

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*)
DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT
KABELINDO MURNI Tbk**

RISTIANI FADILA

8115082611



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

***CORRELATION BETWEEN SELF-EFFICACY WITH JOB STRESS
ON EMPLOYEES IN PT KABELINDO MURNI Tbk***

**RISTIANI FADILA
8115082611**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013***

ABSTRAK

RISTIANI FADILA. *Hubungan Antara Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT Kabelindo Murni Tbk.* Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi Dan Administrasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta. 2013.

Penelitian ini dilaksanakan di Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta pada Bulan April hingga Juni 2013. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) mengenai hubungan efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stress kerja pada karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Kabelindo Murni Tbk yang berjumlah 292 karyawan dan populasi terjangkaunya yaitu karyawan pada divisi *manufacturing* di bagian produksi yang berjumlah 139 orang. Dari populasi terjangkau tersebut, yang dijadikan sampel berjumlah 100 karyawan berdasarkan dengan penggunaan tabel *Isaac dan Michael* dengan tingkat kesalahan 5%.

Dalam uji persamaan regresi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar -1,390 dan konstanta sebesar 109,93, sehingga memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 109,93 - 1,390X$. Dalam uji normalitas menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 100 orang, menghasilkan L_o sebesar 0,049, $L_{tabel} = 0,089$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Selanjutnya, berdasarkan uji keberartian regresi menghasilkan perhitungan $F_{hitung} = 37,63$ sedangkan $F_{tabel(0,05;1/98)} = 3,96$. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak, yang berarti persamaan regresi adalah signifikan. Pada uji linearitas regresi menghasilkan $F_{tabel(0,05;14/84)} = 1,82$ sedangkan $F_{hitung} = 1,24$. Ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang artinya H_0 diterima berarti regresi dinyatakan linear jika H_0 diterima. Uji koefisien korelasi menghasilkan -0,527. Ini menunjukkan $r_{xy} < 0$, sehingga dapat disimpulkan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja terdapat hubungan yang negatif.

Dalam uji keberartian koefisien korelasi memperoleh hasil $-t_{hitung} (-6,13) < -t_{tabel} (-1,66)$. Kriteria pengujianya adalah H_0 ditolak apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan. Perhitungan selanjutnya uji koefisien determinasi yang menghasilkan 27,74% variasi stres kerja ditentukan oleh efikasi diri (*self-efficacy*).

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja pada karyawan.

ABSTRACT

RISTIANI FADILA. Correlation Between Self-Efficacy With Job Stress On Employees In PT Kabelindo Murni Tbk. Skripsi, Jakarta: Concentration in Office Administration Education, Study Program of Economics Education, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2013.

The research healed at Economics Education Study Program, State University of Jakarta on April until June 2012. The purpose of this research is to get a right knowledge (authentic, exact, valid) and trustable (reliable, and based on reality) about the correlation between self-efficacy with job stress on employees.

The method used in this study is a survey method with a correlation approach. The population is all employees at PT. Kabelindo Murni Tbk with total 292 employees and the reach employees is division of manufacturing at production amounted to 139 people. Of the reach population, as the samples amounted to 100 employees by the use of tables Isaac and Michael with an error rate of 5%.

In a test of the regression equation produces regression coefficient of -1,390 direction and constants of 109,93, so the regression equation $Y = 109,93 + 1,390X$. In Liliefors normality test using the test at significance level $\alpha = 0,05$ for a sample of 100 people, produces L_o at 0,049, $L_{table} = 0,089$. It can be concluded that the error on the estimated regression Y on X is normally distributed.

Furthermore, based on the significance of the regression test result calculation $F_{count} = 37,63$ and $F_{table} (0,05; 1/98) = 3,96$. This means $F_{count} > F_{table}$, then it is a statistical hypothesis testing H_o is rejected, which means the regression equation is significant. In the linearity test regression produces $F_{table} (0,05; 14/84) = 1,82$ then $F_{count} = 1,24$. This means $F_{count} < F_{table}$ which means that H_o accepted means of linear regression revealed if H_o is accepted. Correlation coefficient test result calculation -0.527. It shows $r_{xy} < 0$, so it can be concluded between self-efficacy with work stress there is a negative relationship.

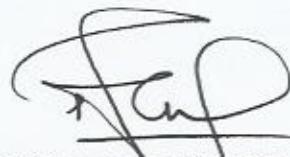
In a test of the significance of the correlation coefficient obtained results $-t_{count} (-6,13) < -t_{table} (-1,66)$. The test criteria are rejected when $H_o -t_{count} < -t_{table}$, the significant correlation exists. Subsequent calculation of the coefficient of determination test which produces 27,74% variation of job stress is determined by self-efficacy.

Following from this research, the conclusion is there was the correlation between self-efficacy with job stress on employees.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

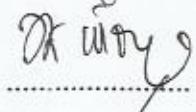
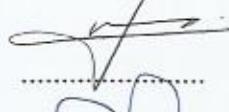
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 19671207 1999203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Saparuddin, SE., M.Si.</u> NIP. 19770115 200501 1 001	Ketua		16-07-13
2. <u>Dewi NurmalaSari, S.Pd. MM.</u> NIP. 19810114 200812 2 002	Sekretaris		16-07-13
3. <u>Umi Widyastuti, SE., ME.</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Pengaji Ahli		15-07-13
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 19480510 197502 2 001	Pembimbing I		15-07-13
5. <u>Roni Faslalh, S.Pd., MM.</u> NIP. 19751015 200312 1 001	Pembimbing II		15-07-13

Tanggal Lulus : 11 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2013

Yang membuat pernyataan,



NIM. 8115082611

LEMBAR PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tua
ku, adik-adikkku, saudara, sahabat serta orang-orang
yang aku sayangi .

