat afektif dan komitmen normatif.

Sedangkan Rhoades dkk. mengatakan sebagai berikut,

*POS (Perceived Organizational Support, ed) create a felt obligation to care about the organization's welfare and help the organization reach its objective. Employees could fulfill this indebtedness through greater AC (affective commitment, ed) and increased efforts to aid the organizations.*³²

Dukungan organisasi menciptakan suatu perasaan kewajiban terhadap kemajuan organisasi dan membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Karyawan akan mengisi perasaan “hutang” ini dengan komitmen organisasi dan usaha yang lebih besar untuk membantu organisasi.

Dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di sebutkan pula oleh Levy dengan mengutip Meyer, 2002 sebagai berikut: “*organizational support has been found to be one of the strongest predictors of affective and normative commitment.*”³³ Dukungan organisasi telah ditemukan sebagai salah

³² Linda Rhoades, Robert Eisenberger, dan Stephen Armeli, “Affective Commitment to Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Vol.8, 2001, h. 825.

³³ Paul Levy, *op. cit.*, h. 280.

satu variabel pengaruh yang paling kuat terhadap komitmen normatif dan afektif.

Dari uraian di atas maka dapat diduga bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi komitmen organisasi dari para anggota-anggotanya.

2. Stres Kerja dan Komitmen Organisasi

Stres kerja menimbulkan ketidaknyamanan pada karyawan baik pada kondisi psikologi maupun fisiknya. Efek ini diperoleh dalam kondisi bahwa karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya. Selain itu stres kerja dapat membuat karyawan *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, serta peningkatan ketegangan dalam emosi, proses berfikir, dan kondisi fisiknya. Gejala-gejala yang muncul dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur.³⁴

Colquitt mengatakan bahwa "*people who works at jobs that they know are causing them to feel constantly sick and exhausted will*

³⁴ Veitzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), h. 308.

*likely dissatisfied with their jobs and feel less desire to stay with the organization and more desire to consider alternatives.*³⁵ Karyawan yang bekerja di tempat dimana mereka merasa dapat sakit dan “habis” dapat tidak puas terhadap pekerjaannya dan kurang memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi tetapi lebih banyak memiliki niat untuk mencari alternatif di tempat lain. Oleh karena itu stres kerja dapat mengurangi komitmen organisasi karyawan.

Sedangkan Fairbrother dan Warn (2003) menyatakan bahwa *“occupational stress is strongly associated with important organizational outcomes as reduced job satisfaction and organizational commitment or high employee withdrawal behavior”*.³⁶ Stres kerja sangat terkait dengan hasil organisasi yang penting karena mengurangi kepuasan kerja dan komitmen organisasi atau perilaku penarikan diri karyawan yang tinggi.

Pengaruh stres terhadap komitmen organisasi tergambar dalam kerangka kerja komitmen organisasi dari Levy sebagai berikut:

³⁵ Colquitt, *op. cit.*, h. 159

³⁶ Cristiana Catalina Cicei, “Occupational Stress and Organizational Commitment in Romanian Public Organizations”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 2012, h. 1078.



Gambar 1. *Framework for Organizational Commitment*³⁷

Dari beberapa penjelasan tersebut di atas dapat diduga bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi stres kerja komitmen organisasi karyawan semakin menurun begitu pun sebaliknya.

3. Dukungan Organisasi dan Stres Kerja

Tenaga kerja saat ini dihadapkan dengan berbagai pilihan pekerjaan dengan situasi dan lingkungan kerja yang beragam. Setiap situasi dan lingkungan pekerjaan tersebut memiliki tantangan dan tingkat kesukaran masing-masing. Karyawan tidak hanya dituntut

³⁷ Paul Levy, *op. cit.*, h. 278.

pintar dalam menyelesaikan tugasnya tapi juga harus mampu bertahan dan loyal pada organisasinya meskipun konsekuensinya mereka harus berhadapan dengan sebuah lingkungan kerja yang mudah memicu stres. Karena itulah dukungan organisasi sangat mereka butuhkan untuk menjaga kualitas kerja dan komitmen mereka terhadap organisasinya. Mengutip dari Aube dkk. (2007), Azizah dan Intan menyatakan bahwa dukungan organisasi bisa menjadi alat potensial untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan hasil organisasi dan individu pada masa krisis.³⁸

Dalam bekerja karyawan tentu tidak hanya mengharapkan keuntungan material tetapi juga manfaat sosial dari pekerjaannya. Karena itu kebutuhan sosioemosional karyawan harus terpenuhi. Menurut Hill (1987) dalam Armeli dkk, kebutuhan tersebut diantaranya adalah: kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan (*need for esteem*), kebutuhan akan afeksi dan simulasi kognitif (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan hiburan dan simpati ketika mengalami stres (*need for emotional support*).³⁹ Dengan adanya dukungan organisasi karyawan merasa organisasi peduli terhadap mereka.

³⁸ Liani Azizah dan Intan Novela Q. Aini, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Komitmen Organisasi dengan Locus Kendali Eksternal dan Otonomi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi", *Fokus Manajerial*, Vol 7. No. 1 tahun 2009, h. 42.

³⁹ Stephen Armeli, dkk, "Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs", *Journal of Applied Psychology*, 1998, Vol. 83, No. 2, hh. 288-297.

LaMastro menyatakan bahwa, "*POS was associated with a greater tendency to experience a positive daily mood at work, as well as a lessened tendency to experience negative feelings such as tension or stress on a daily basis*"⁴⁰. Adanya dukungan organisasi membuat pegawai merasakan suasana hati yang positif dalam keseharian mereka bekerja dan mengurangi perasaan negatif seperti tekanan dan stres. Di sekolah, guru yang merasa dihargai dan merasa dapat bergantung pada organisasi untuk mendapatkan dukungan akan lebih semangat dalam mengajar. Meskipun tindakan dan sumber daya organisasi yang menuntun pada tingkat POS yang tinggi tingkatannya beragam pada tiap individu.

George dan Jones mengatakan sebagai berikut:

Feeling and knowing that an organization cares about and is committed to its members are likely to help reduce employees' stressful feelings and emotions. Research has found, for example, that nurses who perceive high levels of organizational support are less likely to experience negative feelings and emotions when they take care of AIDS patients.

Karyawan yang merasa dan mengetahui bahwa organisasi peduli dan berkomitmen untuk anggotanya cenderung untuk membantu mengurangi perasaan stres dan emosi para karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa perawat yang merasa tinggi tingkat

⁴⁰ Valerie LaMastro, "Commitment and Perceived Organizational Support", *National Forum of Applied Educational Research Journal*, Volume 12, No. 3, 1999, h. 10.

dukungan organisasi cenderung kurang mengalami perasaan negatif dan emosi ketika mereka mengurus pasien AIDS.⁴¹

Levy menyebutkan bahwa, "*employees who worked in a "political" environment felt very little organizational support and tended to be stressed at work.*"⁴² Dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja dalam suatu lingkungan "politik" merasakan dukungan organisasi yang kecil cenderung menjadi stres dalam bekerja.

Dari beberapa penjelasan tersebut di atas dapat diduga bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap stres kerja. Semakin tinggi dukungan organisasi stres kerja karyawan akan semakin rendah dan sebaliknya.

D. Hipotesis Penelitian

Atas dasar deskripsi teoritis dan kerangka berpikir sebagaimana diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Dukungan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.
2. Stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi.

⁴¹ Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *loc. cit.*

⁴² Paul Levy, *op. cit.*, h. 262

3. Dukungan organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kabupaten Pandeglang, Banten. Tujuan umum tersebut dijabarkan atas beberapa tujuan khusus sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung positif dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung negatif dukungan organisasi terhadap stres kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri di Kabupaten Pandeglang, Banten. Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan yaitu mulai bulan April sampai dengan bulan Juli 2014. Waktu penelitian ini meliputi kegiatan : (a) uji coba instrumen, (b) pengumpulan bahan dan

data yang terkait dengan materi penelitian, (c) pelaporan hasil uji coba, (d) pengambilan data penelitian, (e) pengolahan data penelitian, (f) penyusunan laporan hasil penelitian, dan (g) pelaporan hasil penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survei. Survei digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif kecil. Survei ditujukan untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik populasi.¹ Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan angket kepada sampel.

D. Populasi Dan Sampel

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri di Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten. Populasi terjangkau penelitian ini adalah 111 orang guru.

Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* atau pengambilan sampel secara acak. Hal ini bertujuan memberikan kesempatan yang sama pada setiap guru untuk diberikan kesempatan menjadi sampel pada penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 87

¹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2011), h. 82.

orang. Jumlah sampel ini diperoleh dengan cara menggunakan rumus

Slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{N(d^2) + 1} \\
 &= \frac{111}{111.0,05^2 + 1} \\
 &= \frac{111}{0,2775 + 1} \\
 &= 86,8885 \text{ dibulatkan menjadi } 87
 \end{aligned}$$

Sehingga total sampel penelitian sebanyak 87 guru sebagai responden.

E. Instrumen Penelitian

a. Komitmen Organisasi

1. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan organisasi sehingga karyawan berkeinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki indikator diantaranya: penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kebanggaan menjadi anggota organisasi, perasaan memiliki terhadap organisasi,

melakukan upaya terbaik bagi organisasi, dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi.

2. Definisi Operasional

Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan guru dengan sekolah tempatnya mengajar sehingga berkeinginan tetap menjadi pengajar di sekolah yang diketahui melalui kuesioner penelitian dengan indikator diantaranya: penerimaan visi dan misi sekolah, kebanggaan menjadi warga sekolah, perasaan memiliki terhadap sekolah, melakukan upaya terbaik bagi kemajuan sekolah, dan keinginan untuk tetap berada dalam sekolah.

Instrumen komitmen guru disusun dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 30 butir pertanyaan. Skor setiap butir ditetapkan berdasarkan pilihan responden terhadap 5 alternatif respon atau jawaban yang diajukan. Untuk jenis pernyataan positif, jawaban “sangat setuju” mendapat skor 5, “setuju” mendapat skor 4, “kadang-kadang” mendapat skor 3, “tidak setuju” mendapat skor 2 dan “sangat tidak setuju” mendapat skor 1. Untuk jenis pernyataan negatif, jawaban “sangat setuju” mendapat skor 1, “setuju” mendapat skor 2, “cukup setuju” mendapat skor 3, “tidak setuju” mendapat skor 4, dan “sangat tidak setuju” mendapat skor 5. Sehingga jumlah skor teoritis berkisar antara 30 sampai 150.

3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Konsep instrumen yang diujikan untuk variabel komitmen guru terdiri dari 30 butir soal. Selanjutnya dilakukan uji validitas butir yang bertujuan untuk mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Untuk lebih jelasnya sebaran butir pertanyaan ujicoba dan sesudah ujicoba dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Indikator	Nomor Butir Ujicoba	Nomor Butir setelah Ujicoba
1	Penerimaan visi dan misi sekolah	1, 2, 3, 4, 5	1, 2, 3, 4, 5
2	Kebanggaan menjadi warga sekolah	6, 7, 8, 9, 10	6, 7, 8, 9, 10
3	Perasaan memiliki terhadap sekolah	11, 12, 13, 14, 15	11, 12, 13, 14,
4	Melakukan upaya terbaik bagi kemajuan sekolah	16, 17, 18, 19, 20	15, 16, 17, 18, 19,
5	Keinginan untuk tetap berada dalam sekolah	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,
Jumlah		30	28

4. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

a) Validitas

Validitas tiap butir instrumen komitmen organisasi guru diketahui dengan cara melakukan pengujian dengan menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total. Rumus statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *korelasi product moment Pearson*. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen dengan kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan nilai r hasil perhitungan (r_{hitung}) dengan tabel harga kritik dari *r product moment* (r_{tabel}) pada α 0,05. Butir instrumen dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Selanjutnya jika r_{hitung} lebih atau sama dengan r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh nilai r_{hitung} dari 30 butir yang diujicobakan, terdapat dua butir yang tidak valid dengan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Butir tersebut adalah butir nomor 14 dan nomor 30.² Dengan demikian maka 28 butir valid digunakan sebagai instrumen pengumpulan data variabel komitmen organisasi guru.

² Selengkapnya lihat Lampiran 3A

b) Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data (instrumen) yang digunakan. Perhitungan reliabilitas butir instrumen dilakukan pada butir-butir instrumen yang telah dinyatakan valid (sahih), kemudian dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus “Alpha Cronbach”

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen komitmen organisasi sebesar 0,9452.³ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen komitmen organisasi memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,9452 yang tergolong sangat baik.

b. Dukungan Organisasi

1. Definisi Konseptual

Dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan terhadap penghargaan organisasi atas kontribusi karyawan dan kepedulian organisasi pada kesejahteraannya. Indikator dari dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support/POS*) di antaranya adalah perlakuan yang adil terhadap karyawan; dukungan atasan; penghargaan, dan kondisi pekerjaan.

³ Selengkapnya lihat Lampiran 3D

1. Definisi Operasional

Dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan guru terhadap penghargaan sekolah atas kontribusi guru terhadap sekolah dan kepedulian sekolah terhadap kesejahteraannya yang diukur melalui kuesioner dengan indikator di antaranya adalah perlakuan yang adil terhadap guru, dukungan kepala sekolah, penghargaan, dan kondisi pekerjaan.

Instrumen dukungan organisasi disusun dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 30 butir pertanyaan. Skor setiap butir ditetapkan berdasarkan pilihan responden terhadap 5 alternatif respon atau jawaban yang diajukan. Untuk jenis pernyataan positif, jawaban “sangat sering” mendapat skor 5, “sering” mendapat skor 4, “kadang-kadang” mendapat skor 3, “jarang” mendapat skor 2 dan “tidak pernah” mendapat skor 1. Untuk jenis pernyataan negatif, jawaban “selalu” mendapat skor 1, “sering” mendapat skor 2, “kadang-kadang” mendapat skor 3, “jarang” mendapat skor 4, dan “tidak pernah” mendapat skor 5. Sehingga jumlah total skor teoretis berkisar antara 35 sampai 150.

2. Kisi-kisi Instrumen Dukungan Organisasi

Konsep instrumen yang diujikan untuk variabel dukungan organisasi terdiri dari 30 butir soal. Selanjutnya dilakukan uji validitas butir yang bertujuan untuk mengetahui valid tidaknya

butir instrumen. Untuk lebih jelasnya sebaran butir pertanyaan ujicoba dan sesudah ujicoba dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Kuesioner Dukungan Organisasi

No.	Indikator	Nomor Butir Ujicoba	Nomor Butir setelah Ujicoba
1	Perlakuan yang adil terhadap guru	1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 3, 4, 5, 6
2	Dukungan kepala sekolah	7, 8, 9, 10, 11, 12	7, 8, 9, 10, 11,
3	Penghargaan	13, 14, 15, 16, 17, 18	12, 13, 14, 15, 16,
4	Kondisi pekerjaan	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27
	Jumlah	30	27

3. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Validitas

Validitas tiap butir instrumen dukungan organisasi diketahui dengan cara melakukan pengujian dengan

menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total. Rumus statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *korelasi product moment Pearson*. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen dengan kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan hasil perhitungan (r_{hitung}) dengan tabel harga kritik dari *r product moment* (r_{tabel}) pada alpha 0,05. Butir instrumen dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan jika r_{hitung} lebih atau sama dengan r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh nilai r_{hitung} dari 30 butir yang diujicobakan, terdapat tiga butir yang tidak valid dengan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Butir tersebut adalah butir nomor 8, nomor 15, dan butir nomor 23.⁴ Dengan demikian maka 27 butir valid digunakan sebagai instrumen pengumpulan data variabel dukungan organisasi.

a. Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data (instrumen) yang digunakan. Perhitungan reliabilitas butir instrumen dilakukan pada butir-butir instrumen yang telah dinyatakan valid (sahih),

⁴ Selengkapnya lihat Lampiran 3B

kemudian dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus “Alpha Cronbach”

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen dukungan organisasi sebesar 0,9292.⁵ Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa instrumen dukungan organisasi memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,9292 yang tergolong sangat baik.

c. Stres Kerja

1. Definisi Konseptual

Stres kerja adalah situasi pada pada pekerjaan yang berakibat negatif atau membahayakan kondisi psikologi dan fisik karyawan. Stres kerja memiliki indikator diantaranya: perasaan tertekan, kebingungan, konflik, ketegangan emosi, kecemasan, dan perilaku mengabaikan pekerjaan.

4. Definisi Operasional

Stres kerja adalah respon terhadap rangsangan pada pekerjaan yang membahayakan kondisi psikologi dan fisik guru yang diukur melalui kuesioner dengan indikator diantaranya: perasaan tertekan, kebingungan, konflik, ketegangan emosi, kecemasan, dan perilaku mengabaikan pekerjaan.

⁵ Selengkapnya lihat Lampiran 3E

Instrumen stres kerja kreativitas disusun dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 30 butir pertanyaan. Skor setiap butir ditetapkan berdasarkan pilihan responden terhadap 5 alternatif respon atau jawaban yang diajukan. Untuk jenis pernyataan positif, jawaban “sangat sering” mendapat skor 5, “sering” mendapat skor 4, “kadang-kadang” mendapat skor 3, “jarang” mendapat skor 2 dan “tidak pernah” mendapat skor 1. Untuk jenis pernyataan negatif, jawaban “selalu” mendapat skor 1, “sering” mendapat skor 2, “kadang-kadang” mendapat skor 3, “jarang” mendapat skor 4, dan “tidak pernah” mendapat skor 5. Sehingga jumlah total skor teoritis berkisar antara 30 sampai 150.

5. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen yang diujikan untuk variabel stres kerja terdiri dari 30 butir soal. Selanjutnya dilakukan uji validitas butir yang bertujuan untuk mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Untuk lebih jelasnya sebaran butir pertanyaan ujicoba dan sesudah ujicoba dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir Ujicoba	Jumlah Butir setelah Ujicoba
1	Perasaan tertekan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
2	Kebingungan	9, 10, 11, 12	9, 10, 11,
3	Konflik	13, 14, 15, 16,	12, 13, 14, 15
4	Ketegangan emosi	17, 18, 19, 20, 21,	16, 17, 18, 19
5	Kecemasan	22, 23, 24, 25, 26	20, 21, 22, 23,
6	Perilaku mengabaikan pekerjaan	27, 28, 29, 30	24, 25, 26, 27,
	Total butir soal	30	27

6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Validitas

Validitas tiap butir instrumen stres kerja diketahui dengan cara melakukan pengujian dengan menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total. Rumus statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *korelasi product moment Pearson*. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen dengan kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan hasil perhitungan (r_{hitung}) dengan tabel harga kritik dari *r product moment* (r_{tabel}) pada alpha 0,05. Butir

instrumen dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan jika r_{hitung} lebih atau sama dengan r_{tabel} maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh nilai r_{hitung} dari 30 butir yang diujicobakan, terdapat tiga butir yang tidak valid dengan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Butir tersebut adalah butir nomor 9, nomor 19, dan nomor 22.⁶ Dengan demikian maka 27 butir valid digunakan sebagai instrumen pengumpulan data variabel stres kerja.

b. Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data (instrumen) yang digunakan. Perhitungan reliabilitas butir instrumen dilakukan pada butir-butir instrumen yang telah dinyatakan valid (sahih), kemudian dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus "Alpha Cronbach"

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen stres kerja sebesar 0,9699.⁷ Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa instrumen stres kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,9699 yang tergolong sangat baik.

⁶ Selengkapnya lihat Lampiran 3C

⁷ Selengkapnya lihat Lampiran 3F

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistika baik dalam pengolahan data penelitian maupun dalam analisis data penelitian yang terdiri dari:

- a. Statistika deskriptif yaitu untuk mereduksi data agar lebih mudah diinterpretasikan. Karakteristik data yang di analisis meliputi rata-rata, modus, median, simpangan baku, tabel dan grafik.
- b. Statistik inferensial yaitu untuk menganalisis data di maksudkan untuk menguji persyaratan analisis dan hipotesis yang telah diajukan. Sebelum uji hipotesis dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas serta uji signifikansi dan linearitas koefisien regresi. Uji normalitas terhadap galat taksiran dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors. Kemudian dilanjutkan uji signifikansi dan linearitas regresi, untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel eksogen ke-1 dan eksogen ke-2 dengan variabel endogen. Semua pengujian menggunakan taraf nyata 0,05 dan 0,01.
- c. Teknik statistik analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel X_1 terhadap X_3 , pengaruh langsung X_2 terhadap X_3 , pengaruh langsung X_1 terhadap X_2 .

G. Hipotesis Statistik

1. Hipotesis Pertama:

a. H_0 : $\beta_{31} \leq 0$

b. H_1 : $\beta_{31} > 0$

β_{31} = Koefisien jalur pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

2. Hipotesis Kedua:

a. H_0 : $\beta_{32} \geq 0$

b. H_1 : $\beta_{32} < 0$

β_{32} = Koefisien jalur pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi.

3. Hipotesis Ketiga:

a. H_0 : $\beta_{21} \geq 0$

b. H_1 : $\beta_{21} < 0$

β_{21} = Koefisien jalur pengaruh dukungan organisasi terhadap stres kerja.

Keterangan :

H_0 = Hipotesis nol

H_1 = Hipotesis alternatif

β_{31} = Koefisien jalur untuk variabel X_1 dan variabel X_3

β_{32} = Koefisien jalur untuk variabel X_2 dan variabel X_3

β_{21} = Koefisien jalur untuk variabel X_1 dan variabel X_2

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X_3 (Komitmen Organisasi) sebagai variabel terikat (endogenous), variabel X_1 (Dukungan Organisasi) dan variabel X_2 (Stres Kerja) sebagai variabel bebas (eksogenous). Deskripsi data penelitian ketiga variabel tersebut dinyatakan dalam skor rata-rata (M), median (Me), modus (Mo), standar deviation (SD), sample variance, serta range. Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X_3 , X_1 , dan X_2 , sebagaimana dalam tabel 4 berikut ini.