MOTTO

*Jangan lupa untuk menghargai dirimu sendiri setelah
mecapai apa yang ingin kau raih*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul Hubungan Antara Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. Kabelindo Murni Tbk ini dapat selesai dengan baik.

Penyusunan skripsi ini berdasarkan penelitian atas pengukuran berdasarkan angket yang diisi oleh karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk., tepatnya di divisi *manufacturing* di bagian produksi.

Skripsi ini merupakan karya ilmiah yang Peneliti susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akhir untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan, serta sebagai sarana untuk memberikan informasi tentang hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap stres kerja sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat, terutama mahasiswa yang akan menghadapi dunia kerja. Selama penyusunan skripsi ini, Peneliti banyak dibantu oleh beberapa pihak. Oleh sebab itu, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik. Pihak-pihak yang telah membantu, yaitu:

1. Ibu Dra. Sudarti, selaku Dosen Pembimbing I.
2. Bapak Roni Faslah, S.Pd, M.M. selaku Dosen Pembimbing II.
3. Darma Rika S. S.Pd, M.SE, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Adm.

Perkantoran

4. Bapak Dr. Saparuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
6. Drs. Dedi Purwana, ES, M. Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Bapak Sus Setyanto selaku Kepala Bagian HRD dan Ibu Nancy terima kasih atas izin yang diberikan selama melakukan penelitian di PT. Kabelindo Murni Tbk.
8. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Untuk seluruh rekan Pendidikan Administrasi Perkantoran Reguler 2008 dan 2009, terima kasih untuk semua dukungan, perhatian, dan doa yang kalian berikan.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Juni 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBERAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	9

BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS, KERANGKA BERFIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis	
1. Stres Kerja	11
2. Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>)	20
B. Kerangka Berpikir	25
C. Perumusan Hipotesis	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Tujuan Penelitian.....	28
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	28
C.	Metode Penelitian.....	29
D.	Teknik Pengambilan Sampel.....	29
E.	Instrumen Penelitian.....	31
	1. Stres Kerja	
	a. Definisi Konseptual.....	31
	b. Definisi Operasional.....	31
	c. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja.....	32
	d. Validasi Instrumen Stres Kerja	33
	2. Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>)	
	b. Definisi Konseptual.....	36
	c. Definisi Operasional.....	36
F.	Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	37
G.	Teknik Analisis Data	
	1. Persamaan Regresi	38
	2. Uji Persyaratan Analisis	39
	3. Uji Hipotesis.....	40
	a. Uji Keberartian Regresi.....	40
	b. Uji Linieritas Regresi	40
	c. Uji Koefisien Korelasi.....	42
	d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi(Uji-t)	42
	e. Uji Koefisien Determinasi	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Data	
	1. Data Stres Kerja	44
	2. Data Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>)	47
B.	Analisis Data	
	1. Uji Persamaan Regresi	50

2. Uji Persyaratan Analisis	52
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi.....	53
b. Uji Linearitas Regresi	53
c. Uji Koefisien Korelasi.....	54
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	55
e. Uji Koefisien Determinasi	55
C. Interpretasi Hasil Penelitian	56
D. Keterbatasan Penelitian	58

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	59
B. Implikasi.....	60
C. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	131

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Pengambilan Sampel Menggunakan Proportional Random Sampling	30
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y (Stres Kerja)	33
III. 3	Skala Penilaian Untuk Stres Kerja	33
III.4	Skala Penilaian Untuk <i>Self-Efficacy</i>	37
III.5	Analisis Varians (ANAVA)	41
IV.1	Distribusi Frekuensi Stres Kerja (Variabel Y)	45
IV.2	Rata-Rata Skor Hitung Stres Kerja	47
IV.3	Distribusi Frekuensi <i>Self-Efficacy</i> (Variabel X)	48
IV.4	Rata-Rata Hitung Skor Indikator <i>Self-Efficacy</i>	50
IV.5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	52
IV.6	Tabel ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi dan	54
	Linearitas Persamaan Regresi Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) dengan Stres Kerja	
IV. 7	Tabel Koefisien Korelasi.....	55
IV. 8	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana	56
	Antara Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>) dan Stres Kerja	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Stres Kerja (Variabel Y)	46
IV.2	Grafik Histogram <i>Self-Efficacy</i> (Variabel X)	49
IV.3	Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 109,93 - 1,390X$	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman	
Lampiran 1	Surat Permohonan Penelitian Skripsi	65
Lampiran 2	Surat Pelaksanaan Penelitian Skripsi	66
Lampiran 3	Surat Pengajuan Instrumen Penelitian Skripsi	67
Lampiran 4	Instrumen Variabel X	68
Lampiran 5	Instrumen Uji Coba Variabel Y.....	69
Lampiran 6	Instrumen Final Variabel Y	71
Lampiran 7	Uji Coba Instrumen Variabel Y	73
Lampiran 8	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	74
Lampiran 9	Langkah – Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	75
Lampiran 10	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y	76
Lampiran 11	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Y	77
Lampiran 12	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y.....	78
Lampiran 13	Data Mentah Variabel X.....	79
Lampiran 14	Data Mentah Variabel Y	81
Lampiran 15	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X ...	84
Lampiran 16	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y ..	85
Lampiran 17	Grafik Histogram Variabel X (<i>Self-Efficacy</i>)	86
Lampiran 18	Grafik Histogram Variabel Y (Stres Kerja)	87
Lampiran 19	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	88