Tabel 4.1 Rangkuman Deskripsi Statistik Data Penelitian

No	Keterangan	X_3	X_1	X_2
1	Mean	109,37	86,07	112,31
2	Median	110,00	86,00	113,00
3	Mode	112,00	87,00	116,00
4	Standard Deviation	10,36	9,74	9,52
5	Sample Variance	107,24	94,95	90,70
6	Range	48	43	40
7	Minimum	84	62	90
8	Maximum	132	105	130
9	Sum	9515	7488	9771
10	Count	87	87	87

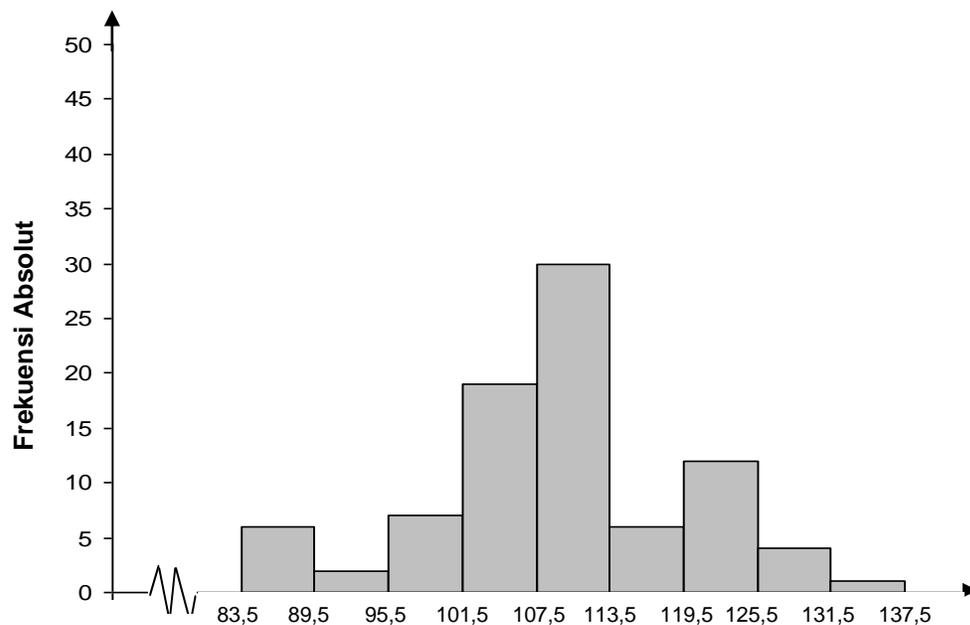
1. Komitmen Organisasi (Variabel X₃)

Dari data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi. Banyaknya kelas di hitung menurut aturan Sturges, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 132 dan skor minimum 84, sehingga memiliki rentang skor sebesar 48. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen komitmen organisasi mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 109,37 dengan nilai standar deviasi 10,36, nilai median 110,00 dan nilai modus sebesar 112,00. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Kumulatif	Relatif
1	84 - 89	6	6	6,9%
2	90 - 95	2	8	2,29%
3	96 - 101	7	15	8,04%
4	102 - 107	19	34	21,84%
5	108 - 113	30	64	34,48%
6	114 - 119	6	70	6,9%
7	120 - 125	12	82	13,8%
8	126 - 131	4	86	4,6%
9	132 - 137	1	87	1,15%
		87		100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, selanjutnya dibuat histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 83,5 sampai 137,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen komitmen organisasi tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.1 Histogram Variabel Komitmen Organisasi

2. Dukungan Organisasi (Variabel X_1)

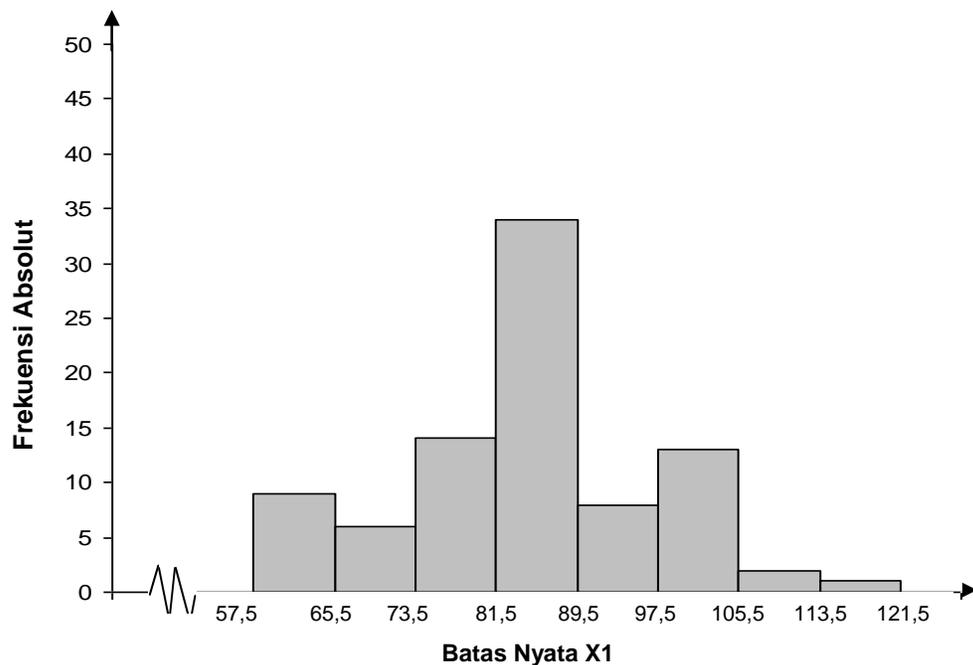
Data dukungan organisasi mempunyai rentang skor teoretik antara 28 sampai 140 dan rentang skor empiris antara 62 sampai dengan 105. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 86,07; simpangan baku sebesar 9,74; varians sebesar 94,95; median sebesar 86,00; dan modus sebesar 87,00. Data dukungan organisasi disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Dukungan Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Kumulatif	Relatif
1	58 - 65	9	9	10,34%
2	66 - 73	6	15	6,9%
3	74 - 81	14	29	16,09%
4	82 - 89	34	63	39,08%
5	90 - 97	8	71	9,2%
6	98 - 105	13	84	14,94%
7	106 - 113	2	86	2,3%
8	114 - 121	1	87	1,15%
		87		100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, selanjutnya dibuat histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal

sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu: 57,5 sampai 121,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen dukungan organisasi tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.2 Histogram Variabel Dukungan Organisasi

3. Stres Kerja (Variabel X_2)

Data angket variabel stres kerja mempunyai rentang skor teoretik antara 27 sampai 135, dan rentang skor empiris antara 90 sampai dengan 130. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 112,31; simpangan baku sebesar 9,52; varians sebesar

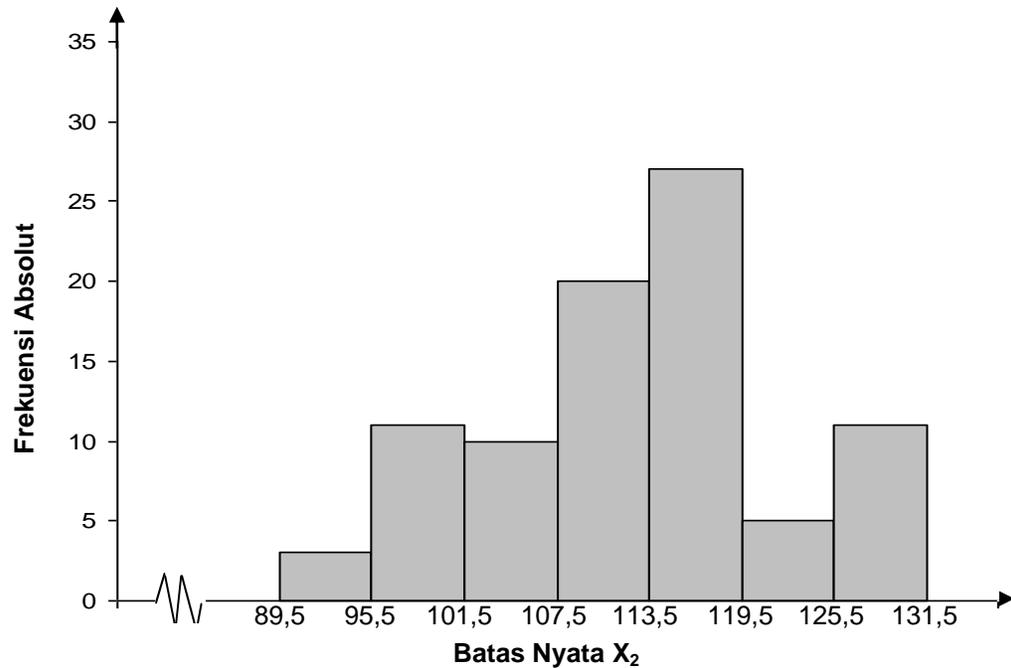
90,70; median sebesar 113,00; dan modus sebesar 116,00. Selanjutnya data stres kerja disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Stres Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi		
		Absolut	Kumulatif	Relatif
1	90 - 95	3	3	3,45%
2	96 - 101	11	14	12,64%
3	102 - 107	10	24	11,49%
4	108 - 113	20	44	22,99%
5	114 - 119	27	71	31,03%
6	120 - 125	5	76	5,75%
7	126 - 131	11	87	12,64%
		87		100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, selanjutnya dibuat histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 89,5 sampai 131,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari

sebaran data instrumen stres kerja tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.3 Histogram Variabel Stres Kerja

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini merupakan syarat yang harus dipenuhi agar penggunaan teknis regresi yang termasuk pada kelompok statistik parametris dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linear, dengan demikian

persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linear. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap ketiga persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut.

Pengujian analisis yang dilakukan adalah :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi

1. Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari ketiga galat taksiran penelitian yang akan dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Liliefors*. Kriteria pengujian tolak H_0 menyatakan bahwa skor berdistribusi normal adalah, jika L_{hitung} lebih

kecil dibandingkan dengan L_{tabel} , dalam hal lainnya H_0 tidak dapat diterima. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa $|F(Z_i) - S(Z_i)|$ maksimum yang disimpulkan dengan L_{hitung} untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai L_{tabel} , batas penolakan H_0 yang tertera pada tabel *Liliefors*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal, jika nilai $L_{\text{hitung}} \leq$ nilai L_{tabel}

H_1 : Data tidak berdistribusi normal, jika nilai $L_{\text{hitung}} >$ nilai L_{tabel}

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol (H_0) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil perhitungan pengujian normalitas tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran Regresi	N	L_{hitung}	L_{tabel}	Keterangan
			$\alpha = 5\%$	
X_3 atas X_1	87	0,0729	0,0950	Normal
X_3 atas X_2	87	0,0537	0,0950	Normal
X_2 atas X_1	87	0,0667	0,0950	Normal

Berdasarkan harga-harga L_{hitung} dan L_{tabel} di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari instrumen baik komitmen organisasi (X_3) atas dukungan organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_3) atas stres kerja (X_2), dan stres kerja (X_2) atas dukungan organisasi (X_1) berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara masing-masing variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen) dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinearannya dengan menggunakan uji F dalam

tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linearitas model regresi ditetapkan sebagai berikut :

Regresi signifikan : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada baris regresi

Regresi linear : $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada baris tuna cocok

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen. Kadar hubungan di uji dengan menggunakan nilai koefisien korelasi "*Product Moment Pearson (r)*" dan nilai koefisien determinasi (r^2). Tingginya nilai dari kedua koefisien tersebut menunjukkan tingginya pengaruh atau korelasi antara variabel yang dianalisis.

a. Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi Komitmen Organisasi (X_3) atas Dukungan Organisasi (X_1)

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara komitmen organisasi dengan dukungan organisasi pada lampiran 6 diperoleh konstanta regresi $a = 40,2457$ dan koefisien regresi $b = 0,8031$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 40,2457 + 0,8031X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan,

terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi $\hat{X}_3 = 40,2457 + 0,8031X_1$

Sumber	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	87	1049857				
Regresi a	1	1040634,77	1040634,77			
Regresi b/a	1	5266,572	5266,572	113,169 **	3,953	6,943
Residu	85	3955,658	46,537			
Tuna Cocok	30	1429	47,663	1,038 ^{ns}	1,666	2,060
Galat	55	2525,757	45,923			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} 113,169 > F_{tabel} 6,943$)

ns : Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} 1,038 < F_{tabel} 1,666$)

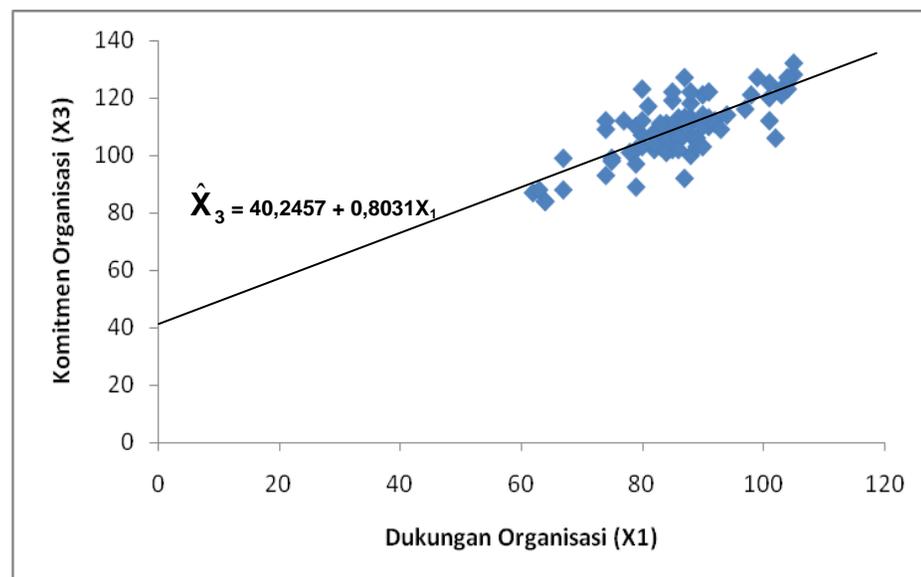
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 40,2457 + 0,8031X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 113,169$ lebih besar daripada $F_{tabel} 6,943$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan.

Untuk uji linearitas berdasarkan RJK Tuna Cocok dan RJK galat diperoleh $F_{hitung} = 1,038$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,666$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4 Diagram pencar pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dengan persamaan regresi $\hat{X}_3 = 40,2457 + 0,8031X_1$

b. Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi Komitmen Organisasi (X_3) atas Stres Kerja (X_2)

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara komitmen organisasi dengan stres kerja

pada lampiran 6, diperoleh konstanta regresi $a = 197,063$ dan koefisien regresi $b = -0,7808$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 197,063 - 0,7808X_2$. Sebelum model persamaan tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Komitmen Organisasi dan Stres Kerja $\hat{X}_3 = 197,0 - 0,780X_2$

Sumber	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	87	1049857				
Regresi a	1	1040634,77	1040634,77			
Regresi b/a	1	4755,96	4755,96	90,513 **	3,953	6,943
Residu	85	4466,27	52,544			
Tuna Cocok	31	2031,230	65,524	1,453 ^{ns}	1,663	2,055
Galat	54	2435,039	45,093			

Keterangan:

** : Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} 90,513 > F_{tabel} 6,943$)

ns : Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} 1,453 < F_{tabel} 1,663$)

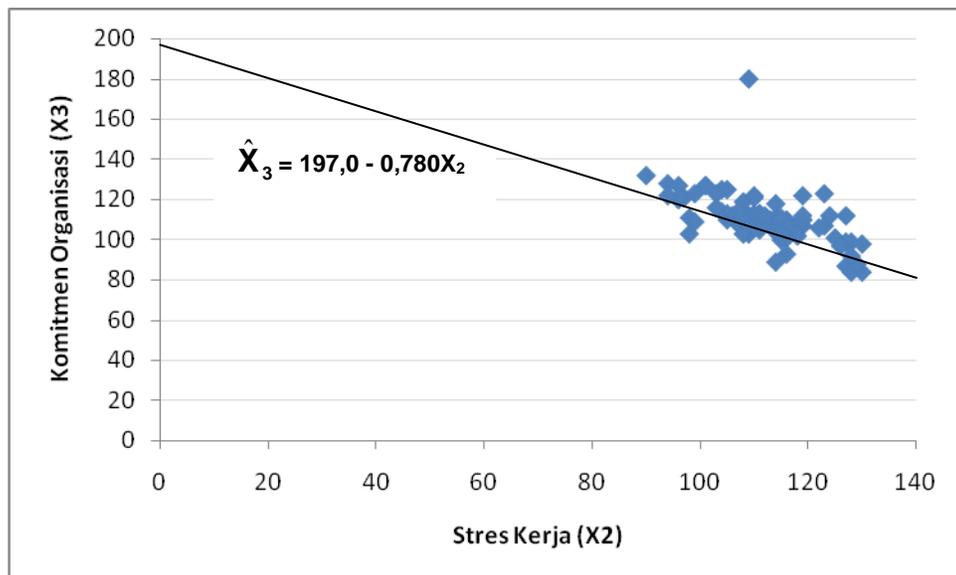
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 197,063 - 0,7808X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 90,513$ lebih besar dari $F_{tabel} 6,943$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan.

Untuk uji linearitas berdasarkan RJK Tuna Cocok dan RJK galat diperoleh F_{hitung} sebesar 1,453 lebih kecil dari $F_{tabel} 1,663$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5 Diagram pencar pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan persamaan regresi $\hat{X}_3 = 197,0 - 0,780X_2$

c. Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi Stres Kerja (X_2) atas Dukungan Organisasi (X_1)

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara dinamika dengan dukungan organisasi pada lampiran 6 diperoleh konstanta regresi $a = 176,311$ dan koefisien regresi $b = -0,7436$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 176,311 - 0,7436X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 ANAVA Persamaan Regresi Sederhana Stres Kerja dan Dukungan Organisasi $\hat{X}_2 = 176,311 - 0,7436X_1$

Sumber	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	87	1105185				
Regresi a	1	1097384,38	1097384,38			
Regresi b/a	1	4514,986	4514,986	116,80 **	3,953	6,943
Residu	85	3285,634	38,655			
Tuna Cocok	30	1361,448	45,382	1,297 ^{ns}	1,666	2,060
Galat	55	1924	34,985			

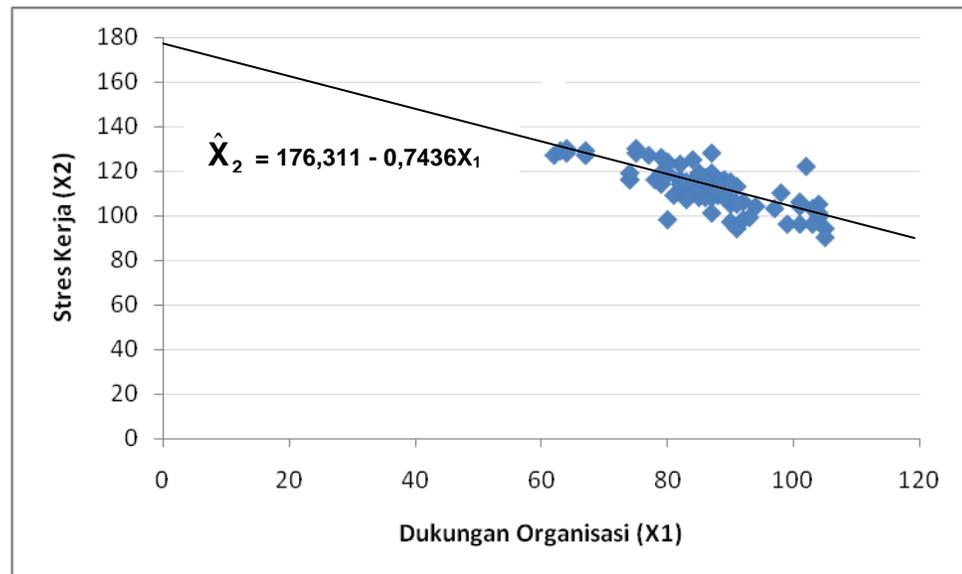
Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} 116,80 > F_{tabel} 6,943$)

ns : Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} 1,297 < F_{tabel} 1,666$)

dk : Derajat kebebasan
 JK : Jumlah kuadrat
 RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 176,311 - 0,7436X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 116,80$ lebih besar dari pada $F_{tabel} = 6,943$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas berdasarkan RJK Tuna Cocok dan RJK galat diperoleh $F_{hitung} = 1,297$ lebih kecil daripada $F_{tabel} = 1,666$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima seperti terlihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6 Diagram pencar pengaruh dukungan organisasi terhadap stres kerja dengan persamaan regresi $\hat{X}_2 = 176,311 - 0,7436X_1$

Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linearitas regresi dirangkum pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linearitas		Kesimpulan
		F _{hitung}	F _{tabel}	F _{hitung}	F _{tabel}	
			α=0,01		α=0,05	
X ₃ atas X ₁	$\hat{X}_3 = 40,25 + 0,80X_1$	113,17 **	6,94	1,038 ^{ns}	1,67	Sangat Signifikan/ Regresi Linear
X ₃ atas X ₂	$\hat{X}_3 = 197,06 + 0,78X_2$	90,51 **	6,94	1,453 ^{ns}	1,67	Sangat Signifikan/ Regresi Linear
X ₂ atas X ₁	$\hat{X}_2 = 176,31 + 0,74X_1$	116,80 **	6,94	1,297 ^{ns}	1,67	Sangat Signifikan/ Regresi Linear

Keterangan :

Reg : Regresi

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linear)

C. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis data dan proses perhitungan pada lampiran 6, dapat dibuat matriks koefisien korelasi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.10 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antarvariabel

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1,000	- 0,761	0,756
X ₂		1,000	-0,718
X ₃			1,000

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara dukungan organisasi dan stres kerja adalah sebesar -0,761 dan koefisien korelasi antara dukungan organisasi dan komitmen organisasi sebesar 0,756. Sedangkan koefisien korelasi antara stres kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar -0,718.