Lampiran 20	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	90
	Variabel X dan Y	
Lampiran 21	Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	92
Lampiran 22	Data Berpasangan Variabel X dan Y	93
Lampiran 23	Perhitungan Uji Persamaan Regresi Linier	95
Lampiran 24	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	96
Lampiran 25	Grafik Persamaan Regresi	98
Lampiran 26	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	99
	$\text{Regresi } \hat{Y} = 109,93 - 1,390X$	
Lampiran 27	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku	101
	$\text{Regresi Regresi } \hat{Y} = 109,93 - 1,390X$	
Lampiran 28	Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi	102
	$\hat{Y} = 109,93 - 1,390X$	
Lampiran 29	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi	104
	$\hat{Y} = 109,93 - 1,390X$	
Lampiran 30	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	105
Lampiran 31	Perhitungan Uji Kelinearan Regresi	107
Lampiran 32	Perhitungan JK (G)	108
Lampiran 33	Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi ..	110
Lampiran 34	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	111
Lampiran 35	Perhitungan Uji Signifikansi (Uji-t)	112
Lampiran 36	Perhitungan Uji Koefisiensi Determinasi	113

Lampiran 37	Perhitungan Dimensi Yang Dominan Pada Variabel X	114
Lampiran 38	Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada Variabel Y	115
Lampiran 39	Perhitungan Subindikator Yang Dominan Pada Variabel Y	116
Lampiran 40	Tabel Penentuan Jumlah Sampel dan Populasi Tertentu.....	117
Lampiran 41	Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal o – z	118
Lampiran 42	Nilai Persentil Untuk Distribusi f	119
Lampiran 43	Tabel Nilai-Nilai r <i>Product Moment</i> dari Pearson	120
Lampiran 44	Nilai Kritis L Untuk Uji Liliefors	121
Lampiran 45	Nilai Persentil Untuk Distribusi t	122
Lampiran 46	Terjemahan Instrumen Replika Komitmen Organisasi	123
Lampiran 47	Sejarah Perusahaan	124
Lampiran 48	Data Jumlah Pegawai PT Kabelindo Murni Tbk.....	126

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan perekonomian sekarang ini, bagi perusahaan sangat penting untuk memiliki sumber daya yang berkualitas. Salah satu yang terpenting dalam sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Bukan hanya itu saja, dengan menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan dari organisasi atau perusahaan pun akan tercapai. Lebih spesifik lagi, untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, loyalitas dan menurunkan kemangkiran kerja karyawan.

Apabila sumber daya yang dimiliki tidak berkualitas, maka akan dapat menghambat tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan atau organisasi amatlah penting untuk keberlangsungan hidup organisasi tersebut. Jika tujuan yang ditetapkan susah tercapai, kemungkinan besar organisasi tersebut akan mundur dan bangkrut. Hal inilah yang membuat perusahaan menuntut agar para karyawan meningkatkan kualitas kerjanya. Para karyawan tidak ingin tersingkir atau berhenti dari pekerjaan, sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan kualitas yang ada pada dirinya. Untuk mencapai target pekerjaan, karyawan diharuskan bekerja secara efektif dan berkompetisi

dengan karyawan lainnya. Apabila tuntutan pekerjaan terlalu berat dirasakan oleh karyawan, pada akhirnya dapat membuat karyawan menjadi stres. Penelitian mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang kronis dapat menyebabkan stres.

Meningkatnya tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi akan efisiensi dan efektivitas mendorong setiap individu yang terlibat di dalamnya untuk lebih meningkatkan kompetensinya. Jika tidak menciptakan sebuah keseimbangan antara pekerjaan dengan kemampuan baik secara fisik maupun psikologis akan menyebabkan stres kerja.

Stres merupakan suatu reaksi adaptif, bersifat individual, sehingga suatu stres bagi seseorang belum tentu sama tanggapannya dengan orang lain. Manusia pun hidup dan setiap akan menemui kesulitan atau tantangan, lalu menyebabkan stres. Tidak ada pekerjaan yang bebas dari stres. Pada kenyataannya, setiap pekerjaan memiliki tingkat tantangan dan kesulitan. Pekerjaan dengan tantangan dan kesulitan yang berat, pasti memerlukan keterampilan yang tinggi. Jika seorang tidak memiliki keseimbangan antara keterampilan dengan kesulitan tugas, maka dapat menimbulkan berbagai tekanan sehingga stres.

Banyak alasan yang menyebabkan stres kerja, berkisar dari perubahan ekonomi sampai ke kemajuan teknologi yang sangat cepat. Kemajuan di bidang teknologi, yang seharusnya dapat menambah waktu luang, ternyata malah menambah tekanan untuk berbuat lebih banyak dalam waktu yang lebih singkat. Pada umumnya, rata-rata orang menghabiskan waktu sekitar 8-12 jam

per hari di tempat kerja. Penyebab penting yang menyebabkan karyawan menjadi stres bukan hanya karena waktu yang dihabiskan di tempat kerja atau sekitarnya. Selain waktu, ada hal-hal yang menyebabkan stres seperti hubungan dengan atasan atau rekan kerja yang buruk, dukungan sosial, lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban pekerjaan yang terlalu banyak, konflik peran dan efikasi diri karyawan.

Hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang kurang terjalin dengan baik dapat menyebabkan stres pada karyawan. Rekan kerja bukan hanya menjadi partner dalam bekerja, tetapi juga bisa membuat kita tertekan karena hubungan yang tidak baik. Hal yang membuat hubungan dengan rekan tidak baik salah satunya adalah persaingan. Terkadang, di dalam suatu pekerjaan, setiap karyawan akan berlomba untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Persaingan ini bisa membuat kondisi karyawan semakin semangat, tetapi juga bisa membuat kondisi karyawan tertekan.

Bukan hanya rekan kerja saja yang dapat menyebabkan seorang karyawan tertekan. Seorang atasan yang sangat menuntut karyawan-karyawannya untuk bekerja lebih baik tetapi tak ada arahan yang berarti, bisa saja membuat karyawan tersebut tertekan lalu menimbulkan stres. Untuk itu, sangat penting bagi seorang atasan untuk dapat memiliki hubungan yang baik dengan karyawan-karyawannya.

Hal lain yang juga dapat mempengaruhi stres adalah dukungan sosial. Dukungan sosial secara langsung maupun tidak langsung berperan sangat penting dalam memelihara keadaan psikologis individu. Karyawan yang

mengalami stres menjadi hal yang penting bagi organisasi karena berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Sehingga diperlukan dukungan sosial yang lebih banyak kepada karyawan yang sedang menghadap tekanan atau tuntutan kerja.

Seorang karyawan akan merasa sangat membutuhkan orang lain manakala ia dalam tugas yang komplek, berat, atau menghadapi persoalan yang rumit. Dukungan sosial juga dimaksudkan sebagai keberadaan dan kesediaan orang-orang yang berarti, yang dapat dipercaya untuk membantu, mendorong, menerima, dan menjaga individu. Tidak adanya dukungan dari rekan kerja dan hubungan yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama bagi karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga dapat menyebabkan stres pada karyawan. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Sebagai contoh, bekerja dalam ruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres.

Terutama bagi karyawan yang memiliki pekerjaan berat, contohnya karyawan yang bekerja dengan mesin-mesin berat di sekitarnya. Suara-suara bising yang ditimbulkan mesin tersebut dapat membuat karyawan tidak berkonsentrasi dan mudah tertekan karena pekerjaannya terganggu. Selain

suara bising, terkadang polusi dari mesin tersebut juga dapat menganggu kondisi fisik dari pekerja.

Selanjutnya adalah beban kerja yang juga dapat mempengaruhi besarnya stres pada karyawan. Besarnya beban kerja merupakan bentuk lain dari pembangkit stres kerja. Beban kerja yang terlalu banyak tidak selalu menyebabkan stres, tetapi akan menjadi sumber stres jika banyaknya tugas tersebut tidak sebanding dengan kemampuan karyawan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan. Jika banyaknya tugas tidak disertai dengan kemampuan dan waktu yang memadai, maka akan cenderung menjadi penyebab munculnya stres kerja.

Beban kerja ini dapat bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Konflik peran antara pekerjaan dan keluarga dapat menyebabkan stres pada karyawan. Stres juga dapat dipicu oleh terjadinya konflik peran di tempat kerja maupun di keluarga yang dinamakan konflik peran ganda, yaitu karyawan sebagai kepala atau anggota keluarga dan sebagai seorang yang memiliki pekerjaan. Peran ganda yang dijalankan oleh seorang individu tersebut dapat memicu terjadinya konflik baik konflik yang timbul dari

keluarga maupun konflik pekerjaan. Konflik yang terjadi dapat meningkatkan stres yang dirasakan oleh seseorang.

Hal ini disebabkan karyawan tidak dapat melakukan dua hal dalam waktu yang bersamaan. Ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya maka waktu yang seharusnya dihabiskan untuk keluarga akan berkurang, demikian pula sebaliknya, ketika karyawan menghabiskan lebih banyak waktu bersama keluarga maka waktu penyelesaian pekerjaan akan berkurang dan pekerjaan tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kondisi stres yang meningkat akan menyebabkan ketidakstabilan yang akan berimbas pada pencapaian tujuan organisasi.

Faktor yang terakhir adalah efikasi diri (*self-efficacy*) atau keyakinan diri yang dimiliki karyawan. Efikasi diri merupakan suatu penilaian atau keyakinan pribadi tentang seberapa baik seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk berhubungan dengan situasi yang prospektif. Efikasi diri (*self-efficacy*) diri yang rendah akan menimbulkan dampak yang negatif bagi kelangsungan hidup perusahaan. Efikasi diri (*self-efficacy*) dalam diri seseorang memiliki suatu tingkatan, yaitu rendah, sedang dan tinggi. Di setiap tugas yang mudah, seseorang hanya memerlukan tingkat keyakinan yang sama. Jika sedang menghadapi tugas yang sangat sulit atau beban kerja tinggi, maka membutuhkan keyakinan yang tinggi pula. Ketika seseorang dihadapi tugas yang bermacam-macam dan sulit untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut, maka dapat dikatakan bahwa orang itu memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) yang rendah.