Setelah koefisien korelasi masing–masing variabel diperoleh, dilakukan penghitungan koefisien jalur dengan mensubstitusikan nilai koefisien korelasi ke dalam persamaan rekrusif yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan menggunakan penghitungan matriks determinan diperoleh nilai koefisien masing–masing jalur. Koefisien jalur untuk dukungan organisasi dan stres kerja adalah sebesar -0,761 dan koefisien jalur untuk dukungan organisasi dan komitmen organisasi sebesar 0,497. Sedangkan koefisien jalur untuk stres kerja dan komitmen organisasi adalah sebesar -0,340.

Selanjutnya dilakukan penghitungan nilai t_{hitung} berdasarkan koefisien jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang diberikan oleh masing–masing variabel eksogen kepada variabel endogen.

1. Hipotesis Pertama: pengaruh langsung positif dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung dukungan organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (X_3), nilai koefisien jalur sebesar 0,497 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar 4,794 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,64. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa dukungan organisasi (X_1) berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi (X_3) dapat diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh dukungan organisasi.

2. Hipotesis Kedua: pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{32} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} < 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung stres kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (X_3), nilai koefisien

jalur sebesar -0,34 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar -3,28 sedangkan nilai koefisien $-t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,01$ sebesar -2,64. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih kecil daripada nilai koefisien $-t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian stres kerja (X_2) berpengaruh secara langsung negatif terhadap komitmen organisasi (X_3) dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa Stres kerja berpengaruh secara langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung negatif oleh stres kerja.

3. Hipotesis Ketiga: pengaruh langsung negatif dukungan organisasi terhadap stres kerja.

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{21} \geq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} < 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$.

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung Dukungan organisasi (X_1) terhadap stres kerja (X_2), nilai koefisien jalur sebesar -0,761 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar -10,808. Nilai Koefisien $-t_{tabel}$ untuk $\alpha = 0,01$ sebesar -2,64. Oleh karena nilai

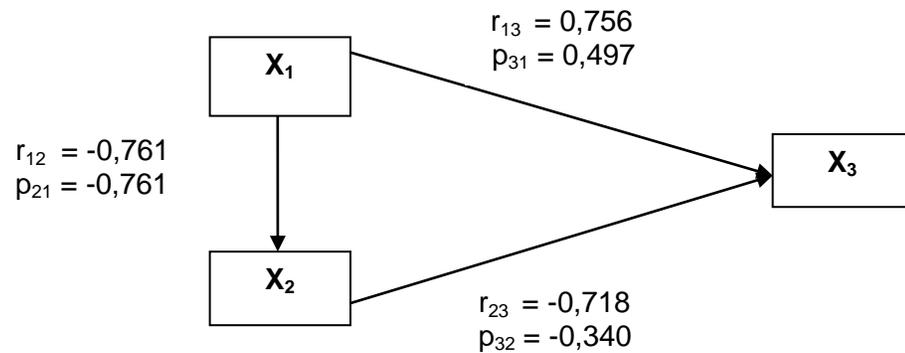
koefisien t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai $-t_{tabel}$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa Dukungan organisasi (X_1) berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres kerja (X_2) dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa Dukungan organisasi berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja dipengaruhi secara langsung oleh dukungan organisasi.

Tabel 4. 11 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan

Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
Dukungan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung
Stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi	$H_0 : \beta_{32} \geq 0$ $H_1 : \beta_{32} < 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung
Dukungan organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja	$H_0 : \beta_{21} \geq 0$ $H_1 : \beta_{21} < 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung

Hasil penghitungan analisis jalur berdasarkan model empiris dalam penelitian ini dapat dirangkum dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.7. Model Empiris Antarvariabel.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini membahas tentang hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pencapaian hasil presentase setiap variabel sehingga hasil penelitian ini dapat dideskripsikan secara komprehensif, sebagai berikut:

1. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,756$ dan nilai koefisien jalur (p_{31}) = 0,497.

Adanya pengaruh langsung positif menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi akan memberikan dampak pada komitmen organisasi guru yang semakin tinggi. Demikian pula

sebaliknya, jika dukungan organisasi rendah akan memberikan dampak menurunnya komitmen organisasi guru.

Temuan dalam penelitian ini mendukung teori yang mendasarinya bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi guru. Diantaranya Steve M. Jex menyatakan sebagai berikut:

*Organizations may impact employees' feelings of commitment during the socialization process, as well as through other human resources management policies. In general, human resources management practices that convey a high level of organizational support tend to be associated with high levels of affective and normative commitment.*¹

Organisasi mempengaruhi perasaan karyawan tentang komitmennya selama proses sosialisasi serta melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia lainnya. Secara umum, praktek sumber daya manusia yang menunjukkan tingkat dukungan organisasi yang tinggi cenderung terkait dengan tingkat komitmen afektif dan normatif yang tinggi. Dengan kata lain komitmen organisasi dipengaruhi oleh seberapa besar karyawan merasakan dukungan organisasi yang diterimanya.

Sedangkan Rhoades dan Eissenberger menyatakan sebagai berikut:

¹ Steve M. Jex, *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach* (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2008), h. 165.

POS (Perceived Organizational Support, ed) create a felt obligation to care about the organization's welfare and help the organization reach its objective. Employees could fulfill this indebtedness through greater AC (affective commitment, ed) and increased efforts to aid the organizations.²

Dukungan organisasi menciptakan suatu perasaan kewajiban terhadap kemajuan organisasi dan membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Karyawan akan mengisi perasaan “hutang” ini dengan komitmen organisasi dan usaha yang lebih besar untuk membantu organisasi. Semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan atau anggota organisasi maka mereka pun akan memberikan komitmennya yang lebih besar pula pada organisasi.

Dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan di sebutkan pula oleh Levy dengan mengutip Meyer, 2002 sebagai berikut, “*organizational support has been found to be one of the strongest predictors of affective and normative commitment.*”³ Dukungan organisasi telah ditemukan sebagai salah satu variabel pengaruh yang paling kuat terhadap komitmen normatif dan afektif.

² Linda Rhoades and Robert Eisenberger, “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No. 4, h. 701.

³ Paul Levy, *Industrial /Organizational Psychology: Understanding the Workplace* (New York: Worth Publishers, 2010), h. 280.

Berdasarkan hasil temuan dan teori yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa besarnya komitmen organisasi dari individu terhadap organisasinya tidak lepas dari besarnya dukungan organisasi yang dirasakannya. Artinya tinggi atau besarnya komitmen individu dalam organisasi dapat dibangun dengan meningkatkan dukungan organisasi.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi $r_{23} = -0,718$ dan nilai koefisien jalur (ρ_{32}) = -0,340.

Terdapatnya pengaruh langsung negatif menunjukkan bahwa menurunnya stres kerja akan memberikan dampak pada peningkatan komitmen organisasi guru. Demikian pula sebaliknya, jika stres kerja tinggi akan memberikan dampak yang pada penurunan komitmen organisasi pada guru. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini relevan dengan teori yang mendasarinya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru, diantaranya adalah:

Colquitt mengatakan bahwa, *“people who works at jobs that they know are causing them to feel constantly sick and exhausted will*

*likely dissatisfied with their jobs and feel less desire to stay with the organization and more desire to consider alternatives.*⁴ Karyawan yang bekerja di tempat dimana mereka merasa dapat sakit dan “habis” dapat tidak puas terhadap pekerjaannya dan kurang memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi tetapi lebih banyak memiliki niat untuk mencari alternatif di tempat lain. Karyawan yang merasakan stres memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah yang sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu stres kerja dapat mengurangi komitmen organisasi karyawan.

Sedangkan Fairbrother dan Warn (2003) menyatakan sebagai berikut, *“occupational stress is strongly associated with important organizational outcomes as reduced job satisfaction and organizational commitment or high employee withdrawal behavior”*.⁵ Stres kerja sangat terkait dengan hasil organisasi yang penting karena mengurangi kepuasan kerja dan komitmen organisasi atau perilaku penarikan diri karyawan yang tinggi.

Walter C. Borman, dkk. dalam *Handbook of Psychology* mengatakan sebagai berikut:

⁴ Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011), h. 159

⁵ Cristiana Catalina Cicei, “Occupational Stress and Organizational Commitment in Romanian Public Organizations”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 2012, h. 1078.

In a meta-analysis on organizational commitment, Mathieu and Zajac (1990) reported mean weighted corrected correlations between role stressors (role overload, role conflict, role ambiguity) and various aspects of organizational commitment ranging between $r = -0,206$ and $r = 0,271$. Thus, individuals perceiving a more stressful work situation reported lower organizational commitment.⁶

Dalam meta-analisis terhadap komitmen organisasi, Mathieu dan Zajac (1990) melaporkan besarnya rata-rata korelasi yang terkoreksi antara stressor peran (kelebihan peran, konflik peran, ketidakjelasan peran) dan berbagai aspek komitmen organisasi berkisar antara $r = -0.206$ dan $r = -0.271$. Dengan demikian, individu yang merasakan situasi kerja lebih stres dilaporkan memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah.

Dari hasil temuan dan teori yang dikemukakan maka dapat disimpulkan stres kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru di sekolah. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa meningkatnya stres kerja yang dialami oleh guru di sekolah dapat mendorong pada penurunan komitmen organisasi pada guru tersebut.

⁶ Walter C. Borman, Daniel R. Ilgen, dan Richard J. Klimoski, *Handbook of psychology Volume 12: Industrial and Organizational Psychology* (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc, 2003), h. 473.

3. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja

Pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja nilai koefisien korelasi r_{12} dan nilai koefisien jalur (ρ_{21}) = -0,761. Adanya pengaruh langsung negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi atau besar dukungan organisasi memberikan dampak pada menurunnya stres kerja. Demikian pula sebaliknya, jika dukungan organisasi rendah memberikan dampak pada meningkatnya stres kerja .

Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini mendukung teori yang mendasarinya bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja, diantaranya George dan Jones mengatakan sebagai berikut:

Feeling and knowing that an organization cares about and is committed to its members are likely to help reduce employees' stressful feelings and emotions. Research has found, for example, that nurses who perceive high levels of organizational support are less likely to experience negative feelings and emotions when they take care of AIDS patients.⁷

Karyawan yang merasa dan mengetahui bahwa organisasi peduli dan berkomitmen untuk anggotanya cenderung untuk membantu mengurangi perasaan stres dan emosi para karyawan. Diketahui bahwa perawat yang merasa tinggi tingkat dukungan organisasi

⁷ Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2012), h. 88.

cenderung kurang mengalami perasaan negatif dan emosi ketika mereka mengurus pasien AIDS. Sedangkan Levy menyebutkan bahwa, *“employees who worked in a “political” environment felt very little organizational support and tended to be stressed at work.”*⁸ Karyawan yang bekerja dalam suatu lingkungan “politik” yang merasakan sangat sedikitnya dukungan organisasi cenderung menjadi stress dalam bekerja.

Berdasarkan hasil temuan dan teori yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh individu dalam organisasi akan dirasakan sebagai bentuk kepedulian dari organisasi yang akan membuat kebutuhan emosionalnya terpenuhi. Individu tersebut akan mempunyai perasaan nyaman dalam bekerja, tidak tertekan oleh kondisi dan tuntutan kerja, dan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Dengan demikian dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara negatif terhadap stres kerja. Dukungan organisasi yang memadai dapat menurunkan stres kerja individu dalam organisasi tersebut.

⁸ Paul Levy, *Industrial/Organizational Psycholog: Understanding the Workplace* (New York: Worth Publishers, 2010), h. 262.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dibahas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dukungan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi yang tinggi menyebabkan peningkatan komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kabupaten Pandeglang.
2. Stres kerja berpengaruh langsung negatif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa penurunan stres kerja menyebabkan peningkatan komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kabupaten Pandeglang.
3. Dukungan organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa dukungan organisasi yang tinggi dapat menyebabkan penurunan stres kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pandeglang.

B. Implikasi

Berdasarkan temuan dan kesimpulan hasil penelitian, implikasi hasil penelitian ini diarahkan pada upaya peningkatan komitmen

organisasi melalui variabel dukungan organisasi dan stres kerja sebagai berikut:

1. Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan dukungan organisasi.

Upaya yang dapat dilakukan di antaranya sekolah sebagai suatu organisasi pendidikan harus terus meningkatkan perannya sebagai organisasi yang peduli dan memperhatikan kebutuhan guru. Pihak yang paling merepresentasikan sekolah sesuai kewenangan yang dimilikinya harus berusaha maksimal dan tanpa dituntut oleh guru membantu dan peduli terhadap apa yang menjadi kebutuhan guru di sekolah di antaranya kebutuhan akan dukungan atasan, perlakuan yang adil, penghargaan, dan kondisi pekerjaan yang baik. Kepala sekolah sebagai atasan langsung guru harus membantu kesulitan yang dihadapi oleh guru terutama dalam pekerjaan sekolah dan memberikan perlakuan yang setara terhadap guru. Penghargaan kepada guru bukan hanya dalam berbentuk pujian, sejumlah uang atau penghargaan eksternal lain, tetapi juga dalam bentuk promosi sehingga guru dapat melakukan aktualisasi diri. Penghargaan juga dapat berupa kesempatan untuk mengikuti pengembangan diri seperti pelatihan, seminar-seminar pengembangan kepribadian, workshop metode mengajar, dan lomba guru berprestasi.

2. Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui penurunan stres kerja.

Upaya yang dapat dilakukan di antaranya sekolah diharuskan mampu memberikan manajemen stres yang baik dengan mengurangi perasaan tertekan para guru, kebingungan, cemas, ketegangan emosi serta perilaku pengabaian terhadap pekerjaannya. Dukungan dari atasan untuk menyediakan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai sangat penting. Selain itu penciptaan suasana saling dukung antara sesama rekan kerja guru sangat diperlukan untuk menciptakan situasi kerja yang menyenangkan. Panduan dan pembagian tugas kerja yang jelas juga dibutuhkan untuk menghindari konflik. Sekolah juga harus menciptakan sistem penghargaan yang memadai yang dapat mengurangi kecemasan terhadap prospek pekerjaan para guru.

C. Saran

Berdasarkan uraian pada kesimpulan dan implikasi penelitian, maka berikut ini di kemukakan beberapa saran untuk meningkatkan komitmen organisasi guru SMA Negeri di Kabupaten Pandeglang Propinsi Banten antara lain:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pandeglang hendaknya terus meningkatkan kapasitas sekolah untuk menjadi organisasi yang

efektif dalam mencapai visi pendidikan. Kemampuan sekolah dalam meningkatkan dukungan organisasi terhadap guru dan menurunkan tingkat stres kerja agar guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi harus didukung pula oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pandeglang. Upaya-upaya yang dapat dilakukan diantaranya pelatihan-pelatihan terhadap personel sekolah terkait peningkatan kapasitas manajemen sekolah. Dinas Pendidikan juga diharapkan dapat peduli terhadap kebutuhan para guru. Hal yang dapat dilakukan antara lain: mendukung peningkatan kesejahteraan guru, memberikan penghargaan-penghargaan terhadap guru yang memiliki dedikasi dan prestasi, melakukan pendampingan terhadap permasalahan spesifik seperti guru yang mengalami stres kerja yang tinggi.

2. Bagi pihak sekolah disarankan agar terus meningkatkan komitmen organisasi guru terhadap sekolah melalui variabel dukungan organisasi dan stres kerja. Hal yang hendaknya dilakukan diantaranya pihak sekolah hendaknya selalu perhatian dan peduli terhadap permasalahan para guru. Terutama sekali kepala sekolah sebagai atasan langsung yang bertanggungjawab penuh terhadap kondisi guru. Pendekatan hubungan atasan-bawahan hendaknya dilakukan dengan manusiawi dan dalam suasana kekeluargaan. Kesenjangan antarguru harus dihindarkan agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi tercapainya visi sekolah,

meningkatkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap sekolah, dan kemauan untuk bekerja maksimal di sekolah.

3. Bagi para guru hendaknya terus memberikan kinerja yang terbaik bagi sekolah dan meningkatkan komitmen terhadap sekolah. Karena dukungan organisasi bersifat timbal balik dengan apa yang dapat diberikan anggota terhadap organisasinya. Guru hendaknya terus memperbaiki hubungan dengan atasan dan antarguru untuk mendukung terciptanya suasana yang nyaman dalam bekerja. Selain itu hendaknya terus meningkatkan kepedulian terhadap rekan kerja terutama dalam saling membantu tugas-tugas di sekolah.
4. Karena penelitian ini sifatnya terbatas, maka disarankan bagi peneliti lainnya agar dilakukan penelitian lain dan mengembangkannya atau meneliti dengan variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bisen, Vikram dan Priya. *Industrial Psychology*. New Delhi: New Age International (P) Ltd. 2010.
- Borman, Walter C. Daniel R. Ilgen, dan Richard J. Klimoski. *Handbook of psychology Volume 12: Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. 2003.
- Cicei, Cristiana Catalina. "Occupational Stress and Organizational Commitment in Romanian Public Organizations", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33. 2012.
- Colquitt, Jason A. Jeffreery A Lepine. dan Michael J Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill/Irwin. 2011.
- Eklund, Nathan. *How Was Your Day At School?: Improving Dialogue About Teacher Job Satisfaction*. Minnessota: Search Institute. 2008.
- George, Jennifer M. dan Gareth Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. 2012.
- Gewirtz. *Changing Theacher Professionalism*. New York: Routledge. 2009.
- Griffin, Ricky W. dan Gregory Moorhead. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. South-Western: Cengage Learning. 2014.
- Hellriegel, Don dan John W. Slocum, Jr. *Organizational Behavior*. South-Western: Cengage Learning. 2011.
- Hutapea, Bonar. "Sifat-Kepribadian dan Dukungan Organisasi sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Guru Pria di Sekolah Dasar". *Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 16. (2), Desember 2012.
- Jex, Steve M. *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. 2008.
- Latif, Khawaja Imran dan Mehvish Sher, "Perceived Organizational Support, Pay Satisfaction, and Supervisor Satisfaction Impact on Career Satisfaction". *Abasyn Journal of Social Sciences*, Vol. 5. (1).

- Levy, Paul. *Industrial/Organizational Psychology: Understanding the Workplace*. New York: Worth Publishers. 2010.
- Lundberg, Ulf dan Cary L. Cooper. *The Science of Occupational Health: Stress, Psychobiology and the New World of Work*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd. 2011.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. 2011.
- Manggala ,Yudha P Putra (Redaktur) “Penumpukkan Guru Masih Terjadi di Perkotaan”. *Republika Online*.
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/jawa-barat-nasional/13/04/10/ml1qec-penumpukkan-guru-masih-terjadi-di-perkotaan>
 (diakses 1 februari 2014)
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice for the Real World*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc. 2010.
- Morissan, M.A. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana. 2012.
- Muchinsky, Paul M. *Psychology Applied to Work*. Belmont: Thomson Wadsworth. 2006.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behaviour*. London: Licensing Agency Ltd. 2005.
- Mulyono. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2010.
- Purnama, Basuki Eka (Editor), “Di Indonesia, Masih Ada Guru dengan Gaji Rp 60 Ribu Per Bulan”, *Metrotvnews.com*.
<http://www.metrotvnews.com/metronews/read/2013/11/11/3/193706/Di-Indonesia-Masih-Ada-Guru-dengan-Gaji-Rp60-Ribu-Per-Bulan> (Diakses 21 jan 2014)
- Rhoades, Linda dan Robert Eisenberger. “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87. (4). 2002.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc. 2013.
- Suharyadi, Asep dan Prio Sambodho, *Assesment of Policies to Improve Teacher Quality and Reduce Teacher Absenteeism*. Jakarta: The SMERU Research Institute Jakarta. 2013.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2011.
- Schermerhorn, John R. *et. al. Organizational Behavior*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc. 2010.
- Shore, Lynn McFarlane dan Ted H. Shore, "Perceived Organizational Support and Organizational Justice" dalam Cropanzano, R. dan K. M. Kacmar (Eds.) *Organizational Politics, Justice, and Support: Managing Social Climate at Work*.
- Tilaar, HAR. *Standarisasi Pendidikan Nasional-Suatu Tinjauan Kritis*. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2006.
- Velnampy, T dan Aravinthan. S. A. "Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience". *European Journal of Business and Management*, Vol.5. (7). 2013.
- Wagner, John A. dan John R. Hollenbeck. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge. 2010.
- Weinberg, Ashley. Valerie J. Sutherland. dan Cary Cooper. *Organizational Stress Management*. New York: Palgrave Macmillan. 2010.