PT. Kabelindo Murni Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri produksi kabel baik kabel listrik maupun kabel telekomunikasi serta aksesoris kabel untuk semua jenis aplikasinya. PT. Kabelindo Murni Tbk juga termasuk produsen kabel yang termuka di Indonesia yang memiliki jaringan yang cukup luas. Karena merupakan suatu perusahaan yang cukup besar di Indonesia, maka tentunya ada suatu tuntutan untuk para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Terutama di dalam bidang produksi kabel yang memiliki sistem target. Jadi, karyawan-karyawan yang bekerja dituntut untuk membuat berbagai macam kabel yang ditentukan dengan menggunakan sistem target dalam produksi.

Namun, dalam usaha untuk memproduksi kabel sesuai target tidaklah mudah. Akan ada banyak permasalahan dalam pekerjaan. Terkadang, di dalam usaha untuk mencapai target produksi, ada tekanan yang muncul dari berbagai arah. Kemungkinan yang terjadi adalah stres kerja pada diri karyawan. Stres kerja yang diderita pada seorang karyawan dapat menganggu pekerjaannya, sehingga target produksi yang ingin dicapai tidak terlaksana.

Untuk mengatasi masalah stres kerja tersebut, karyawan harus menyikapi pekerjaan dengan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki. *Self-efficacy* pada diri seorang karyawan dapat mengatasi stres kerja. Karena kepercayaan diri dengan kemampuan yang dimiliki, maka karyawan dapat menggerakkan dirinya untuk segera menyelesaikan pekerjaan target tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik ingin mengetahui lebih jauh apakah terdapat hubungan antara *Self-efficacy* dengan stress kerja pada karyawan di PT. Kabelindo Murni Tbk.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan, maka dapat dikemukakan bahwa tingkat stres kerja disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang kurang baik
2. Dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan kurang
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung
4. Terlalu banyak beban kerja karyawan
5. Konflik peran yang dirasakan karyawan
6. *Self-efficacy* karyawan yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah stres kerja pada karyawan memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasai hanya pada masalah : “hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja?

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Untuk mengembangkan wawasan berpikir dan sebagai bahan masukan serta informasi. Sehingga di dalam lapangan, peneliti dapat menggunakan *self-efficacy* dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan saat memasuki dunia kerja dan dapat mengendalikan stres.

2. Perusahaan

Untuk memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan yang positif di dalam bidang sumber daya manusia, yaitu agar karyawan perusahaan memiliki *self-efficacy* yang tinggi.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah atau melengkapi literatur dan perbendaharaan perpustakaan terutama tentang hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja. Juga untuk menambah literatur bacaan yang nantinya dapat berguna bagi semua pihak yang berada di Universitas Negeri Jakarta.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap stres kerja sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

1. Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi yang bisa dialami setiap orang dan tidak bisa kita hindari. Jika stres terjadi karena faktor-faktor di lingkungan kerja baik internal maupun eksternal maka disebut stres kerja. Tujuan organisasi akan sulit dicapai jika karyawan-karyawan yang dimiliki mengalami stres kerja.

Seperti yang dikatakan oleh Mustamir Pedak, bahwa stres sebagai respon yang tidak spesifik dari tubuh terhadap tuntutan yang diterimanya, suatu fenomena universal dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, setiap orang mengalaminya¹.

Selanjutnya, *National Safety Council* mengartikan stres sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut².

¹ Mustamir Pedak, *Metode Supernol Menaklukan Stres*. Hikmah Populer. p. 51

² National Safety Council, *Manajemen Stres*, (Jakarta: EGC, 2003), p. 2

Dari pengertian tentang stres di atas, stres dapat dikatakan sebagai respon yang mengancam kondisi manusia baik mental, fisik, emosional, spiritual dan semua orang pasti akan mengalaminya juga tak bisa dihindari.

Sejalan dengan pendapat tersebut, M. Kes. Sunaryo dalam bukunya Psikologi Untuk Keperawatan Stres mengatakan stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi dan lain-lain³.

Menurut Vincent Cornelli, sebagaimana dikutip oleh Grant Brecht bahwa yang dimaksud dengan stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut⁴.

Dari dua teori tersebut dapat dijelaskan bahwa stres merupakan reaksi tubuh berupa gangguan yang dikarenakan faktor-faktor lingkungan pekerjaan dan menimbulkan tekanan, perubahan, emosi, pikiran, kesehatan dan lain-lainnya.

Suatu stres yang dihubungkan dengan pekerjaan seorang karyawan dapat disebut dengan stres kerja. Menurut Z. Hristow dalam bukunya yang berjudul *A Case Study of Three Public Sectors in Bulgaria*, mengemukakan bahwa “*Job stress can be defined as the harmful physical and emotional*

³ M. Kes. Sunaryo, *Psikologi Untuk Keperawatan*, (Jakarta: EGC, 2004), p. 215

⁴ *Ibid.*

responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources, or needs of the worker”⁵.