LAMPIRAN - LAMPIRAN



Lampiran 1
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

A. Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Tabel Kisi-kisi Kuesioner Komitmen Organisasi

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Penerimaan visi dan misi sekolah	1, 2, 3, 4, 5	5
2	Kebanggaan menjadi warga sekolah	6, 7, 8, 9, 10	5
3	Perasaan memiliki terhadap sekolah	11, 12, 13, 14,	4
4	Melakukan upaya terbaik bagi kemajuan sekolah	15, 16, 17, 18, 19,	5
5	Keinginan untuk tetap berada dalam sekolah	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,	9
Jumlah			28

B. Variabel Dukungan Organisasi (X_1)

Tabel Kisi-kisi Kuesioner Dukungan Organisasi

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Perlakuan yang adil terhadap guru	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	Dukungan kepala sekolah	7, 8, 9, 10, 11,	5
3	Penghargaan	12, 13, 14, 15, 16,	5
4	Kondisi pekerjaan	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27,	11
Jumlah			27

C. Variabel Stres Kerja (X₂)

Tabel Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Perasaan tertekan tuntutan pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
2	Kebingungan	9, 10, 11,	3
3	Konflik	12, 13, 14, 15	4
4	Ketegangan emosi	16, 17, 18, 19	4
5	Kecemasan	20, 21, 22, 23,	4
6	Perilaku mengabaikan pekerjaan	24, 25, 26, 27,	4
	Total butir soal		27



Lampiran 2
Instrumen Penelitian

PENGANTAR

**Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru
Di Tempat**

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta Program Studi Manajemen Pendidikan sedang mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Dukungan Organisasi dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri di Kabupaten Pandeglang”. Bapak/Ibu terpilih sebagai salah satu responden dimohon kesediaannya untuk mengisi instrumen penelitian yang terlampir.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan mutlak untuk kepentingan penelitian ini dan tidak akan berpengaruh dalam penilaian apapun. Oleh karena itu, mohon kepada Bapak/Ibu guru untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Besar harapan saya, Bapak/Ibu bersedia untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Pandeglang, Mei 2014
Hormat saya,
Engkos Kosasih
Noreg. 7616120898

A. Petunjuk.

1. Bacalah setiap pernyataan dengan sebaik-baiknya, kemudian tetapkan jawaban yang tepat dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.
2. Pilihlah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan sekolah tempat bapak/ibu bertugas dengan membubuhkan tanda silang (X) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia, seperti contoh sebagai berikut:

1. *Saya meyakini dan berusaha mewujudkan visi sekolah.*

Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju

3. Dengan memberikan jawaban (X), artinya bapak/ibu sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Sesuai dengan kenyataan yang terjadi di sekolah.

B. Data Responden.

1. Nama : (*boleh tidak diisi*)
2. Jenis Kelamin* : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia : tahun.
4. Masa Kerja :tahun.
5. Status bekerja* : a. PNS b. TKK c. Honorer
6. Sertifikasi guru* : a. Ya b. Tidak

(Keterangan: * pilih salah satu jawaban)

A. Komitmen Organisasi

1. Saya meyakini dan berusaha mewujudkan visi sekolah.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
2. Nilai-nilai yang saya anut sama dengan nilai-nilai sekolah.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
3. Saya senang melaksanakan kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
4. Saya merasa terikat secara emosional dengan sekolah di tempat saya mengajar.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
5. Sekolah tempat saya mengajar sangat berarti bagi saya.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
6. Saya merasa senang menceritakan sekolah saya dengan orang lain.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
7. Saya merasa masalah yang dihadapi sekolah adalah masalah saya juga.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
8. Saya tidak mudah merasa terikat mengajar di sekolah lain seperti di sekolah ini.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
9. Di manapun berada saya senantiasa menjaga nama baik sekolah.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
10. Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
11. Saya merasa menjadi bagian dari sekolah tempat saya mengajar.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
12. Saya merasa ikut memiliki sekolah ini.
 Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju

13. Saya tidak percaya bahwa seorang guru harus selalu loyal kepada sekolah tempatnya mengajar.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
14. Hidup saya akan terganggu saat saya memutuskan untuk pindah atau keluar dari sekolah saya sekarang.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
15. Saya berusaha memomorsatukan kepentingan sekolah.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
16. Saya rela melakukan pekerjaan tambahan demi kepentingan sekolah.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
17. Saya pikir tidak menjadi masalah pulang terlambat setelah jam mengajar selesai untuk pekerjaan tambahan di sekolah.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
18. Saya selalu menghadiri rapat-rapat yang diadakan sekolah dengan tepat waktu.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
19. Saya berusaha dengan kemampuan maksimal saya untuk memajukan sekolah.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
20. Saya merasa tidak komitmen saat mutasi/pindah atas keinginan saya sendiri.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
21. Tetap mengajar di sekolah ini sesuai dengan keinginan saya.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
22. Saya tetap mengajar di sekolah karena komitmen terhadap sekolah ini.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
23. Saya akan sangat berbahagia bekerja sampai akhir karir saya di sekolah ini.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju
24. Saya berupaya terus mengajar di sekolah ini sebagai bentuk loyalitas.
- Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju

25. Saya diajarkan untuk percaya pada nilai untuk tetap setia kepada satu organisasi.

Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju

26. Saya merasakan kewajiban moral untuk tetap mengajar di sekolah ini.

Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju

27. Saat saya mendapat tawaran untuk mengajar di sekolah lain, itulah saatnya saya berhak untuk keluar dari sekolah ini.

Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju

28. Saya merasa bahwa rekan kerja di sekolah ini akan kecewa jika saya tidak lagi mengajar di sekolah ini.

Sangat setuju Setuju Cukup setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju

B. Dukungan Organisasi

1. Sekolah menghargai kontribusi saya untuk kemajuan sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

2. Seperti kepada setiap guru lainnya, sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada saya untuk menyampaikan pendapat.

Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

3. Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan sesuai kapasitas saya.

Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

4. Sekolah menghargai upaya ekstra yang telah saya berikan untuk sekolah.

Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

5. Sekolah memberikan penjelasan yang cukup pada semua kebijakan yang ada.

Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

6. Sekolah akan mengerti ketidakhadiran saya karena sakit.

Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

7. Sekolah tidak mempedulikan keluhan apa pun dari saya.

Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

8. Sekolah memberi bantuan saat saya mempunyai masalah.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
9. Sekolah benar-benar memperhatikan kesejahteraan saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
10. Sekolah mementingkan kemajuan untuk membantu saya melakukan proses KBM yang terbaik dari kemampuan saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
11. Sekolah dapat memahami ketidakhadiran saya yang disebabkan masalah pribadi.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
12. Sekolah bangga bahwa saya adalah bagian dari sekolah ini.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
13. Sekolah memperhatikan pendapat-pendapat saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
14. Sekolah akan mempertimbangkan untuk meningkatkan gaji saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
15. Sekolah tidak memikirkan berapa gaji yang layak saya dapatkan.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
16. Sekolah mengabaikan permintaan saya untuk perubahan kondisi kerja yang lebih baik di sekolah.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
17. Saat saya memiliki masalah pelik, sekolah akan lebih memilih untuk mempekerjakan guru baru daripada membantu saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
18. Sekolah bersedia membantu saya saat membutuhkan bantuan khusus.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
19. Sekolah memperhatikan kepuasan saya dalam bekerja.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

20. Saya merasa, saat sekolah mampu melakukan, sekolah akan menerima guru baru untuk menggantikan saya.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
21. Sekolah akan tetap mempertahankan saya untuk tetap mengajar di sini.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
22. Sekolah mempertimbangkan nilai-nilai kehidupan yang saya miliki.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
23. Sekolah memberikan saya kesempatan untuk lebih berprestasi.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
24. Sekolah bangga dengan prestasi-prestasi saya.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
25. Sekolah lebih peduli mendapatkan keuntungan daripada memikirkan saya sebagai guru.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
26. Sekolah memberikan fasilitas yang lengkap untuk mendukung pekerjaan saya.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
27. Sekolah ingin memberikan posisi pekerjaan terbaik yang saya penuhi kualifikasinya.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

C. Stres Kerja

1. Lingkungan sekolah ini bising mengganggu konsentrasi mengajar saya.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
2. Saya merasa kurang cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
3. Saat bangun tidur terpikir beban pekerjaan saya di sekolah.
- Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

4. Saya merasa tertekan oleh tuntutan pengetahuan dan keahlian yang tinggi dalam pekerjaan.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
5. Perilaku siswa di kelas membuat saya tertekan.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
6. Saya merasa mengulang pekerjaan sama yang membosankan di sekolah ini.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
7. Saya tidak mempunyai cukup pilihan bagaimana cara saya mengajar di sekolah ini.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
8. Saya menolak pekerjaan tambahan karena terlalu banyak beban kerja saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
9. Saya tidak mendapatkan arahan yang jelas dari kepala sekolah tentang tugas saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
10. Saya bingung apa yang sebenarnya diharapkan sekolah dari diri saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
11. Pembagian tugas guru di sekolah ini kurang jelas.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
12. Saya merasa kesal rekan kerja saya suka mencampuri urusan pekerjaan.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
13. Saya harus melanggar nilai yang saya yakini dalam melaksanakan tugas dari sekolah.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
14. Saya kecewa saat rekan kerja mengambil tanggungjawab pekerjaan saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
15. Perilaku saya di sekolah dipermasalahkan rekan guru yang lain.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
16. Saya merasa ada ketidakharmonisan antar guru di sekolah ini.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

17. Saya tidak mendapat bantuan dan dukungan dari rekan kerja saya di sekolah.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
18. Dukungan kepala sekolah terkait pekerjaan mengurangi beban kerja saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
19. Susah untuk dapat mengadukan masalah pekerjaan kepada kepala sekolah.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
20. Saya cemas terhadap prospek pekerjaan yang lebih baik di sekolah ini.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
21. Saya merasa gaji beserta tunjangan saya tidak cukup.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
22. Tuntutan dalam pengajaran berubah cepat walaupun saya merasa belum siap.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
23. Saya khawatir keahlian saya tidak berkembang di sekolah ini.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
24. Saya merasa gagal melakukan pekerjaan saya.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
25. Saya suka duduk dikantor saat jam mengajar sementara siswa diberikan tugas.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
26. Saya merasa masa bodoh dengan kesulitan belajar siswa.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah
27. Saya suka marah-marrah karena beban kerja saya di sekolah.
 Sangat sering Sering Jarang Pernah Tidak pernah

Lampiran 3
Uji Validitas dan Reliabilitas



Lampiran 4
Data Hasil Penelitian

A. Variabel komitmen organisasi

Responden	Skor Butir Angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	3
3	5	5	4	4	5	5	5	2	3	3	4	2	4	4	3
4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	2	3	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3
7	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	4
8	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3
9	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	3	2	3
10	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4
11	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4
12	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4
13	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	5
14	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5
15	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	2	2	4	4
16	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	3	5
17	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
18	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
19	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4
20	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
21	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4
22	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	3
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4
26	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4
27	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2
28	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4
29	5	4	4	3	5	4	2	4	5	5	4	4	2	4	3
30	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	2	4	5
31	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4
33	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	3	4
34	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	2	2	4
35	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	3	4
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3
37	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4
38	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	2	4	5
39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	2	3	5
40	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4
42	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4
43	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	3	4

Responden	Skor Butir Angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
44	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
46	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	4
47	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4
48	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5
49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
50	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4
51	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3
52	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3
53	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
55	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5
56	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4
57	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4
58	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
60	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	3	2	4
61	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3
62	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
63	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5
64	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
65	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
66	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4
67	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3
68	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5
69	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
70	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
71	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3
72	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3
73	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4
74	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
75	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2
76	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
77	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	3	4
78	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4
79	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	3	2	5
80	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
82	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
83	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
84	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
86	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
87	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4

Responden	Skor Butir Angket													Jumlah
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	112
2	4	5	5	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	102
3	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	105
4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	5	110
5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	84
6	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	5	109
7	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	88
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	113
9	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	106
10	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	118
11	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	87
12	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	117
13	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	119
14	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	127
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	113
16	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	110
17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	107
18	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	109
19	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	125
20	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	111
21	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	108
22	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	99
23	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	125
24	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	113
25	4	2	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	107
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	108
27	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	84
28	4	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	3	4	112
29	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	2	4	99
30	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	2	4	111
31	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	120
32	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	112
33	5	5	5	5	3	4	2	4	3	3	4	5	2	111
34	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	2	108
35	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	109
36	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	110
37	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	3	5	123
38	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	113
39	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	112
40	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	102
41	4	3	5	5	3	4	5	4	5	3	5	4	3	123
42	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	2	105
43	4	3	5	4	2	3	4	3	4	2	4	3	2	105

B. Variabel dukungan organisasi

Responden	Skor Butir Angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3
2	3	2	2	2	4	2	5	2	3	4	2	3	3	3	2
3	3	2	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	2	3	4
4	4	4	2	2	4	5	5	2	4	4	4	3	3	3	4
5	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2
6	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2
7	3	2	2	2	4	2	5	1	2	2	3	4	3	3	2
8	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4
9	3	3	4	2	4	4	3	2	2	5	4	4	3	2	3
10	4	1	4	4	3	4	5	2	5	3	5	2	4	4	5
11	3	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
12	4	4	2	2	3	3	5	2	2	4	2	4	4	2	2
13	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	2
14	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	4
15	2	4	3	2	2	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	2	3
17	3	3	3	3	4	5	4	2	2	4	2	2	2	2	2
18	3	2	3	1	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	3
19	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4
20	3	3	3	1	3	2	4	2	2	5	2	3	4	4	3
21	3	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	1	2	4
22	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2
23	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5
24	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	5	3	3	3	2
25	3	3	3	3	3	3	4	1	4	2	5	4	2	3	3
26	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4
27	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
28	4	4	4	4	4	2	4	1	3	3	2	4	3	1	4
29	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
30	4	5	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
31	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5
32	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	5
33	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	5	2	2	2	5
34	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
35	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	2	2
36	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	5	3	3	3	4
37	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	3	1	2
38	4	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	5	3	3
39	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3
40	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2
41	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	5
42	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	1	4
43	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4

Responden	Skor Butir Angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
44	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4
45	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2
46	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2
47	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	2	5
48	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	1
49	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
50	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2
52	4	3	1	2	3	4	5	3	2	4	2	3	4	1	4
53	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	1	2
54	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	5
55	2	4	3	3	2	4	5	2	2	4	5	3	2	2	5
56	4	3	4	5	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	4
57	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3
58	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5
59	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
60	2	3	3	3	2	2	5	3	2	2	3	4	2	3	2
61	5	5	5	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	5	2
62	4	4	3	5	3	3	3	5	5	4	1	2	2	2	2
63	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4
64	3	2	2	1	4	2	5	5	5	2	3	4	3	3	2
65	4	3	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	3
66	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	5	5
67	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	2	2	2	4	2
68	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
70	4	2	3	3	2	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4
71	5	5	5	5	3	3	5	2	2	4	2	3	3	2	2
72	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3
73	2	2	4	3	3	3	5	3	3	4	2	2	2	3	3
74	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5
75	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2
76	2	4	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
77	2	2	3	5	2	2	3	3	3	2	5	2	5	2	3
78	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
79	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	2	2	2	3
80	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
81	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3
82	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
83	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
84	4	2	3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3
85	4	2	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	4	2	3
86	3	2	2	2	4	2	5	2	3	4	2	3	3	3	4
87	3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3

Responden	Skor Butir Angket												Jumlah
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	3	3	3	3	5	2	5	5	5	2	2	4	101
2	5	1	3	4	4	1	5	4	2	5	3	3	82
3	4	3	2	2	4	2	5	5	3	5	1	3	89
4	5	1	3	4	5	1	5	2	2	5	2	3	91
5	3	2	1	2	4	2	4	3	3	2	2	3	64
6	3	1	3	2	3	1	5	3	3	1	3	3	74
7	2	1	2	2	4	1	4	4	2	1	2	2	67
8	4	3	3	3	5	4	5	4	3	5	4	3	88
9	1	2	2	2	5	1	4	4	4	5	3	3	84
10	2	3	4	1	5	2	4	3	4	3	1	1	88
11	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	62
12	2	1	3	5	5	1	5	3	2	3	4	2	81
13	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	85
14	2	2	2	4	4	2	4	3	2	4	2	2	87
15	4	4	4	4	4	3	5	3	3	1	2	2	87
16	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	79
17	2	3	1	3	5	2	4	4	3	4	3	3	80
18	3	1	3	3	5	3	4	4	2	1	2	2	84
19	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	104
20	4	2	3	4	5	1	5	4	3	5	1	3	84
21	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	3	3	82
22	2	2	2	3	4	2	5	4	4	4	3	2	75
23	3	5	3	3	5	3	1	2	2	5	3	2	101
24	3	5	2	3	5	4	4	4	2	3	2	3	86
25	2	5	2	2	5	4	3	2	2	5	2	2	82
26	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	86
27	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	64
28	4	4	2	3	4	3	1	4	5	5	4	2	88
29	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	67
30	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	88
31	2	5	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	101
32	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	92
33	2	5	2	2	5	3	3	3	2	4	3	4	87
34	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	83
35	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	86
36	4	5	3	4	5	4	2	2	2	3	2	2	87
37	4	3	4	3	5	5	4	4	2	2	3	5	103
38	4	5	4	2	3	2	4	4	3	1	3	2	87
39	4	5	4	4	4	2	3	4	2	4	3	2	87
40	3	3	1	2	4	2	3	2	2	5	3	2	79
41	3	5	2	2	5	2	4	4	3	4	4	4	104
42	3	5	3	3	5	2	4	3	2	4	3	4	86
43	2	5	2	2	5	2	4	3	2	4	3	4	84

Responden	Skor Butir Angket												Jumlah
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
44	3	5	2	2	5	2	4	3	2	4	3	4	90
45	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	75
46	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	88
47	2	5	2	3	5	4	2	2	2	5	2	2	85
48	4	2	3	3	1	3	4	4	3	3	3	1	90
49	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	80
50	2	2	3	2	2	3	2	2	3	5	4	4	79
51	2	3	1	2	3	3	3	2	2	5	5	4	74
52	4	3	3	3	5	4	3	4	4	5	3	3	89
53	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	63
54	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	87
55	3	5	3	2	4	5	1	4	2	5	4	2	88
56	2	3	3	4	4	2	4	2	2	5	4	2	83
57	3	3	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	84
58	3	5	3	4	5	3	3	2	2	5	2	2	105
59	3	2	2	5	3	5	2	2	3	2	2	3	80
60	4	2	2	3	2	5	3	4	2	3	3	4	78
61	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	2	2	59
62	2	2	2	2	5	2	3	3	2	4	2	2	58
63	4	5	4	4	5	2	5	5	2	5	4	4	92
64	2	5	2	4	4	5	4	4	2	4	4	2	66
65	5	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	3	103
66	5	5	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	92
67	2	5	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	113
68	3	3	4	4	5	4	3	4	2	3	3	4	99
69	4	5	3	3	5	4	3	4	2	3	3	4	99
70	1	2	3	1	5	1	3	3	4	3	1	1	71
71	2	2	2	4	5	1	5	3	2	3	4	2	79
72	3	3	2	3	3	2	2	2	4	5	5	4	113
73	4	5	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	99
74	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	58
75	3	2	2	3	2	2	4	2	3	5	4	4	90
76	4	5	3	3	5	4	3	4	2	3	3	4	99
77	2	3	4	3	2	2	2	2	2	5	4	2	94
78	4	5	1	2	4	2	3	2	2	5	3	2	79
79	2	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	114
80	1	4	4	4	5	3	2	2	2	3	2	2	58
81	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	89
82	4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	69
83	4	5	3	3	5	4	3	4	2	3	3	4	99
84	4	4	4	3	5	1	3	3	2	4	2	2	58
85	4	3	3	2	5	2	5	4	4	2	3	4	83
86	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	82
87	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	2	2	69

C. Variabel stres kerja

Responden	Skor Butir Angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3
2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5
3	5	2	4	5	5	4	5	5	3	1	3	4	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	1	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
7	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
8	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4
9	4	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5
10	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
11	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
12	5	3	3	5	5	3	4	4	4	2	4	5	5	5	5
13	5	4	3	3	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4
14	4	2	2	4	5	3	5	5	4	2	3	4	4	4	4
15	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5
17	5	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5
18	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4
19	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
20	3	1	3	3	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5
21	5	1	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
23	5	4	3	5	4	5	5	4	1	4	4	2	4	3	3
24	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	4	2	2
25	5	5	4	5	5	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5
26	4	3	2	2	1	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5
28	5	4	4	5	5	4	5	2	3	4	4	4	2	2	3
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3
31	1	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3
32	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
33	4	5	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5
34	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4
35	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5
37	5	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5
38	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2
39	5	5	2	2	3	2	4	1	3	5	5	5	5	5	5
40	3	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
41	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3
42	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4

Responden	Skor Butir Angket														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
43	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
44	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
46	5	4	5	5	3	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4
47	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
48	5	5	5	2	5	1	4	4	3	1	2	4	4	5	5
49	4	2	4	2	2	5	2	3	4	3	3	4	4	2	4
50	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	5	5	3	4
51	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3
52	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	2	5	5	5
53	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4
55	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
56	4	3	4	3	3	4	2	2	3	5	4	4	4	5	2
57	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
58	5	3	3	3	2	5	4	4	3	3	3	2	2	2	4
59	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
60	3	3	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
62	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5
63	5	4	1	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
64	4	5	2	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4
65	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5
66	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3
67	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3
68	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	4	4	4
69	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5
70	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	5
71	4	3	3	4	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5
72	5	3	3	3	2	1	3	5	4	4	5	5	5	4	4
73	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
74	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	5	3	4
75	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5
76	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
77	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
78	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5
79	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5
80	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3
81	5	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5
82	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	1	1	3	3
83	3	3	5	5	4	2	2	3	3	3	5	5	3	3	4
84	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
85	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3
86	4	3	3	3	5	3	5	4	5	3	3	3	4	5	5
87	3	3	2	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4

Responden	Skor Butir Angket												Jumlah
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5	106
2	2	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	116
3	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	116
4	2	5	3	3	5	2	4	4	4	5	4	5	113
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	130
6	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	116
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	129
8	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	111
9	2	3	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	110
10	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	114
11	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	127
12	3	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	109
13	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	108
14	2	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	101
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	110
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
17	2	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	119
18	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	114
19	3	5	3	2	5	4	3	4	3	3	4	4	96
20	2	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	111
21	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	116
22	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
23	4	4	4	5	2	3	2	4	5	5	5	5	104
24	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	5	108
25	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	123
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	114
27	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
28	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	109
29	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
30	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	114
31	3	3	4	2	3	2	2	4	4	3	5	4	96
32	4	4	5	5	5	2	2	4	4	3	3	3	106
33	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	110
34	3	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	107
35	4	5	3	3	3	2	3	3	4	3	5	4	113
36	4	2	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	108
37	3	2	1	2	1	1	4	5	5	5	4	4	103
38	2	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	3	111
39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	112
40	5	5	1	5	5	4	4	3	4	5	5	5	115
41	3	1	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	99
42	5	2	4	5	5	5	2	3	5	5	3	5	117

Responden	Skor Butir Angket											Jumlah	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		27
43	4	2	4	4	3	4	4	3	5	5	3	5	111
44	4	2	3	3	2	4	2	4	5	5	3	5	107
45	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
46	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116
47	4	4	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	118
48	3	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	5	97
49	3	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	98
50	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	119
51	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	116
52	4	3	3	5	5	3	3	2	3	5	5	5	109
53	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	129
54	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	119
55	4	2	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	115
56	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	109
57	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
58	2	2	4	5	5	5	4	4	2	5	5	3	94
59	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	124
60	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	116
61	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128
62	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	126
63	4	4	4	3	2	1	3	2	5	5	5	5	96
64	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	110
65	1	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	122
66	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	96
67	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	114
68	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	94
69	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	110
70	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	119
71	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	115
72	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	105
73	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	123
74	2	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	101
75	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	114
76	4	5	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	108
77	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	127
78	5	5	1	5	5	4	4	3	4	5	5	5	114
79	5	5	3	5	5	5	3	2	4	4	3	3	105
80	4	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	115
81	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	119
82	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	104
83	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	90
84	2	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	115
85	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	98
86	1	5	3	3	5	2	4	4	4	4	5	5	103
87	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	99

Lampiran 5
Distribusi Frekuensi dan Histogram

1. Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

A. Proses perhitungan untuk menggambar histogram

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 132 - 84 \\ &= 48\end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

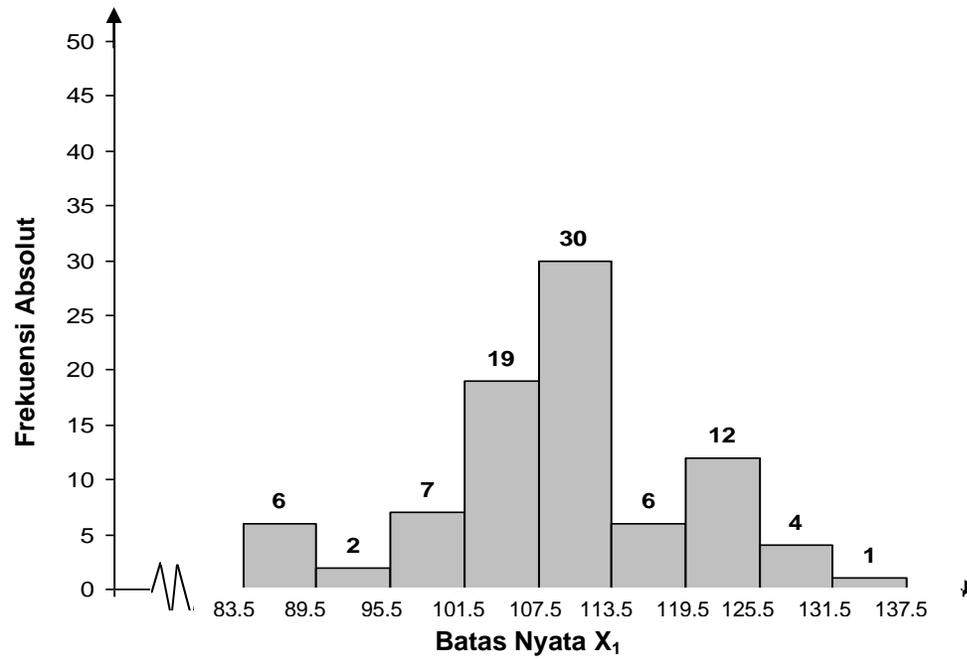
$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 87 \\ &= 1 + 6,40 \\ &= 7,40 \text{ dibulatkan menjadi } 7\end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{48}{6} = 6,49 \text{ (dibulatkan 6)}$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	f. Absolut	f. Kumulatif	f. Relatif
1	84 - 89	83,5 - 89,5	6	6	6,9%
2	90 - 95	89,5 - 95,5	2	8	2,29%
3	96 - 101	95,5 - 101,5	7	15	8,04%
4	102 - 107	101,5 - 107,5	19	34	21,84%
5	108 - 113	107,5 - 113,5	30	64	34,48%
6	114 - 119	113,5 - 119,5	6	70	6,9%
7	120 - 125	119,5 - 125,5	12	82	13,8%
8	126 - 131	125,5 - 131,5	4	86	4,6%
9	132 - 137	131,5 - 137,5	1	87	1,15%
Jumlah			87		100%

B. Grafik Histogram Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

2. Variabel Dukungan Organisasi (X_1)

A. Proses perhitungan untuk menggambar histogram

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 105 - 62 \\ &= 43 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

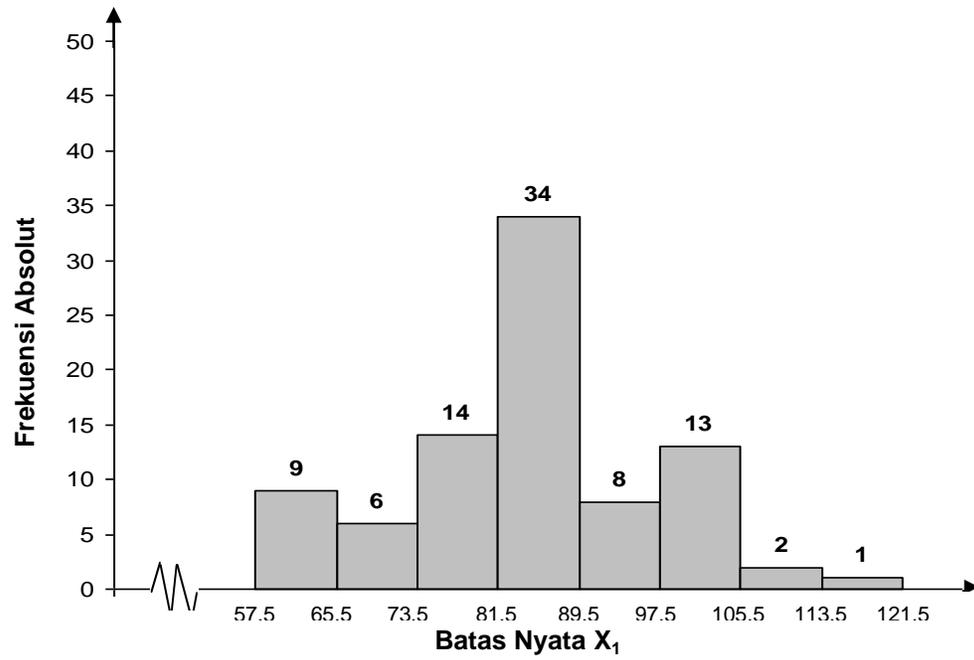
$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 87 \\ &= 1 + 6,40 \\ &= 7,40 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

4. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{43}{6} = 5,81 \text{ (dibulatkan 6)}$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	F. Absolut	F. Kumulatif	F. Relatif
1	58 - 65	57,5 – 66,5	9	9	10,34%
2	66 - 73	66,5-73,5	6	15	6,9%
3	74 - 81	73,5-81,5	14	29	16,09%
4	82 - 89	81,5-89,5	34	63	39,08%
5	90 - 97	89,5-97,5	8	71	9,2%
6	98 - 105	97,5-105,5	13	84	14,94%
7	106 - 113	105,5-113,5	2	86	2,3%
8	114 - 121	113,5-121,5	1	87	1,15%
	Jumlah		87		100%

C. Grafik Histogram Variabel Dukungan Organisasi (X_1)

3. Variabel Stres Kerja (X_3)

A. Proses perhitungan untuk menggambar histogram

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 130 - 90 \\ &= 40 \end{aligned}$$

2. Menentukan banyak kelas

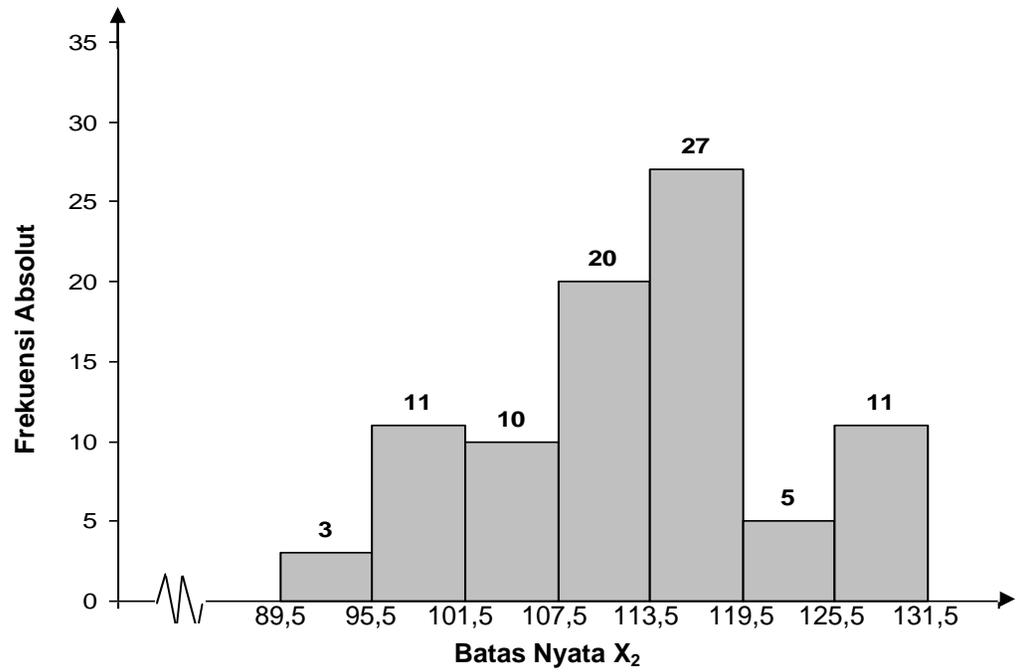
$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 87 \\ &= 1 + 6,40 \\ &= 7,40 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \end{aligned}$$

3. Menentukan panjang kelas interval (KI)

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{40}{6} = 5,41 \text{ (dibulatkan 5)}$$

4. Membuat tabel distribusi frekuensi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	F. Absolut	F. Kumulatif	F. Relatif
1	90 - 95	89,5-95,5	3	3	3,45%
2	96 - 101	95,5-101,5	11	14	12,64%
3	102 - 107	101,5-107,5	10	24	11,49%
4	108 - 113	107,5-113,5	20	44	22,99%
5	114 - 119	113,5-119,5	27	71	31,03%
6	120 - 125	119,5-125,5	5	76	5,75%
7	126 - 131	125,5-131,5	11	87	12,64%
	Jumlah		87		100%

A. Grafik Histogram Variabel Stres Kerja (X_2)

Lampiran 6

Uji Normalitas Galat Taksiran

A. Perhitungan galat taksiran X_3 atas X_1 dari persamaan $\hat{Y} = 40,25 + 0,803 X_1$

Resp.	X_3	X_1	\hat{Y}	$X_3 - \hat{Y}$	$(X_3 - \hat{Y}) - (X_3 - \hat{Y})$	$(X_3 - \hat{Y}) - (X_3 - \hat{Y})$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
1	112	101	121.4	-9.35895	-9.35895	-18.228072	-2.688	0.496	0.004	0.01	0.0079
2	102	82	106.1	-4.10002	-4.10002	-16.170985	-2.384	0.491	0.009	0.02	0.0144
3	105	89	111.7	-6.72173	-6.72173	-14.858518	-2.191	0.486	0.014	0.03	0.0203
4	110	91	113.3	-3.32794	-3.32794	-11.024266	-1.626	0.447	0.052	0.05	0.0060
5	84	64	91.64	-7.64420	-7.64420	-9.6166544	-1.418	0.421	0.078	0.06	0.0206
6	109	74	99.68	9.32479	9.32479	-9.3747905	-1.382	0.416	0.083	0.07	0.0145
7	88	67	94.05	-6.05350	-6.05350	-7.9156056	-1.167	0.377	0.122	0.08	0.0411
8	113	88	110.9	2.08137	2.08137	-7.9156056	-1.167	0.377	0.122	0.09	0.0296
9	106	84	107.7	-1.70623	-1.70623	-7.4318777	-1.096	0.362	0.137	0.10	0.0331
10	118	88	110.9	7.08137	7.08137	-7.2280719	-1.066	0.355	0.143	0.11	0.0283
11	87	62	90.04	-3.03800	-3.03800	-6.8775475	-1.014	0.344	0.155	0.13	0.0288
12	117	81	105.3	11.70308	11.70308	-6.8585184	-1.011	0.344	0.156	0.14	0.0180
13	119	85	108.5	10.49067	10.49067	-6.8204602	-1.006	0.341	0.157	0.15	0.0079
14	127	87	110.1	16.88447	16.88447	-6.6356835	-0.978	0.334	0.164	0.16	0.0030
15	113	87	110.1	2.88447	2.88447	-6.005237	-0.885	0.311	0.188	0.17	0.0155
16	110	79	103.7	6.30928	6.30928	-5.8204602	-0.858	0.302	0.195	0.18	0.0115
17	107	80	104.5	2.50618	2.50618	-4.7117998	-0.695	0.255	0.244	0.20	0.0482
18	109	84	107.7	1.29377	1.29377	-4.4509068	-0.656	0.242	0.256	0.21	0.0489
19	125	104	123.8	1.23175	1.23175	-4.4318777	-0.653	0.242	0.257	0.22	0.0383
20	111	84	107.7	3.29377	3.29377	-4.247101	-0.626	0.232	0.266	0.23	0.0357
21	108	82	106.1	1.89998	1.89998	-4.0432951	-0.596	0.222	0.276	0.24	0.0341
22	99	75	100.5	-1.47832	-1.47832	-4.0242661	-0.593	0.222	0.276	0.25	0.0236
23	125	101	121.4	3.64105	3.64105	-3.4318777	-0.506	0.192	0.306	0.26	0.0421
24	113	86	109.3	3.68757	3.68757	-3.4128486	-0.503	0.192	0.307	0.28	0.0315
25	107	82	106.1	0.89998	0.89998	-3.3232173	-0.49	0.188	0.312	0.29	0.0247
26	108	86	109.3	-1.31243	-1.31243	-3.2090428	-0.473	0.181	0.318	0.30	0.0192
27	84	64	91.64	-7.64420	-7.64420	-3.1194115	-0.46	0.174	0.323	0.31	0.0124
28	112	88	110.9	1.08137	1.08137	-2.8394893	-0.419	0.159	0.338	0.32	0.0159
29	99	67	94.05	4.94650	4.94650	-2.6737417	-0.394	0.152	0.347	0.33	0.0134
30	111	88	110.9	0.08137	0.08137	-2.6166544	-0.386	0.148	0.350	0.34	0.0050
31	120	101	121.4	-1.35895	-1.35895	-2.247101	-0.331	0.129	0.370	0.36	0.0139
32	112	92	114.1	-2.13104	-2.13104	-2.2090428	-0.326	0.126	0.372	0.37	0.0045
33	111	87	110.1	0.88447	0.88447	-2.1900137	-0.323	0.126	0.373	0.38	0.0059
34	108	83	106.9	1.09687	1.09687	-2.0623242	-0.304	0.118	0.381	0.39	0.0103
35	109	86	109.3	-0.31243	-0.31243	-1.9671788	-0.29	0.114	0.386	0.40	0.0164
36	110	87	110.1	-0.11553	-0.11553	-1.8585184	-0.274	0.106	0.392	0.41	0.0218
37	123	103	123	0.03485	0.03485	-1.8394893	-0.271	0.106	0.393	0.43	0.0322
38	113	87	110.1	2.88447	2.88447	-1.6737417	-0.247	0.095	0.403	0.44	0.0342
39	112	87	110.1	1.88447	1.88447	-1.6547126	-0.244	0.095	0.404	0.45	0.0447
40	102	79	103.7	-1.69072	-1.69072	-1.4318777	-0.211	0.083	0.416	0.46	0.0434
41	123	104	123.8	-0.76825	-0.76825	-1.3747905	-0.203	0.079	0.420	0.47	0.0516
42	105	86	109.3	-4.31243	-4.31243	-1.005237	-0.148	0.056	0.441	0.48	0.0417

Resp.	X_3	X_1	\hat{Y}	$X_3 - \hat{Y}$	$(X_3 - \hat{Y}) - (X_3 - \hat{Y})$	$(X_3 - \hat{Y}) - (X_3 - \hat{Y})$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
43	105	84	107.7	-2.70623	-2.70623	-0.763373	-0.113	0.044	0.455	0.49	0.0391
44	114	90	112.5	1.47516	1.47516	-0.4318777	-0.064	0.024	0.475	0.51	0.0311
45	98	75	100.5	-2.47832	-2.47832	-0.4128486	-0.061	0.024	0.476	0.52	0.0415
46	107	88	110.9	-3.91863	-3.91863	-0.2280719	-0.034	0.012	0.487	0.53	0.0421
47	102	85	108.5	-6.50933	-6.50933	-0.2280719	-0.034	0.012	0.487	0.54	0.0536
48	121	90	112.5	8.47516	8.47516	-0.0242661	-0.004	0.000	0.499	0.55	0.0532
49	103	80	104.5	-1.49382	-1.49382	0.0328212	0.0048	0.000	0.502	0.56	0.0613
50	110	79	103.7	6.30928	6.30928	0.752899	0.111	0.044	0.544	0.57	0.0305
51	93	74	99.68	-6.67521	-6.67521	0.7719281	0.1138	0.044	0.545	0.59	0.0409
52	106	89	111.7	-5.72173	-5.72173	0.9567049	0.1411	0.056	0.556	0.60	0.0416
53	88	63	90.84	-2.84110	-2.84110	0.9757339	0.1439	0.056	0.557	0.61	0.0520
54	110	87	110.1	-0.11553	-0.11553	1.1605107	0.1711	0.068	0.568	0.62	0.0528
55	100	88	110.9	-10.91863	-10.91863	1.236627	0.1823	0.071	0.572	0.63	0.0598
56	103	83	106.9	-3.90313	-3.90313	1.3833456	0.204	0.079	0.581	0.64	0.0629
57	101	84	107.7	-6.70623	-6.70623	1.752899	0.2585	0.099	0.602	0.66	0.0532
58	128	105	124.6	3.42865	3.42865	1.7719281	0.2613	0.103	0.603	0.67	0.0636
59	112	80	104.5	7.50618	7.50618	1.9757339	0.2913	0.114	0.615	0.68	0.0636
60	101	78	102.9	-1.88762	-1.88762	2.0137921	0.2969	0.114	0.617	0.69	0.0729
61	92	87	110.1	-18.11553	-18.11553	2.3452874	0.3458	0.133	0.635	0.70	0.0659
62	97	79	103.7	-6.69072	-6.69072	2.7719281	0.4087	0.155	0.659	0.71	0.0540
63	127	99	119.8	7.24725	7.24725	2.7719281	0.4087	0.155	0.659	0.72	0.0655
64	122	88	110.9	11.08137	11.08137	3.1605107	0.466	0.177	0.679	0.74	0.0562
65	106	102	122.2	-16.16205	-16.16205	3.4404328	0.5073	0.192	0.694	0.75	0.0531
66	121	103	123	-1.96515	-1.96515	3.5681223	0.5261	0.199	0.701	0.76	0.0580
67	106	86	109.3	-3.31243	-3.31243	3.6252095	0.5345	0.202	0.704	0.77	0.0666
68	122	91	113.3	8.67206	8.67206	3.9567049	0.5834	0.219	0.720	0.78	0.0614
69	121	98	118.9	2.05035	2.05035	4.0328212	0.5946	0.222	0.724	0.79	0.0691
70	122	85	108.5	13.49067	13.49067	4.6958118	0.6924	0.255	0.756	0.80	0.0489
71	102	86	109.3	-7.31243	-7.31243	6.1414816	0.9056	0.316	0.817	0.82	0.0013
72	110	90	112.5	-2.52484	-2.52484	6.1414816	0.9056	0.316	0.817	0.83	0.0102
73	123	80	104.5	18.50618	18.50618	6.9757339	1.0286	0.346	0.848	0.84	0.0091
74	127	104	123.8	3.23175	3.23175	7.2175979	1.0642	0.355	0.856	0.85	0.0058
75	89	79	103.7	-14.69072	-14.69072	7.3452874	1.0831	0.360	0.861	0.86	0.0015
76	103	89	111.7	-8.72173	-8.72173	7.4404328	1.0971	0.362	0.864	0.87	0.0099
77	112	77	102.1	9.91548	9.91548	8.3833456	1.2361	0.391	0.892	0.89	0.0067
78	104	82	106.1	-2.10002	-2.10002	8.5871514	1.2662	0.396	0.897	0.90	0.0007
79	113	91	113.3	-0.32794	-0.32794	9.1224525	1.3451	0.410	0.911	0.91	0.0027
80	103	90	112.5	-9.52484	-9.52484	10.364316	1.5282	0.436	0.937	0.92	0.0172
81	112	74	99.68	12.32479	12.32479	10.975734	1.6184	0.446	0.947	0.93	0.0162
82	114	94	115.7	-1.73724	-1.73724	11.549093	1.7029	0.455	0.956	0.94	0.0132
83	132	105	124.6	7.42865	7.42865	12.122453	1.7874	0.463	0.963	0.95	0.0090
84	111	83	106.9	4.09687	4.09687	12.918647	1.9048	0.471	0.972	0.97	0.0061
85	111	92	114.1	-3.13104	-3.13104	13.364316	1.9705	0.476	0.976	0.98	0.0014
86	116	97	118.1	-2.14654	-2.14654	16.771928	2.473	0.493	0.993	0.99	0.0048

Resp.	X_3	X_1	\hat{Y}	$X_3 - \hat{Y}$	$(X_3 - \hat{Y}) - (X_3 - \hat{Y})$	$(X_3 - \hat{Y}) - (X_3 - \hat{Y})$	Z_i	Z_t	$F(z_i)$	$S(z_i)$	$ F(z_i) - S(z_i) $
87	109	93	114.9	-5.93414	-5.93414	18.345287	2.705	0.497	0.997	1.00	0.0034
Sum	9515	7488	9515	-5.68E-14							
Mean	109	86.1	109.4	-6.53E-16							
SD	6.7820										
N	87										
L_0	0.0729										
L_t	0.0950										

L_0 didapat dari kolom H, nilai yang terbesar, yaitu = **0.0729**

Dari tabel Lilliefors, jika $\alpha = 0,05$ dan $n = 87$ diperoleh L_{tabel} = **0.0950**

H_0 diterima jika $L_{hitung}(L_0) < L_{tabel}(L_t)$, artinya persyaratan analisis terpenuhi

H_0 ditolak jika $L_{hitung}(L_0) > L_{tabel}(L_t)$, artinya persyaratan analisis tidak terpenuhi

Karena $L_0 < L_{tabel}$ maka H_0 diterima

Kesimpulan : Populasi X berdistribusi **normal**.