Dapat diartikan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja.

WHO mengartikan stres kerja sebagai:

*every state perceived as negative by a group of workers that is accompanied by dysfunctions on a physical, psychological and/or social level and is due to the fact that workers are not able to respond to the requirements and demands imposed by their work situation*⁶.

Dapat diartikan, stres kerja sebagai setiap pernyataan yang dianggap negatif oleh sekelompok pekerja yang disertai dengan disfungsi pada tingkat fisik, psikologis dan atau sosial dan karena fakta bahwa pekerja tidak dapat merespon dengan persyaratan dan tuntutan yang dipaksakan oleh situasi kerja mereka.

Dari dua pengertian stres kerja di atas, stres kerja terjadi pada seorang karyawan ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga menimbulkan disfungsi pada tingkat fisik, psikologis bahkan sosial.

Menurut Jamal dan Baba dikutip oleh Salih Kusluvan mengatakan, “*job stress can be viewed as an individual’s reactions to work environment characteristics that appear threatening to the individual*”⁷. Dapat diartikan,

⁵ Z. Hristow, *Work Stress in the Context of Transition: A Case Study of Three Public Sectors in Bulgaria* (International Labour Office, 2003), p. 2

⁶ *Ibid.*

⁷ Salih Kusluvan, *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*, (New York: Nova Science Publishers, Inc. 2003), p. 379

stres kerja dapat dilihat sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang muncul mengancam individu.

Rees mengatakan bahwa “*job stress as the harmful physical and emotional responses that occur when the requirements of the job do not match the capabilities, resources or needs of the worker*”⁸. Dapat diartikan, stres kerja sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja.

The European Commision menjelaskan bahwa stres kerja sebagai “*The emotional, cognitive, behavioural and physiological reaction to aversive and noxious aspect of work, work environment and work organization*”⁹. Dapat diartikan, bahwa stres kerja adalah emosi, kognitif, perilaku dan reaksi fisiologis untuk aspek berlawanan dan berbahaya dalam pekerjaan, lingkungan kerja dan organisasi kerja.”

Dari tiga pengertian stres kerja di atas, dapat dikatakan bahwa stres adalah sebuah respon yang mengancam individu ketika karakteristik pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan karyawan.

Charles Zastrow di dalam bukunya yang berjudul *Introduction to Social Work and Social Welfare*, juga menjelaskan pengertian stres kerja, bahwa “*job stress is deseases and medical condotions are caused by variety of*

⁸ *Ibid.*

⁹ Z. Hristow, *loc. Cit.*

factors: what we eat; exposure to germs, viruses and bacteria; genetics; too much or too little sun; lack of exercise; lack of sleep; and stress”¹⁰.

Dapat diartikan, stres kerja adalah penyakit infeksi dan kondisi medis yang disebabkan oleh berbagai faktor: apa yang kita makan; jenis kuman, virus dan bakteri; genetika; terlalu banyak dan sedikit terkena sinar matahari; kurang olahraga; kurang tidur; dan stres.

H. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala mengatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan¹¹.

Dari kedua pengertian stres kerja tersebut, dapat dijelaskan bahwa stres kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti makanan, kuman, virus, kurang olahraga dan tidur.

Menurut Hurrel ang Kroes yang dikutip oleh *U.S. Department of Justice*, mengatakan “*job stress has been further defined as the condition in which some function or combination of function at work interact with the worker to disrupt his or her psychological and physiological equilibrium*”¹².

Dapat diartikan, bahwa stres kerja didefinisikan sebagai kondisi dimana beberapa fungsi atau kombinasi fungsi pada interaksi kerja dengan pekerja mengganggu keseimbangan psikologis dan fisiologisnya.

¹⁰ Charles Zastrow, *Introduction to Social Work and Social Welfare*, Tenth Edition, (Brooks: Cengage Learning, 2010), p. 372

¹¹ H. Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), p. 1008

¹² U.S. Departemen of Justice, *Preventing Law Enforcement Stress: The Organization’s Role*, (Washington, DC: Bureau of Justice Assistance), p. 3.

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan dari Soesmalijah Soewondo dikutip oleh Devi S., menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga menganggu kondisi fisiologis dan perilaku¹³.

Dari pengertian stres kerja di atas, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja adalah kondisi karyawan di mana faktor pekerjaan berinteraksi dan menganggu kondisi fisiologis dan perilaku.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, juga mengatakan:

stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan¹⁴.

Menurut Liza H. Gold, M. D., bahwa :

Occupational stress result from working conditions that overwhelm the adaptive capabilities and resources of workers, resulting in acute psychological, behavioral, or physical reactions¹⁵.

Dapat diartikan, bahwa stres kerja diakibatkan dari kondisi kerja yang meliputi kemampuan adaptif dan sumber daya pekerja, sehingga menghasilkan reaksi psikologis, perilaku, atau fisik.