B. Perhitungan galat taksiran X3 atas X2 dengan persamaan $\hat{Y} = 197,063 - 0,781 X_2$

Resp.	X ₃	X ₂	\hat{Y}	X ₃ - \hat{Y}	(X ₃ - \hat{Y}) - (X ₃ - \hat{Y})	(X ₃ - \hat{Y}) - (X ₃ - \hat{Y})	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
1	112	106	114.3	-2.29510	-2.29510	-19.04848863	-2.643	0.496	0.004	0.01	0.0074
2	102	116	106.5	-4.48684	-4.48684	-17.54171198	-2.434	0.493	0.007	0.02	0.0155
3	105	116	106.5	-1.48684	-1.48684	-13.48683571	-1.871	0.469	0.031	0.03	0.0038
4	110	113	108.8	1.17068	1.17068	-13.11691819	-1.82	0.466	0.034	0.05	0.0116
5	84	130	95.56	-11.55527	-11.55527	-11.55526528	-1.603	0.445	0.054	0.06	0.0031
6	109	116	106.5	2.51316	2.51316	-10.89774465	-1.512	0.435	0.065	0.07	0.0037
7	88	129	96.34	-8.33609	-8.33609	-10.76088552	-1.493	0.432	0.068	0.08	0.0128
8	113	111	110.4	2.60903	2.60903	-9.733447383	-1.351	0.412	0.088	0.09	0.0036
9	106	110	111.2	-5.17179	-5.17179	-9.541711977	-1.324	0.407	0.093	0.10	0.0107
10	118	114	108	9.95151	9.95151	-8.952620923	-1.242	0.393	0.107	0.11	0.0079
11	87	127	97.9	-10.89774	-10.89774	-8.336091735	-1.157	0.375	0.124	0.13	0.0027
12	117	109	112	5.04738	5.04738	-8.336091735	-1.157	0.375	0.124	0.14	0.0142
13	119	108	112.7	6.26655	6.26655	-7.267662167	-1.008	0.341	0.157	0.15	0.0072
14	127	101	118.2	8.80077	8.80077	-5.952620923	-0.826	0.294	0.204	0.16	0.0435
15	113	110	111.2	1.82821	1.82821	-5.514273842	-0.765	0.276	0.222	0.17	0.0497
16	110	116	106.5	3.51316	3.51316	-5.486835707	-0.761	0.276	0.223	0.18	0.0393
17	107	119	104.1	2.85564	2.85564	-5.390968004	-0.748	0.270	0.227	0.20	0.0318
18	109	114	108	0.95151	0.95151	-5.267662167	-0.731	0.267	0.232	0.21	0.0255
19	125	105	115.1	9.92407	9.92407	-5.267662167	-0.731	0.267	0.232	0.22	0.0140
20	111	111	110.4	0.60903	0.60903	-5.171794464	-0.718	0.261	0.236	0.23	0.0066
21	108	116	106.5	1.51316	1.51316	-5.116918194	-0.71	0.261	0.239	0.24	0.0025
22	99	128	97.12	1.88308	1.88308	-5.075926761	-0.704	0.258	0.241	0.25	0.0123
23	125	104	115.9	9.14325	9.14325	-4.486835707	-0.623	0.232	0.267	0.26	0.0024
24	113	108	112.7	0.26655	0.26655	-4.267662167	-0.592	0.222	0.277	0.28	0.0010
25	107	123	101	5.97895	5.97895	-4.048488626	-0.562	0.212	0.287	0.29	0.0002
26	108	114	108	-0.04849	-0.04849	-2.925182788	-0.406	0.155	0.342	0.30	0.0436
27	84	128	97.12	-13.11692	-13.11692	-2.733447383	-0.379	0.144	0.352	0.31	0.0419
28	112	109	112	0.04738	0.04738	-2.295100301	-0.318	0.122	0.375	0.32	0.0532
29	99	127	97.9	1.10226	1.10226	-2.295100301	-0.318	0.122	0.375	0.33	0.0417
30	111	114	108	2.95151	2.95151	-2.103364896	-0.292	0.114	0.385	0.34	0.0404
31	120	96	122.1	-2.10336	-2.10336	-2.075926761	-0.288	0.110	0.387	0.36	0.0303
32	112	106	114.3	-2.29510	-2.29510	-2.048488626	-0.284	0.110	0.388	0.37	0.0203
33	111	110	111.2	-0.17179	-0.17179	-1.85675322	-0.258	0.099	0.398	0.38	0.0190
34	108	107	113.5	-5.51427	-5.51427	-1.678571113	-0.233	0.091	0.408	0.39	0.0171
35	109	113	108.8	0.17068	0.17068	-1.665017815	-0.231	0.091	0.409	0.40	0.0063
36	110	108	112.7	-2.73345	-2.73345	-1.486835707	-0.206	0.079	0.418	0.41	0.0045
37	123	103	116.6	6.36242	6.36242	-1.103364896	-0.153	0.060	0.439	0.43	0.0139
38	113	111	110.4	2.60903	2.60903	-0.706009248	-0.098	0.036	0.461	0.44	0.0242
39	112	112	109.6	2.38986	2.38986	-0.63757968	-0.088	0.032	0.465	0.45	0.0165
40	102	115	107.3	-5.26766	-5.26766	-0.322538436	-0.045	0.016	0.482	0.46	0.0224
41	123	99	119.8	3.23911	3.23911	-0.171794464	-0.024	0.008	0.490	0.47	0.0192
42	105	117	105.7	-0.70601	-0.70601	-0.048488626	-0.007	0.000	0.497	0.48	0.0146

Resp.	X_3	X_2	\hat{Y}	$X_3 - \hat{Y}$	$(X_3 - \hat{Y}) - (X_3 - \hat{Y})$	$(X_3 - \hat{Y}) - (X_3 - \hat{Y})$	Z_i	Z_t	$F(z_i)$	$S(z_i)$	$ F(z_i) - S(z_i) $
43	105	111	110.4	-5.39097	-5.39097	0.047379077	0.0066	0.000	0.503	0.49	0.0084
44	114	107	113.5	0.48573	0.48573	0.170684915	0.0237	0.008	0.509	0.51	0.0037
45	98	130	95.56	2.44473	2.44473	0.266552617	0.037	0.012	0.515	0.52	0.0025
46	107	116	106.5	0.51316	0.51316	0.485726158	0.0674	0.024	0.527	0.53	0.0019
47	102	118	104.9	-2.92518	-2.92518	0.513164293	0.0712	0.028	0.528	0.54	0.0118
48	121	97	121.3	-0.32254	-0.32254	0.609031996	0.0845	0.032	0.534	0.55	0.0180
49	103	98	120.5	-17.54171	-17.54171	0.951511374	0.132	0.052	0.553	0.56	0.0107
50	110	119	104.1	5.85564	5.85564	1.102255347	0.153	0.060	0.561	0.57	0.0139
51	93	116	106.5	-13.48684	-13.48684	1.170684915	0.1624	0.064	0.565	0.59	0.0217
52	106	109	112	-5.95262	-5.95262	1.513164293	0.21	0.079	0.583	0.60	0.0145
53	88	129	96.34	-8.33609	-8.33609	1.540602428	0.2138	0.083	0.585	0.61	0.0246
54	110	119	104.1	5.85564	5.85564	1.828205536	0.2537	0.099	0.600	0.62	0.0206
55	100	115	107.3	-7.26766	-7.26766	1.883081806	0.2613	0.103	0.603	0.63	0.0291
56	103	109	112	-8.95262	-8.95262	2.389858455	0.3316	0.129	0.630	0.64	0.0138
57	101	125	99.46	1.54060	1.54060	2.444734725	0.3392	0.129	0.633	0.66	0.0224
58	128	94	123.7	4.33498	4.33498	2.513164293	0.3487	0.133	0.636	0.67	0.0303
59	112	124	100.2	11.75978	11.75978	2.609031996	0.362	0.141	0.641	0.68	0.0368
60	101	116	106.5	-5.48684	-5.48684	2.609031996	0.362	0.141	0.641	0.69	0.0483
61	92	128	97.12	-5.11692	-5.11692	2.855643671	0.3963	0.152	0.654	0.70	0.0471
62	97	126	98.68	-1.67857	-1.67857	2.951511374	0.4096	0.155	0.659	0.71	0.0537
63	127	96	122.1	4.89664	4.89664	3.239114482	0.4495	0.170	0.673	0.72	0.0507
64	122	110	111.2	10.82821	10.82821	3.513164293	0.4875	0.184	0.687	0.74	0.0486
65	106	122	101.8	4.19812	4.19812	3.732337833	0.5179	0.195	0.698	0.75	0.0494
66	121	96	122.1	-1.10336	-1.10336	4.198123049	0.5825	0.219	0.720	0.76	0.0387
67	106	114	108	-2.04849	-2.04849	4.334982185	0.6015	0.226	0.726	0.77	0.0439
68	122	94	123.7	-1.66502	-1.66502	4.896635104	0.6795	0.249	0.752	0.78	0.0300
69	121	110	111.2	9.82821	9.82821	5.047379077	0.7004	0.258	0.758	0.79	0.0349
70	122	119	104.1	17.85564	17.85564	5.211676348	0.7232	0.264	0.765	0.80	0.0394
71	102	115	107.3	-5.26766	-5.26766	5.855643671	0.8126	0.291	0.792	0.82	0.0243
72	110	105	115.1	-5.07593	-5.07593	5.855643671	0.8126	0.291	0.792	0.83	0.0358
73	123	123	101	21.97895	21.97895	5.978949509	0.8297	0.294	0.797	0.84	0.0424
74	127	101	118.2	8.80077	8.80077	6.266552617	0.8696	0.305	0.808	0.85	0.0428
75	89	114	108	-19.04849	-19.04849	6.36242032	0.8829	0.311	0.811	0.86	0.0507
76	103	108	112.7	-9.73345	-9.73345	7.855643671	1.0901	0.362	0.862	0.87	0.0114
77	112	127	97.9	14.10226	14.10226	8.800767401	1.2212	0.389	0.889	0.89	0.0039
78	104	114	108	-4.04849	-4.04849	8.800767401	1.2212	0.389	0.889	0.90	0.0076
79	113	105	115.1	-2.07593	-2.07593	9.14324678	1.2688	0.396	0.898	0.91	0.0103
80	103	115	107.3	-4.26766	-4.26766	9.828205536	1.3638	0.413	0.914	0.92	0.0059
81	112	119	104.1	7.85564	7.85564	9.924073239	1.3771	0.415	0.916	0.93	0.0153
82	114	104	115.9	-1.85675	-1.85675	9.951511374	1.3809	0.416	0.916	0.94	0.0262
83	132	90	126.8	5.21168	5.21168	10.82820554	1.5026	0.433	0.934	0.95	0.0205
84	111	115	107.3	3.73234	3.73234	11.75977597	1.6318	0.448	0.949	0.97	0.0169
85	111	98	120.5	-9.54171	-9.54171	14.10225535	1.9569	0.474	0.975	0.98	0.0022
86	116	103	116.6	-0.63758	-0.63758	17.85564367	2.4777	0.493	0.993	0.99	0.0049
87	109	99	119.8	-10.76089	-10.76089	21.97894951	3.0499	0.499	0.999	1.00	0.0011

Resp.	X_3	X_2	\hat{Y}	$X_3 - \hat{Y}$	$(X_3 - \hat{Y}) - (X_3 - \hat{Y})$	$(X_3 - \hat{Y}) - (X_3 - \hat{Y})$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
Sum	9515	9771	9515	1.24E-12							
Mean	109	112.31	109.4	1.42E-14							
SD	7.2065										
N	87										
L_0	0.0537										
L_t	0.0950										

L_0 didapat dari kolom H, nilai yang terbesar, yaitu = **0.0537**

Dari tabel Lilliefors, jika $\alpha = 0,05$ dan $n = 87$ diperoleh $L_{\text{tabel}} = \mathbf{0.0950}$

H_0 diterima jika $L_{\text{hitung}}(L_0) < L_{\text{tabel}}(L_t)$, artinya persyaratan analisis terpenuhi

H_0 ditolak jika $L_{\text{hitung}}(L_0) > L_{\text{tabel}}(L_t)$, artinya persyaratan analisis tidak terpenuhi

Karena $L_0 < L_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Kesimpulan : Populasi X berdistribusi **normal**.

C. Perhitungan galat taksiran X_2 atas X_1 dengan persamaan $\hat{Y} = 176,311 - 0,744 X_1$

Resp.	X_2	X_1	\hat{Y}	$X_3 - \hat{Y}$	$(X_3 - \hat{Y}) - (\bar{X}_3 - \bar{Y})$	$(X_3 - \hat{Y}) - (\bar{X}_3 - \bar{Y})$	Z_i	Z_t	$F(z_i)$	$S(z_i)$	$ F(z_i) - S(z_i) $
1	106	101	101.2	4.79225	4.79225	-18.70969	-3.027	0.499	0.001	0.01	0.0103
2	116	82	115.3	0.66401	0.66401	-14.5346	-2.351	0.491	0.009	0.02	0.0136
3	116	89	110.1	5.86915	5.86915	-12.27779	-1.986	0.476	0.023	0.03	0.0110
4	113	91	108.6	4.35633	4.35633	-10.50736	-1.7	0.455	0.045	0.05	0.0014
5	130	64	128.7	1.27936	1.27936	-9.791409	-1.584	0.443	0.057	0.06	0.0009
6	116	74	121.3	-5.28473	-5.28473	-8.129941	-1.315	0.405	0.094	0.07	0.0252
7	129	67	126.5	2.51013	2.51013	-8.048219	-1.302	0.403	0.096	0.08	0.0160
8	111	88	110.9	0.12556	0.12556	-7.480117	-1.21	0.387	0.113	0.09	0.0212
9	110	84	113.8	-3.84881	-3.84881	-6.966497	-1.127	0.369	0.130	0.10	0.0264
10	114	88	110.9	3.12556	3.12556	-6.58908	-1.066	0.355	0.143	0.11	0.0283
11	127	62	130.2	-3.20783	-3.20783	-5.480117	-0.887	0.311	0.188	0.13	0.0612
12	109	81	116.1	-7.07959	-7.07959	-5.168826	-0.836	0.297	0.202	0.14	0.0636
13	108	85	113.1	-5.10522	-5.10522	-5.168826	-0.836	0.297	0.202	0.15	0.0521
14	101	87	111.6	-10.61804	-10.61804	-5.1027	-0.826	0.294	0.205	0.16	0.0436
15	110	87	111.6	-1.61804	-1.61804	-4.993738	-0.808	0.288	0.210	0.17	0.0372
16	116	79	117.6	-1.56677	-1.56677	-4.277789	-0.692	0.255	0.244	0.18	0.0605
17	119	80	116.8	2.17682	2.17682	-4.250548	-0.688	0.252	0.246	0.20	0.0504
18	114	84	113.8	0.15119	0.15119	-4.129941	-0.668	0.245	0.252	0.21	0.0451
19	105	104	98.98	6.02302	6.02302	-3.736928	-0.605	0.226	0.273	0.22	0.0543
20	111	84	113.8	-2.84881	-2.84881	-3.616321	-0.585	0.219	0.279	0.23	0.0494
21	116	82	115.3	0.66401	0.66401	-3.534599	-0.572	0.216	0.284	0.24	0.0423
22	128	75	120.5	7.45886	7.45886	-3.507358	-0.567	0.212	0.285	0.25	0.0323
23	104	101	101.2	2.79225	2.79225	-3.507358	-0.567	0.212	0.285	0.26	0.0208
24	108	86	112.4	-4.36163	-4.36163	-3.452877	-0.559	0.209	0.288	0.28	0.0123
25	123	82	115.3	7.66401	7.66401	-3.087104	-0.499	0.188	0.309	0.29	0.0214
26	114	86	112.4	1.63837	1.63837	-3.048219	-0.493	0.188	0.311	0.30	0.0121
27	128	64	128.7	-0.72064	-0.72064	-2.912016	-0.471	0.181	0.319	0.31	0.0084
28	109	88	110.9	-1.87444	-1.87444	-2.736928	-0.443	0.170	0.329	0.32	0.0071
29	127	67	126.5	0.51013	0.51013	-2.736928	-0.443	0.170	0.329	0.33	0.0044
30	114	88	110.9	3.12556	3.12556	-2.452877	-0.397	0.152	0.346	0.34	0.0009
31	96	101	101.2	-5.20775	-5.20775	-2.277789	-0.369	0.141	0.356	0.36	0.0001
32	106	92	107.9	-1.90008	-1.90008	-2.196067	-0.355	0.137	0.361	0.37	0.0066
33	110	87	111.6	-1.61804	-1.61804	-1.791409	-0.29	0.110	0.386	0.38	0.0067
34	107	83	114.6	-7.59240	-7.59240	-1.764168	-0.285	0.110	0.388	0.39	0.0031
35	113	86	112.4	0.63837	0.63837	-1.507358	-0.244	0.095	0.404	0.40	0.0014
36	108	87	111.6	-3.61804	-3.61804	-1.507358	-0.244	0.095	0.404	0.41	0.0101
37	103	103	99.72	3.27943	3.27943	-1.452877	-0.235	0.091	0.407	0.43	0.0182
38	111	87	111.6	-0.61804	-0.61804	-1.223307	-0.198	0.075	0.422	0.44	0.0152
39	112	87	111.6	0.38196	0.38196	-1.07546	-0.174	0.068	0.431	0.45	0.0173
40	115	79	117.6	-2.56677	-2.56677	-1.020978	-0.165	0.064	0.434	0.46	0.0254
41	99	104	98.98	0.02302	0.02302	-0.764168	-0.124	0.048	0.451	0.47	0.0205
42	117	86	112.4	4.63837	4.63837	-0.600725	-0.097	0.036	0.461	0.48	0.0215