Dari beberapa teori di atas, stres kerja diakibatkan dari suatu lingkungan kerja yang merupakan faktor-faktor yang telah menganggu kondisi psikologis dan fisiologi karyawan. Karyawan juga dibebankan suatu

¹³ H. Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta. 2011), p. 255

¹⁴ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat. 2008), p. 369

¹⁵ Liza H. Gold, *Sexual Harassment*, (USA: American Psychiatric Publishing, 2004), p. 70

tuntutan, dimana stres itu terjadi jika suatu kemampuan dan sumber daya karyawan tidak seimbang.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Juga mengkategorikan potensi pemicu stres (*stressor*) menjadi tiga, yaitu: faktor-faktor lingkungan, faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor pribadi.¹⁶

Faktor-faktor yang berasal dari lingkungan meliputi perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi, desain sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan kerja juga memengaruhi tingkat stres para karyawan dalam organisasi. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Faktor dari organisasi seperti tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa di antaranya. Terakhir, faktor-faktor yang meliputi faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan. Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat pada diri seseorang.

Faktor-faktor penyebab stres juga diuraikan oleh Lina Anatan dan Lena Ellitan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern, yaitu:

- a. *Stressor* dari luar organisasi (*extra organizational stressor*)
- b. *Stressor* dari dalam organisasi (*organizational stressor*)
- c. *Stressor* dari kelompok dalam organisasi (*group stressor*)
- d. *Stressor* dari dalam individu (*individual stressor*)¹⁷

¹⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *op. cit.*, p. 370-372

Stressor yang berasal dari luar organisasi meliputi perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan perubahan dan style masyarakat, perubahan ekonomi dan finansial mempengaruhi pola kerja seseorang yang pada kondisi kurang menguntungkan menuntut seseorang untuk mencari *second job*, serta faktor lain yaitu kondisi masyarakat relokasi dan kondisi keluarga. Kedua, stressor yang berasal dari dalam organisasi meliputi kondisi kebijakan dan strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

Sedangkan *stressor* dari kelompok dalam organisasi timbul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antarpersonal, interpersonal dan antarkelompok. Terakhir, *stressor* dari kelompok dalam organisasi muncul akibat *role ambiguity and conflict*, beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan dari pihak perusahaan.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. mengelompokkan dalam tiga kategori umum akibat stres, yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku¹⁸.

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit

¹⁷ Lina Anatan dan Lena Ellitan, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern, (Bandung: Alfabet, 2007), p. 71-72

¹⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *loc. cit.*

kepala dan memicu serangan jantung. Dalam gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis, misalnya, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejemuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

Sedangkan dalam gejala perilaku berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan dalam pola makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Sejalan dengan teori di atas, Fayyaz Ahmad, Nazir Ahmad Gilkar dan Javid Ahmad Darzi mengatakan masalah tingkat stres yang tinggi dapat dibagi ke dalam 3 kategori secara umum, yaitu :

1. Masalah fisik, tingkat stres yang tinggi disertai oleh tekanan darah tinggi, sakit jantung bengkak dan lainnya.
2. Masalah psikologis, stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja adalah pengaruh psikologi paling sederhana dan jelas yang menyebabkan stres. Tapi stres ditunjukkan dengan amarah, kecemasan, tertekan, kesal, tegang dan kebosanan.
3. Masalah perilaku, juga ditunjukkan seperti kekurangan atau kebanyakan makan, kurang tidur, bertambahnya merokok dan minuman keras.¹⁹

¹⁹ . Fayyaz Ahmad, Nazir Ahmad Gilkar dan Javid Ahmad Darzi, *Organisational Behaviour*. (India: Atlantic, 2008), p. 165

Dari semua paparan yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi seseorang karyawan di mana beberapa faktor lingkungan kerja berinteraksi dan menimbulkan masalah fisiologi, masalah psikologi maupun masalah perilaku.

2. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Self-efficacy berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, hal tersebut merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara berhasil. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka.

Sedangkan menurut Jerald Greenberg dalam buku *Behavior in Organizations* mengemukakan, “*Self-efficacy is one's belief about having the capacity to perform a task*”²⁰. Dapat diartikan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan sebuah tugas.

Menurut Schunk yang dikutip oleh Paul Eggen dalam buku *Educational Psychology* mengemukakan, “*Self-efficacy is a belief about one's own capability to organize and complete a course of action required to accomplish a specific task*”²¹. Dapat diartikan bahwa *self-efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengatur dan menyelesaikan rangkaian aktivitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

²⁰ Jerald Greenberg, *Behavior in Organizations*. Ninth Edition (New Jersey : Person Prentice Hall, 2008), p. 257

²¹ Paul Eggen, *Educational Psychology “Windows on Classrooms”* (New Jersey : Person Merrill Prentice Hall, 2007), p. 310

Berdasarkan kedua pengertian *self-efficacy* di atas, dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* adalah sebuah keyakinan diri yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan setiap tugas yang dihadapinya.

Menurut John W Newstrom, “*Self-efficacy is an internal belief regarding one's job-related capabilities and competencies*”²². Dapat diartikan *self-efficacy* adalah keyakinan internal mengenai pekerjaan seseorang yang berkaitan dengan kemampuan dan kompetensi.

Martin Hagger dan Nikos Chatzisarantis mengemukakan, “*self-efficacy is an individual's personal estimate of confidence in his or her capability to accomplish a certain level of performance*”²³. Dapat diartikan bahwa *self-efficacy* adalah perkiraan kepercayaan pribadi seseorang dalam kemampuannya untuk mencapai tingkat tertentu kinerja.