Resp.	X_2	X_1	\hat{Y}	$X_3 - \hat{Y}$	$(X_3 - \hat{Y}) - \overline{(X_3 - \hat{Y})}$	$(X_3 - \hat{Y}) - \overline{(X_3 - \hat{Y})}$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
43	111	84	113.8	-2.84881	-2.84881	-0.507358	-0.082	0.032	0.467	0.49	0.0270
44	107	90	109.4	-2.38726	-2.38726	-0.343914	-0.056	0.020	0.478	0.51	0.0279
45	130	75	120.5	9.45886	9.45886	0.1268693	0.0205	0.008	0.508	0.52	0.0091
46	116	88	110.9	5.12556	5.12556	0.2358318	0.0382	0.012	0.515	0.53	0.0135
47	118	85	113.1	4.89478	4.89478	0.2630724	0.0426	0.016	0.517	0.54	0.0233
48	97	90	109.4	-12.38726	-12.38726	0.4926419	0.0797	0.028	0.532	0.55	0.0200
49	98	80	116.8	-18.82318	-18.82318	0.5198825	0.0841	0.032	0.534	0.56	0.0297
50	119	79	117.6	1.43323	1.43323	0.628845	0.1017	0.040	0.541	0.57	0.0342
51	116	74	121.3	-5.28473	-5.28473	0.7494521	0.1213	0.048	0.548	0.59	0.0380
52	109	89	110.1	-1.13085	-1.13085	0.7766927	0.1257	0.048	0.550	0.60	0.0477
53	129	63	129.5	-0.46424	-0.46424	0.7766927	0.1257	0.048	0.550	0.61	0.0592
54	119	87	111.6	7.38196	7.38196	1.1424653	0.1848	0.071	0.573	0.62	0.0474
55	115	88	110.9	4.12556	4.12556	1.3836795	0.2239	0.087	0.589	0.63	0.0436
56	109	83	114.6	-5.59240	-5.59240	1.3992754	0.2264	0.087	0.590	0.64	0.0541
57	125	84	113.8	11.15119	11.15119	1.5471231	0.2503	0.099	0.599	0.66	0.0563
58	94	105	98.23	-4.23338	-4.23338	1.7494521	0.283	0.110	0.611	0.67	0.0552
59	124	80	116.8	7.17682	7.17682	1.7494521	0.283	0.110	0.611	0.68	0.0667
60	116	78	118.3	-2.31036	-2.31036	2.290313	0.3705	0.144	0.645	0.69	0.0451
61	128	87	111.6	16.38196	16.38196	2.7494521	0.4448	0.170	0.672	0.70	0.0294
62	126	79	117.6	8.43323	8.43323	2.8972998	0.4687	0.177	0.680	0.71	0.0323
63	96	99	102.7	-6.69494	-6.69494	3.2358318	0.5235	0.199	0.700	0.72	0.0244
64	110	88	110.9	-0.87444	-0.87444	3.2358318	0.5235	0.199	0.700	0.74	0.0359
65	122	102	100.5	21.53584	21.53584	3.3836795	0.5474	0.205	0.708	0.75	0.0392
66	96	103	99.72	-3.72057	-3.72057	4.2358318	0.6853	0.252	0.753	0.76	0.0052
67	114	86	112.4	1.63837	1.63837	4.4654013	0.7224	0.264	0.765	0.77	0.0051
68	94	91	108.6	-14.64367	-14.64367	4.7494521	0.7684	0.276	0.779	0.78	0.0027
69	110	98	103.4	6.56147	6.56147	4.8972998	0.7923	0.285	0.786	0.79	0.0072
70	119	85	113.1	5.89478	5.89478	5.0062622	0.8099	0.288	0.791	0.80	0.0136
71	115	86	112.4	2.63837	2.63837	5.2358318	0.8471	0.300	0.802	0.82	0.0146
72	105	90	109.4	-4.38726	-4.38726	5.7222114	0.9258	0.321	0.823	0.83	0.0049
73	123	80	116.8	6.17682	6.17682	5.8311739	0.9434	0.326	0.827	0.84	0.0118
74	101	104	98.98	2.02302	2.02302	5.9790216	0.9673	0.332	0.833	0.85	0.0173
75	114	79	117.6	-3.56677	-3.56677	6.0062622	0.9717	0.334	0.834	0.86	0.0277
76	108	89	110.1	-2.13085	-2.13085	6.1268693	0.9912	0.339	0.839	0.87	0.0343
77	127	77	119.1	7.94605	7.94605	6.290313	1.0177	0.344	0.846	0.89	0.0395
78	114	82	115.3	-1.33599	-1.33599	6.6677302	1.0787	0.358	0.860	0.90	0.0369
79	105	91	108.6	-3.64367	-3.64367	7.290313	1.1795	0.379	0.881	0.91	0.0272
80	115	90	109.4	5.61274	5.61274	7.4926419	1.2122	0.387	0.887	0.92	0.0323
81	119	74	121.3	-2.28473	-2.28473	7.5743637	1.2254	0.389	0.890	0.93	0.0412
82	104	94	106.4	-2.41289	-2.41289	7.7766927	1.2582	0.394	0.896	0.94	0.0467
83	90	105	98.23	-8.23338	-8.23338	8.5471231	1.3828	0.416	0.917	0.95	0.0374
84	115	83	114.6	0.40760	0.40760	9.0335028	1.4615	0.428	0.928	0.97	0.0375
85	98	92	107.9	-9.90008	-9.90008	9.5743637	1.549	0.438	0.939	0.98	0.0377
86	103	97	104.2	-1.18212	-1.18212	16.492642	2.6683	0.496	0.996	0.99	0.0077
87	99	93	107.2	-8.15649	-8.15649	21.64049	3.5011	0.500	1.000	1.00	0.0002

Resp.	X_2	X_1	\hat{Y}	$X_3 - \hat{Y}$	$(X_3 - \hat{Y}) - (\overline{X_3 - \hat{Y}})$	$(X_3 - \hat{Y}) - (\overline{X_3 - \hat{Y}})$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
Sum	9771	7488	9771	7.38964E-13							
Mean	112.3	86.1	112.3	8.494E-15							
SD	6.1810										
N	87										
L_0	0.0667										
L_t	0.0950										

L_0 didapat dari kolom H, nilai yang terbesar, yaitu = **0.0667**

Dari tabel Lilliefors, jika $\alpha = 0,05$ dan $n = 113$ diperoleh $L = 0.0950$

H_0 diterima jika $L_{hitung}(L_0) < L_{tabel}(L_t)$, artinya persyaratan analisis terpenuhi

H_0 ditolak jika $L_{hitung}(L_0) > L_{tabel}(L_t)$, artinya persyaratan analisis tidak terpenuhi

Karena $L_0 < L_{tabel}$ maka H_0 diterima

Kesimpulan : Populasi X berdistribusi **normal**.



Lampiran 7
Analisis Regresi

A. Tabel Bantuan Perhitungan Analisis Regresi

RESP	X	X ₁	X ₂	X ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ X ₃	X ₂ X ₃	X ₁ X ₂
1	112	101	106	12544	10201	11236	11312	11872	10706
2	102	82	116	10404	6724	13456	8364	11832	9512
3	105	89	116	11025	7921	13456	9345	12180	10324
4	110	91	113	12100	8281	12769	10010	12430	10283
5	84	64	130	7056	4096	16900	5376	10920	8320
6	109	74	116	11881	5476	13456	8066	12644	8584
7	88	67	129	7744	4489	16641	5896	11352	8643
8	113	88	111	12769	7744	12321	9944	12543	9768
9	106	84	110	11236	7056	12100	8904	11660	9240
10	118	88	114	13924	7744	12996	10384	13452	10032
11	87	62	127	7569	3844	16129	5394	11049	7874
12	117	81	109	13689	6561	11881	9477	12753	8829
13	119	85	108	14161	7225	11664	10115	12852	9180
14	127	87	101	16129	7569	10201	11049	12827	8787
15	113	87	110	12769	7569	12100	9831	12430	9570
16	110	79	116	12100	6241	13456	8690	12760	9164
17	107	80	119	11449	6400	14161	8560	12733	9520
18	109	84	114	11881	7056	12996	9156	12426	9576
19	125	104	105	15625	10816	11025	13000	13125	10920
20	111	84	111	12321	7056	12321	9324	12321	9324
21	108	82	116	11664	6724	13456	8856	12528	9512
22	99	75	128	9801	5625	16384	7425	12672	9600
23	125	101	104	15625	10201	10816	12625	13000	10504
24	113	86	108	12769	7396	11664	9718	12204	9288
25	107	82	123	11449	6724	15129	8774	13161	10086
26	108	86	114	11664	7396	12996	9288	12312	9804
27	84	64	128	7056	4096	16384	5376	10752	8192
28	112	88	109	12544	7744	11881	9856	12208	9592
29	99	67	127	9801	4489	16129	6633	12573	8509
30	111	88	114	12321	7744	12996	9768	12654	10032
31	120	101	96	14400	10201	9216	12120	11520	9696
32	112	92	106	12544	8464	11236	10304	11872	9752
33	111	87	110	12321	7569	12100	9657	12210	9570
34	108	83	107	11664	6889	11449	8964	11556	8881
35	109	86	113	11881	7396	12769	9374	12317	9718
36	110	87	108	12100	7569	11664	9570	11880	9396
37	123	103	103	15129	10609	10609	12669	12669	10609
38	113	87	111	12769	7569	12321	9831	12543	9657
39	112	87	112	12544	7569	12544	9744	12544	9744
40	102	79	115	10404	6241	13225	8058	11730	9085
41	123	104	99	15129	10816	9801	12792	12177	10296
42	105	86	117	11025	7396	13689	9030	12285	10062
43	105	84	111	11025	7056	12321	8820	11655	9324
44	114	90	107	12996	8100	11449	10260	12198	9630

RESP	X	X ₁	X ₂	X ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ X ₃	X ₂ X ₃	X ₁ X ₂
45	98	75	130	9604	5625	16900	7350	12740	9750
46	107	88	116	11449	7744	13456	9416	12412	10208
47	102	85	118	10404	7225	13924	8670	12036	10030
48	121	90	97	14641	8100	9409	10890	11737	8730
49	103	80	98	10609	6400	9604	8240	10094	7840
50	110	79	119	12100	6241	14161	8690	13090	9401
51	93	74	116	8649	5476	13456	6882	10788	8584
52	106	89	109	11236	7921	11881	9434	11554	9701
53	88	63	129	7744	3969	16641	5544	11352	8127
54	110	87	119	12100	7569	14161	9570	13090	10353
55	100	88	115	10000	7744	13225	8800	11500	10120
56	103	83	109	10609	6889	11881	8549	11227	9047
57	101	84	125	10201	7056	15625	8484	12625	10500
58	128	105	94	16384	11025	8836	13440	12032	9870
59	112	80	124	12544	6400	15376	8960	13888	9920
60	101	78	116	10201	6084	13456	7878	11716	9048
61	92	87	128	8464	7569	16384	8004	11776	11136
62	97	79	126	9409	6241	15876	7663	12222	9954
63	127	99	96	16129	9801	9216	12573	12192	9504
64	122	88	110	14884	7744	12100	10736	13420	9680
65	106	102	122	11236	10404	14884	10812	12932	12444
66	121	103	96	14641	10609	9216	12463	11616	9888
67	106	86	114	11236	7396	12996	9116	12084	9804
68	122	91	94	14884	8281	8836	11102	11468	8554
69	121	98	110	14641	9604	12100	11858	13310	10780
70	122	85	119	14884	7225	14161	10370	14518	10115
71	102	86	115	10404	7396	13225	8772	11730	9890
72	110	90	105	12100	8100	11025	9900	11550	9450
73	123	80	123	15129	6400	15129	9840	15129	9840
74	127	104	101	16129	10816	10201	13208	12827	10504
75	89	79	114	7921	6241	12996	7031	10146	9006
76	103	89	108	10609	7921	11664	9167	11124	9612
77	112	77	127	12544	5929	16129	8624	14224	9779
78	104	82	114	10816	6724	12996	8528	11856	9348
79	113	91	105	12769	8281	11025	10283	11865	9555
80	103	90	115	10609	8100	13225	9270	11845	10350
81	112	74	119	12544	5476	14161	8288	13328	8806
82	114	94	104	12996	8836	10816	10716	11856	9776
83	132	105	90	17424	11025	8100	13860	11880	9450
84	111	83	115	12321	6889	13225	9213	12765	9545
85	111	92	98	12321	8464	9604	10212	10878	9016
86	116	97	103	13456	9409	10609	11252	11948	9991
87	109	93	99	11881	8649	9801	10137	10791	9207
Jumlah	9515	7488	9771	1049857	652650	1105185	825504	1062542	834908

B. Penghitungan Jumlah Kuadrat (JK) Galat X1 dan X3

No.	X ₁	k	X ₃	S X ₃	n	X ²	S X ₃ ²	(S X ₃) ²	$\left\{ \frac{\sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n}}{n} \right\}$
1	62	1	87	87	1	7569	7569	7569	0
2	63	2	88	88	1	7744	7744	7744	0
3	64	3	84	168	2	7056	14112	28224	0
4	64		84			7056			
5	67	4	88	187	2	7744	17545	34969	60.5
6	67		99			9801			
7	74	5	109	314	3	11881	33074	98596	208.6666667
8	74		93			8649			
9	74		112			12544			
10	75	6	99	197	2	9801	19405	38809	0.5
11	75		98			9604			
12	77	7	112	112	1	12544	12544	12544	0
13	78	8	101	101	1	10201	10201	10201	0
14	79	9	110	508	5	12100	51934	258064	321.2
15	79		102			10404			
16	79		110			12100			
17	79		97			9409			
18	79		89			7921			
19	80	10	107	445	4	11449	49731	198025	224.75
20	80		103			10609			
21	80		112			12544			
22	80		123			15129			
23	81	11	117	117	1	13689	13689	13689	0
24	82	12	102	421	4	10404	44333	177241	22.75
25	82		108			11664			
26	82		107			11449			
27	82		104			10816			
28	83	13	108	322	3	11664	34594	103684	32.66666667
29	83		103			10609			
30	83		111			12321			
31	84	14	106	532	5	11236	56664	283024	59.2
32	84		109			11881			
33	84		111			12321			
34	84		105			11025			
35	84		101			10201			
36	85	15	119	343	3	14161	39449	117649	232.6666667
37	85		102			10404			
38	85		122			14884			
39	86	16	113	643	6	12769	68979	413449	70.83333333
40	86		108			11664			
41	86		109			11881			
42	86		105			11025			
43	86		106			11236			

No.	X_1	k	X_3	$S X_3$	n	X^2	$S X_3^2$	$(S X_3)^2$	$\left\{ \Sigma X_3^2 - \frac{(\Sigma X_3)^2}{n} \right\}$
44	86		102			10404			
45	87	17	127	888	8	16129	99196	788544	628
46	87		113			12769			
47	87		111			12321			
48	87		110			12100			
49	87		113			12769			
50	87		112			12544			
51	87		110			12100			
52	87		92			8464			
53	88	18	113	783	7	12769	87891	613089	306.8571429
54	88		118			13924			
55	88		112			12544			
56	88		111			12321			
57	88		107			11449			
58	88		100			10000			
59	88		122			14884			
60	89	19	105	314	3	11025	32870	98596	4.666666667
61	89		106			11236			
62	89		103			10609			
63	90	20	114	448	4	12996	50346	200704	170
64	90		121			14641			
65	90		110			12100			
66	90		103			10609			
67	91	21	110	345	3	12100	39753	119025	78
68	91		122			14884			
69	91		113			12769			
70	92	22	112	223	2	12544	24865	49729	0.5
71	92		111			12321			
72	93	23	109	109	1	11881	11881	11881	0
73	94	24	114	114	1	12996	12996	12996	0
74	97	25	116	116	1	13456	13456	13456	0
75	98	26	121	121	1	14641	14641	14641	0
76	99	27	127	127	1	16129	16129	16129	0
77	101	28	112	357	3	12544	42569	127449	86
78	101		125			15625			
79	101		120			14400			
80	102	29	106	106	1	11236	11236	11236	0
81	103	30	123	244	2	15129	29770	59536	2
82	103		121			14641			
83	104	31	125	375	3	15625	46883	140625	8
84	104		123			15129			
85	104		127			16129			
86	105	32	128	260	2	16384	33808	67600	8
87	105		132			17424			
Jumlah	7488		9515		87	1049857	1049857	4148717	2525.757143

C. Penghitungan Jumlah Kuadrat (JK) Galat X2 dan X3

No.	X ₂	k	X ₃	S X ₃	n	X ²	S X ₃ ²	(S X ₃) ²	$\left\{ \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n} \right\}$
1	90	1	132	132	1	17424	17424	17424	0
2	94	2	128	250	2	16384	31268	62500	18
3	94		122			14884			
4	96	3	120	368	3	14400	45170	135424	28.66666667
5	96		127			16129			
6	96		121			14641			
7	97	4	121	121	1	14641	14641	14641	0
8	98	5	103	214	2	10609	22930	45796	32
9	98		111			12321			
10	99	6	123	232	2	15129	27010	53824	98
11	99		109			11881			
12	101	7	127	254	2	16129	32258	64516	0
13	101		127			16129			
14	103	8	123	239	2	15129	28585	57121	24.5
15	103		116			13456			
16	104	9	125	239	2	15625	28621	57121	60.5
17	104		114			12996			
18	105	10	125	348	3	15625	40494	121104	126
19	105		110			12100			
20	105		113			12769			
21	106	11	112	224	2	12544	25088	50176	0
22	106		112			12544			
23	107	12	108	222	2	11664	24660	49284	18
24	107		114			12996			
25	108	13	119	445	4	14161	49639	198025	132.75
26	108		113			12769			
27	108		110			12100			
28	108		103			10609			
29	109	14	117	438	4	13689	48078	191844	117
30	109		112			12544			
31	109		106			11236			
32	109		103			10609			
33	110	15	106	573	5	11236	65851	328329	185.2
34	110		113			12769			
35	110		111			12321			
36	110		122			14884			
37	110		121			14641			
38	111	16	113	442	4	12769	48884	195364	43
39	111		111			12321			
40	111		113			12769			
41	111		105			11025			
42	112	17	112	112	1	12544	12544	12544	0
43	113	18	110	219	2	12100	23981	47961	0.5

No.	X ₂	k	X ₃	S X ₃	n	X ²	S X ₃ ²	(S X ₃) ²	$\left\{ \frac{\sum X_3^2 - (\sum X_3)^2}{n} \right\}$
44	113		109			11881			
45	114	19	118	745	7	13924	79763	555025	473.7142857
46	114		109			11881			
47	114		108			11664			
48	114		111			12321			
49	114		106			11236			
50	114		89			7921			
51	114		104			10816			
52	115	20	102	518	5	10404	53738	268324	73.2
53	115		100			10000			
54	115		102			10404			
55	115		103			10609			
56	115		111			12321			
57	116	21	102	835	8	10404	87373	697225	219.875
58	116		105			11025			
59	116		109			11881			
60	116		110			12100			
61	116		108			11664			
62	116		107			11449			
63	116		93			8649			
64	116		101			10201			
65	117	22	105	105	1	11025	11025	11025	0
66	118	23	102	102	1	10404	10404	10404	0
67	119	24	107	561	5	11449	63077	314721	132.8
68	119		110			12100			
69	119		110			12100			
70	119		122			14884			
71	119		112			12544			
72	122	25	106	106	1	11236	11236	11236	0
73	123	26	107	230	2	11449	26578	52900	128
74	123		123			15129			
75	124	27	112	112	1	12544	12544	12544	0
76	125	28	101	101	1	10201	10201	10201	0
77	126	29	97	97	1	9409	9409	9409	0
78	127	30	87	298	3	7569	29914	88804	312.6666667
79	127		99			9801			
80	127		112			12544			
81	128	31	99	275	3	9801	25321	75625	112.6666667
82	128		84			7056			
83	128		92			8464			
84	129	32	88	176	2	7744	15488	30976	0
85	129		88			7744			
86	130	33	84	182	2	7056	16660	33124	98
87	130		98			9604			
Jumlah	9771		9515		87	1049857	1049857	3884541	2435.039286

D. Penghitungan Jumlah Kuadrat (JK) Galat X1 dan X2

No.	X ₁	k	X ₂	Σ X ₂	n	X ₂ ²	Σ X ₂ ²	(Σ X ₂) ²	$\left\{ \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} \right\}$
1	62	1	127	127	1	16129	16129	16129	0
2	63	2	129	129	1	16641	16641	16641	0
3	64	3	130	258	2	16900	33284	66564	2
4	64		128			16384			
5	67	4	129	256	2	16641	32770	65536	2
6	67		127			16129			
7	74	5	116	351	3	13456	41073	123201	6
8	74		116			13456			
9	74		119			14161			
10	75	6	128	258	2	16384	33284	66564	2
11	75		130			16900			
12	77	7	127	127	1	16129	16129	16129	0
13	78	8	116	116	1	13456	13456	13456	0
14	79	9	116	590	5	13456	69714	348100	94
15	79		115			13225			
16	79		119			14161			
17	79		126			15876			
18	79		114			12996			
19	80	10	119	464	4	14161	54270	215296	446
20	80		98			9604			
21	80		124			15376			
22	80		123			15129			
23	81	11	109	109	1	11881	11881	11881	0
24	82	12	116	469	4	13456	55037	219961	46.75
25	82		116			13456			
26	82		123			15129			
27	82		114			12996			
28	83	13	107	331	3	11449	36555	109561	34.66666667
29	83		109			11881			
30	83		115			13225			
31	84	14	110	571	5	12100	65363	326041	154.8
32	84		114			12996			
33	84		111			12321			
34	84		111			12321			
35	84		125			15625			
36	85	15	108	345	3	11664	39749	119025	74
37	85		118			13924			
38	85		119			14161			
39	86	16	108	681	6	11664	77339	463761	45.5
40	86		114			12996			
41	86		113			12769			
42	86		117			13689			
43	86		114			12996			

No.	X_1	k	X_2	ΣX_2	n	X_2^2	ΣX_2^2	$(\Sigma X_2)^2$	$\left\{ \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} \right\}$
44	86		115			13225			
45	87	17	101	899	8	10201	101475	808201	449.875
46	87		110			12100			
47	87		110			12100			
48	87		108			11664			
49	87		111			12321			
50	87		112			12544			
51	87		119			14161			
52	87		128			16384			
53	88	18	111	789	7	12321	88975	622521	43.42857143
54	88		114			12996			
55	88		109			11881			
56	88		114			12996			
57	88		116			13456			
58	88		115			13225			
59	88		110			12100			
60	89	19	116	333	3	13456	37001	110889	38
61	89		109			11881			
62	89		108			11664			
63	90	20	107	424	4	11449	45108	179776	164
64	90		97			9409			
65	90		105			11025			
66	90		115			13225			
67	91	21	113	312	3	12769	32630	97344	182
68	91		94			8836			
69	91		105			11025			
70	92	22	106	204	2	11236	20840	41616	32
71	92		98			9604			
72	93	23	99	99	1	9801	9801	9801	0
73	94	24	104	104	1	10816	10816	10816	0
74	97	25	103	103	1	10609	10609	10609	0
75	98	26	110	110	1	12100	12100	12100	0
76	99	27	96	96	1	9216	9216	9216	0
77	101	28	106	306	3	11236	31268	93636	56
78	101		104			10816			
79	101		96			9216			
80	102	29	122	122	1	14884	14884	14884	0
81	103	30	103	199	2	10609	19825	39601	24.5
82	103		96			9216			
83	104	31	105	305	3	11025	31027	93025	18.66666667
84	104		99			9801			
85	104		101			10201			
86	105	32	94	184	2	8836	16936	33856	8
87	105		90			8100			
Jumlah	7488		9771		87	1105185	1105185	4385737	1924.186905

ANALISIS REGRESI DAN KORELASI VARIABEL X_3 ATAS X_1 **1. PENYUSUNAN MODEL REGRESI**

Data Penelitian

n	=	87	$\Sigma X_1 X_3$	=	825504
ΣX_1	=	7488	ΣX_1^2	=	652650
ΣX_3	=	9515	ΣX_3^2	=	1049857

a. Perhitungan nilai a

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma X_3)(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)(\Sigma X_1 X_3)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{9515 \times 652650 - 7488 \times 825504}{87 \times 652650 - 7488 \times 7488} \\
 &= \frac{6209964750 - 6181373952}{56780550 - 56070144} \\
 a &= \frac{28590798}{710406} = \mathbf{40.246}
 \end{aligned}$$

b. Perhitungan nilai b

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{87 \times 825504 - 7488 \times 9515}{87 \times 652650 - 7488 \times 7488} \\
 &= \frac{71818848 - 71248320}{56780550 - 56070144} \\
 &= \frac{570528}{710406} = \mathbf{0.803}
 \end{aligned}$$

c. Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 40.246 + 0.803 X_1$$

2. PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS

a. Perhitungan Jumlah Kuadrat (sum of square)

$$\text{JK (T)} = \Sigma X_3^2 = 1049857 \quad k = 32$$

$$\text{JK (a)} = \frac{(\Sigma X_3)^2}{n} = \frac{90535225}{87} = 1040634.770$$

$$\begin{aligned} \text{JK (b|a)} &= b \left[\Sigma X_1 X_3 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_3)}{n} \right] = 0.803 \left[825504 - \frac{7488 \cdot 9515}{87} \right] \\ &= 0.803 \left[825504 - \frac{71248320}{87} \right] = 5266.572 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK(T)} - \text{JK(a)} - \text{JK(b|a)} = 1049857 - 1040634.77 - 5266.57 \\ &= 3955.658 \end{aligned}$$

$$\text{JK (G)} = \Sigma_{xi} \left[\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n_i} \right] = 2525.757$$

$$\text{JK(TC)} = \text{JK(S)} - \text{JK(G)} = 3955.658 - 2525.757 = 1429.9$$

JK = Jumlah Kuadrat = Sum of Square

b. Menghitung Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)

$$\text{RJK(a)} = \text{JK(a)} = 1040634.770$$

$$\text{RJK(b/a)} = \text{JK(b/a)} = 5266.572$$

$$\text{RJK(S)} = \frac{\text{JK(S)}}{n - 2} = \frac{3955.658}{85} = 46.537$$

$$\text{RJK(TC)} = \frac{\text{JK(TC)}}{k - 2} = \frac{1429.900}{30} = 47.663$$

$$\text{RJK(G)} = \frac{\text{JK(G)}}{n - k} = \frac{2525.757}{55} = 45.923$$

K = Jumlah kelompok skor X

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat = Mean Square

c Pengujian Signifikansi Model Regresi (Uji - F)

Menghitung nilai :

$$F_{hitung} = \frac{RJK(bla)}{RJK(S)} = \frac{s^2_{reg}}{s^2_{sis}} = \frac{5266.572}{46.537} = 113.169$$

(Signifikan jk $F_{hitung} > F_{tabel}$) $F_{tabel} = 3.953$ ($\alpha = 0,05$; $dk = 1 / 85$) $F_{tabel} = 6.943$ ($\alpha = 0,01$; $dk = 1 / 85$)

113.169 > 6.94

(Sangat Signifikan)

d Pengujian Linearitas Regresi (Uji-F)

Menghitung Nilai

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{s^2_{TC}}{s^2_{G}} = \frac{47.66}{45.923} = 1.038$$

(Linear jika $F_{hitung} < F_{tabel}$) $F_{tabel} = 1.666$ ($\alpha = 0,05$; $dk = 30 / 55$) $F_{tabel} = 2.060$ ($\alpha = 0,01$; $dk = 30 / 55$)

1.038 < 1.67

(Linear)

e. Tabel ANAVA (Uji -F)

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Total	n	JK(T)				
Koefisien a	1	JK (a)	RJK (a)			
Regresi (bla)	1	JK(bla)	s^2_{reg}	$\frac{s^2_{reg}}{s^2_{sis}}$	$F(0,05)$	$F(0,01)$
sis	n-2	JK(S)	s^2_{sis}			
Tuna cocok	k-2	JK(TC)	s^2_{TC}	$\frac{s^2_{TC}}{s^2_{G}}$	$F(0,05)$	
Galat	n-k	JK(G)	s^2_{G}			

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Total	87	1049857				
Koefisien a	1	1040634.770	1040634.770			
Regresi (b/a)	1	5266.572	5266.572	113.169	3.953	6.943
sis	85	3955.658	46.537			
Tuna cocok	30	1429.900	47.663	1.038	1.666	2.060
Galat	55	2525.757	45.923			

ANALISIS REGRESI DAN KORELASI VARIABEL X_3 ATAS X_2

1. PENYUSUNAN MODEL REGRESI

Data Penelitian

n	=	87	$\sum X_2 X_3$	=	1062542
$\sum X_2$	=	9771	$\sum X_2^2$	=	1105185
$\sum X_3$	=	9515	$\sum X_3^2$	=	1049857

a. Perhitungan nilai a

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum X_3)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2 X_3)}{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \\
 &= \frac{9515 \times 1105185 - 9771 \times 1062542}{87 \times 1105185 - 9771 \times 9771} \\
 &= \frac{10515835275 - 10382097882}{96151095 - 95472441} \\
 a &= \frac{133737393}{678654} = \mathbf{197.063}
 \end{aligned}$$

b. Perhitungan nilai b

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n\sum X_2 X_3 - (\sum X_2)(\sum X_3)}{n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \\
 &= \frac{87 \times 1062542 - 9771 \times 9515}{87 \times 1105185 - 9771 \times 9771} \\
 &= \frac{92441154 - 92971065}{96151095 - 95472441} \\
 &= \frac{-529911}{678654} = \mathbf{-0.781}
 \end{aligned}$$

c. Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 197.063 + -0.781 X_1$$

2. PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS

a. Perhitungan Jumlah Kuadrat (sum of square)

$$JK(T) = \sum X_3^2 = 1049857 \quad k = 33$$

$$JK(a) = \frac{|\sum X_3|^2}{n} = \frac{90535225}{87} = 1040634.770$$

$$JK(b|a) = b \left[\sum X_2 X_3 - \frac{(\sum X_2)(\sum X_3)}{n} \right] = -0.781 \left[1062542 - \frac{9771 \cdot 9515}{87} \right]$$

$$= -0.781 \left[1062542 - \frac{92971065}{87} \right] = 4755.960$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b|a) = 1049857 - 1040634 - 4755.96$$

$$= 4466.270$$

$$JK(G) = \sum_{xi} \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right] = 2435.039$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G) = 4466.270 - 2435.035 = 2031.2$$

JK = Jumlah Kuadrat = Sum of Square

b. Menghitung Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)

$$RJK(a) = JK(a) = 1040634.770$$

$$RJK(b/a) = JK(b/a) = 4755.960$$

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n - 2} = \frac{4466.270}{85} = 52.544$$

$$RJK(TC) = \frac{JK(TC)}{k - 2} = \frac{2031.230}{31} = 65.524$$

$$RJK(G) = \frac{JK(G)}{n - k} = \frac{2435.039}{54} = 45.093$$

K = Jumlah kelompok skor X

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat = Mean Square

c Pengujian Signifikansi Model Regresi (Uji - F)

Menghitung nilai :

$$F_{hitung} = \frac{RJK(bla)}{RJK(S)} = \frac{s^2_{reg}}{s^2_{sis}} = \frac{4755.960}{52.544} = 90.513$$

(Signifikan jk $F_{hitung} > F_{tabel}$) $F_{tabel} = 3.953$ ($\alpha = 0,05$; dk= 1 / 85) $F_{tabel} = 6.943$ ($\alpha = 0,01$; dk= 1 / 85)**90.513** > 6.94

(Sangat Signifikan)

d Pengujian Linearitas Regresi (Uji-F)

Menghitung Nilai

$$F_{hitung} = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{s^2_{TC}}{s^2_G} = \frac{65.52}{45.093} = 1.453$$

(Linear jika $F_{hitung} < F_{tabel}$) $F_{tabel} = 1.663$ ($\alpha = 0,05$; dk= 31/ 54) $F_{tabel} = 2.055$ ($\alpha = 0,01$; dk= 31 / 54)**1.453** < 1.66

(Linear)

e. Tabel ANAVA (Uji -F)

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	n	JK(T)				
Koefisien a	1	JK (a)	RJK (a)			
Regresi (bla)	1	JK(bla)	s ² reg	$\frac{s^2_{reg}}{s^2_{sis}}$	F(0,05)	F(0,01)
sis	n-2	JK(S)	s ² sis			
Tuna cocok Galat	k-2 n-k	JK(TC) JK(G)	s ² TC s ² G	$\frac{s^2_{TC}}{s^2_G}$	F(0,05)	

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	87	1049857				
Koefisien a	1	1040634.770	1040634.770			
Regresi (b/a)	1	4755.960	4755.960	90.513	3.953	6.943
sis	85	4466.270	52.544			
Tuna cocok Galat	31 54	2031.230 2435.039	65.524 45.093	1.453	1.663	2.055

ANALISIS REGRESI DAN KORELASI VARIABEL X_2 ATAS X_1

1. PENYUSUNAN MODEL REGRESI

Data Penelitian

n	=	87	$\sum X_1 X_2$	=	834908
$\sum X_1$	=	7488	$\sum X_1^2$	=	652650
$\sum X_2$	=	9771	$\sum X_2^2$	=	1105185

a. Perhitungan nilai a

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\sum X_2)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 X_2)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{9771 \times 652650 - 7488 \times 834908}{87 \times 652650 - 7488 \times 7488} \\
 &= \frac{6377043150 - 6251791104}{56780550 - 56070144} \\
 a &= \frac{125252046}{710406} = \mathbf{176.311}
 \end{aligned}$$

b. Perhitungan nilai b

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \\
 &= \frac{87 \times 834908 - 7488 \times 9771}{87 \times 652650 - 7488 \times 7488} \\
 &= \frac{72636996 - 73165248}{56780550 - 56070144} \\
 &= \frac{-528252}{710406} = \mathbf{-0.744}
 \end{aligned}$$

c. Persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 176.311 + -0.744 X_1$$

2. PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI DAN LINEARITAS

a. Perhitungan Jumlah Kuadrat (sum of square)

$$JK(T) = \sum X_2^2 = 1105185 \quad k = 32$$

$$JK(a) = \frac{(\sum X_2)^2}{n} = \frac{95472441}{87} = 1097384.379$$

$$JK(b|a) = b \left[\sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \right] = -0.744 \left[\begin{array}{c} 834908 \\ 73165248 \\ 87 \end{array} - \frac{7488 \cdot 9771}{87} \right] = 4514.986$$

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b|a) = 1105185 - 1097384.38 - 4514.99 = 3285.634$$

$$JK(G) = \sum_{xi} \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right] = 1924.187$$

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G) = 3285.634 - 1924.187$$

JK = Jumlah Kuadrat = Sum of Square

b. Menghitung Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)

$$RJK(a) = JK(a) = 1097384.379$$

$$RJK(b|a) = JK(b|a) = 4514.986$$

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{n - 2} = \frac{3285.634}{85} = 38.655$$

$$RJK(TC) = \frac{JK(TC)}{k - 2} = \frac{1361.448}{30} = 45.382$$

$$RJK(G) = \frac{JK(G)}{n - k} = \frac{1924.187}{55} = 34.985$$

K = Jumlah kelompok skor X

RJK = Rata-rata jumlah kuadrat = *Mean Square*

c. Pengujian Signifikansi Model Regresi (Uji - F)

Menghitung nilai :

$$F_{hitung} = \frac{RJK(bla)}{RJK(S)} = \frac{s^2_{reg}}{s^2_{sis}} = \frac{4514.986}{38.655} = 116.804$$

(Signifikan jk $F_{hitung} > F_{tabel}$)

$$F_{tabel} = 3.953 \quad (\alpha = 0,05; dk= 1 / 85)$$

$$F_{tabel} = 6.943 \quad (\alpha = 0,01; dk= 1 / 85)$$

$$116.804 > 6.94$$

(Sangat Signifikan)

d. Pengujian Linearitas Regresi (Uji-F)

Menghitung Nilai

$$F_{hitung} = \frac{RJK (TC)}{RJK (G)} = \frac{s^2_{TC}}{s^2_G} = \frac{45.38}{34.985} = 1.297$$

(Linear jika $F_{hitung} < F_{tabel}$)

$$F_{tabel} = 1.666 \quad (\alpha = 0,05; dk= 30/ 55)$$

$$2.060 \quad (\alpha = 0,01; dk= 30 /55)$$

$$1.297 < 1.67$$

(Linear)

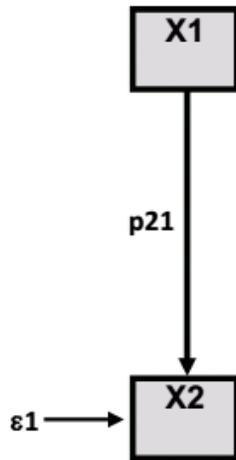
e. Tabel ANAVA (Uji -F)

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Total	n	JK(T)				
Koefisien a	1	JK (a)	RJK (a)			
Regresi (bla)	1	JK(bla)	s^2_{reg}	$\frac{s^2_{reg}}{s^2_{sis}}$	$F(0,05)$	$F(0,01)$
sis	n-2	JK(S)	s^2_{sis}			
Tuna cocok Galat	k-2 n-k	JK(TC) JK(G)	s^2_{TC} s^2_G	$\frac{s^2_{TC}}{s^2_G}$	$F(0,05)$	

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Total	87	1105185				
Koefisien a	1	1097384.379	1097384.379			
Regresi (b/a)	1	4514.986	4514.986	116.804	3.953	6.943
sis	85	3285.634	38.655			
Tuna cocok Galat	30 55	1361.448 1924.187	45.382 34.985	1.297	1.666	2.060

Lampiran 8
Pengujian Koefisien Jalur

Struktur 1



1. Matriks korelasi antar variabel

r	X_1	X_2
X_1	1.000	-0.761
X_2	-0.761	1.000

$$n = 87$$

$$k = 1$$

2. Menentukan koefisien jalur

$$p_{21} = r_{12}$$

$$p_{21} = -0.761$$

3. Menghitung koefisien determinasi ganda

$$R^2_{X_2(X_1)} = r^2_{12}$$

$$R^2_{X_2(X_1)} = 0.5788$$

4. Menguji keberartian koefisien jalur

a. Menguji hipotesis pengaruh langsung dukungan organisasi (X₁) terhadap stres kerja (X₂)

Hipotesis:

$$H_0 : \rho_{21} \geq 0$$

$$H_1 : \rho_{21} < 0$$

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Mencari nilai t_{hitung} :

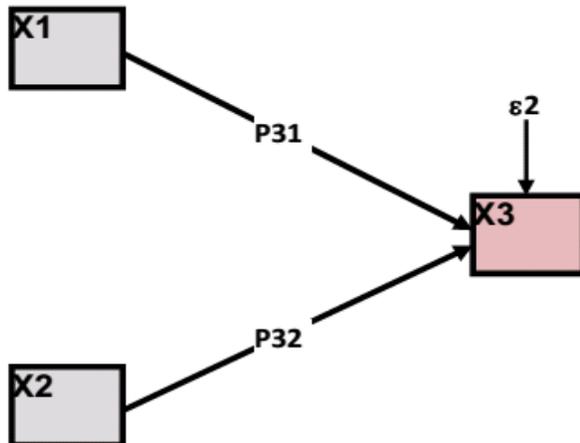
$$t_{hitung} = \frac{P_{21}}{\sqrt{\frac{1 - R_{X_2(X_1)}^2}{n - k - 1}}}$$

$$t_{hitung} = -10.8076$$

Untuk $\alpha = 5\%$ dan $db = n - k - 1 = 85$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 1.9883$

Pengambilan keputusan:

Karena $t_{hitung} = -10,8079 < -t_{tabel} = -1,9883$ maka **H_0 ditolak**, yang berarti bahwa terdapat pengaruh langsung negatif yang signifikan dukungan organisasi (X₁) terhadap stres kerja (X₂)

Struktur 2**1. Matriks korelasi antar variabel**

r	X_1	X_2	X_3
X_1	1.000	-0.761	0.756
X_2	-0.761	1.000	-0.718
X_3	0.756	-0.718	1.000

$$n = 87$$

$$k = 2$$

2. Menentukan koefisien-koefisien jalur**a. Menentukan matriks koefisien korelasi antar variabel eksogen**

$$R_1 = \begin{pmatrix} 1 & r_{12} \\ r_{21} & 1 \end{pmatrix}$$

$$R_1 = \begin{pmatrix} 1.000 & -0.761 \\ -0.761 & 1.000 \end{pmatrix}$$

b. Menentukan invers matriks variabel eksogen

$$R_1^{-1} = \begin{pmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{21} & C_{22} \end{pmatrix}$$

$$R_1^{-1} = \begin{pmatrix} 2.3742 & 1.8062 \\ 1.8062 & 2.3742 \end{pmatrix}$$

c. Menentukan koefisien jalur

$$\begin{pmatrix} p_{31} \\ p_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} C_{11} & C_{12} \\ C_{21} & C_{22} \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix}$$

$$\begin{pmatrix} p_{31} \\ p_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 2.3742 & 1.8062 \\ 1.8062 & 2.3742 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.756 \\ -0.718 \end{pmatrix}$$

$$\begin{pmatrix} p_{31} \\ p_{32} \end{pmatrix} = \begin{pmatrix} 0.4970 \\ -0.3400 \end{pmatrix}$$

d. Menghitung koefisien determinasi ganda

$$R^2_{X3(X1,X2)} = \begin{pmatrix} p_{31} & p_{32} \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} r_{13} \\ r_{23} \end{pmatrix}$$

$$R^2_{X3(X1,X2)} = \begin{pmatrix} 0.4970 & -0.3400 \end{pmatrix} \times \begin{pmatrix} 0.756 \\ -0.718 \end{pmatrix}$$

$$R^2_{X3(X1,X2)} = 0.6198$$

4. Menguji keberartian koefisien jalur

a. Menguji hipotesis pengaruh langsung dukungan organisasi(X₁) terhadap komitmen organisasi (X₃)

Hipotesis:

$$H_0 : p_{31} = 0$$

$$H_1 : p_{31} \neq 0$$

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Mencari nilai t_{hitung} :

$$t_{hitung} = \frac{P_{31}}{\sqrt{\frac{(1 - R_{X_3(X_1, X_2)}^2)C_{11}}{n - k - 1}}}$$

$$t_{hitung} = 4.7945$$

Untuk $\alpha = 5\%$ dan $db = n - k - 1 = 84$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 1.9886$

Pengambilan keputusan:

Karena $t_{hitung} = 4,7945 > t_{tabel} = 1,9886$ maka **H_0 ditolak**, yang berarti bahwa **terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan dukungan organisasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (X_3)**.

b. Menguji hipotesis pengaruh langsung stres kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (X_3)

Hipotesis:

$$H_0 : \rho_{32} = 0$$

$$H_1 : \rho_{32} \neq 0$$

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Mencari nilai t_{hitung} :

$$t_{hitung} = \frac{P_{32}}{\sqrt{\frac{(1 - R_{X_3(X_1, X_2)}^2)C_{22}}{n - k - 1}}}$$

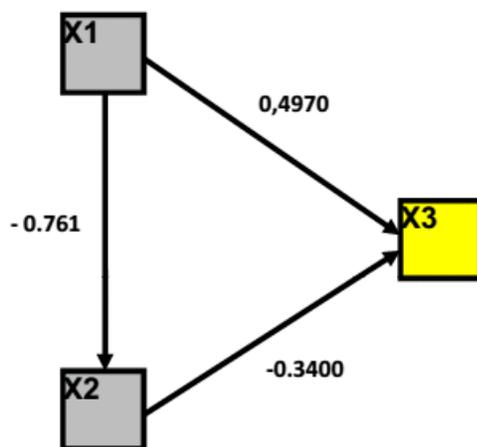
$$t_{hitung} = -3.2796$$

Untuk $\alpha = 5\%$ dan $db = n - k - 1 = 84$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 1.9886$

Pengambilan keputusan:

Karena $t_{hitung} = -3,2796 > -t_{tabel} = -1,9886$ maka **H_0 ditolak**, yang berarti bahwa **terdapat pengaruh langsung negatif yang signifikan stres kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (X3).**

Model Akhir Analisis Jalur



RIWAYAT HIDUP



Engkos Kosasih, lahir di Pandeglang, 9 September 1982, anak kedua dari tiga bersaudara. Ayah bernama M. Maksum Sy. dan ibu bernama Nurlaila. Menamatkan pendidikan di SDN Kadusirung 1, SMPN 1 Menes, SMA MA Menes, dan menyangang gelar Sarjana Pendidikan dari Universitas Negeri Jakarta tahun 2006 jurusan pendidikan kimia. Tahun 2009 diangkat sebagai PNS dan mengajar sebagai guru kimia di SMA Negeri 9 Pandeglang dan pada tahun 2012 pindah tugas ke SMA Negeri 16 Pandeglang sampai sekarang.

Tahun 2012 mendapat kesempatan untuk melanjutkan studi ke Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta jurusan Manajemen Pendidikan atas beasiswa dari Dirjen P2TK Dikmen Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan.

Menikah dengan Eni Nuraeni tahun 2011 dan telah dikaruniai seorang putera yang diberi nama Ahmad Haidar Mumtaz, saat ini tinggal di Kecamatan Kaduhejo, Pandeglang dan di jagad twitter dengan akun @e_kosasih.