Dari beberapa teori di atas, dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan diri pada diri seseorang yang berkaitan dengan kemampuan untuk mencapai tingkat kinerja tertentu.

Deborah L. Feltz, Sandra E. Short dan Philip Joseph Sullivan dalam buku mereka *Self-Efficacy Theory in Sport*, mengatakan bahwa “*self-efficacy is beliefs that one can successfully organize and execute a course of action to reach a specific goal*”²⁴. Dapat diartikan, bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa salah satu yang berhasil mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

²² John W Newstrom, *Organizational Behavior “Human Behavior at Work”*. Twelfth Edition (New York : Mc Graw Hill,2007), p. 113

²³ Martin Hagger and Nikos Chatzisarantis, *The Social Psychology of Exercise and Sport*, (New York: Open Univeristy Press, 2005), p. 105

²⁴ Deborah L. Feltz, Sandra E. Short, Philip Joseph Sullivan, *Self-Efficacy Theory in Sport*, (USA: Library of Congress Catalog-in-Publication Data, 2008), p. 25

Martin Hagger dan Nikos Chatzisarantis juga menjelaskan bahwa “*self-efficacy is a set of beliefs held by an individual regarding his or her capacity or ability regarding their performance of an upcoming behaviour or action*”²⁵. Dapat diartikan bahwa *self-efficacy* adalah seperangkat keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu mengenai kapasitasnya atau kemampuan mengenai kinerja mereka dari perilaku atau tindakan yang akan datang.

Dari beberapa teori yang dikemukakan di atas, *self-efficacy* kepercayaan pribadi seseorang kepada kemampuan untuk berhasil mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Besarnya konsep *self-efficacy* memasukkan tiga dimensi: besarnya, kekuatan dan generalitas. Besarnya merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. Kekuatan merujuk pada apakah keyakinan berkenaan dengan besarnya *self-efficacy* kuat atau lemah. Terakhir, generalitas, menunjukkan seberapa luas situasi di mana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku²⁶.

Bandura mengatakan, bahwa “*self-efficacy beliefs can be classified into three dimensions: (a) level, (b) strength and (c) generality*”²⁷. Dapat diartikan bahwa keyakinan *self-efficacy* dapat diklasifikasikan menjadi tiga dimensi: (a) tingkat, (b) kekuatan dan (c) generalitas.

Dimensi tingkat mengacu pada kesulitan tugas. Untuk tugas yang mudah tanpa hambatan dan kesulitan, setiap orang memiliki tingkat *self-*

²⁵ Martin Hagger and Nikos Chatzisarantis, *loc. cit.*

²⁶ John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), p. 97

²⁷ Sandra Prince-Embury dan Donald H. Saklofske, *Resilience in Children, Adolescents, and Adult*, (New York: Springer, 2013), p. 142

efficacy yang sama tinggi. Berbagai tingkat kesulitan dari tuntutan dan tugas, bagaimanapun, memerlukan berbagai tingkat *self-efficacy*. Dimensi kekuatan mengacu pada seberapa kuat keyakinan *self-efficacy*. Keyakinan yang rendah terhadap kemampuan mudah gagal untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan cara usaha sendiri. *Self-efficacy* yang generalitas rendah jika seseorang diyakini berhasil dalam situasi yang berbeda dan hanya dengan perilaku yang sangat sedikit.

Nathaniel M. Rickles, Albert I. Wertheimer dan Mickey C. Smith mengatakan dalam bukunya *Social and Behavioral Aspects of Pharmaceutical Care*, bahwa :

*Self-efficacy has three dimension: strength, magnitude and generality. Strength reflects how confident individuals are that they can perform a specific behavior. Magnitude reflects the level of difficulty associated with performing the behaviour. Generality reflects the extent to which self-efficacy developed in one situation carries over to other situations*²⁸.

Dapat diartikan bahwa *self-efficacy* memiliki tiga dimensi: kekuatan, besaran dan generalitas. Kekuatan mencerminkan bagaimana individu percaya diri bahwa mereka dapat melakukan perilaku tertentu. Dimensi tingkat mencerminkan tingkat kesulitan yang terkait dengan melakukan perilaku. Dimensi generalitas mencerminkan sejauh mana *self-efficacy* yang dikembangkan dalam satu situasi ke situasi lain.

Self-efficacy diperkirakan dapat mempengaruhi tingkat stres seseorang individu. Hal ini didukung dari pendapat yang dikemukakan oleh Bandura, “*self-efficacy has a very high negative correlation with job-*

²⁸ Nathaniel M. Rickles, Albert I. Wertheimer dan Mickey C. Smith, *Social and Behavioral Aspects of Pharmaceutical Care*, (USA: Jones and Bartlett Publishers, 2010), p. 46

*stress*²⁹. Dapat diartikan bahwa *self-efficacy* memiliki korelasi negatif yang sangat tinggi dengan stres kerja.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Bandura, orang-orang dengan keyakinan tinggi dalam kemampuan mereka menangani stres berhubungan dengan pendekatan tugas yang sulit sebagai tantangan yang harus dikuasai bukan sebagai ancaman yang harus dihindari.

Dari kedua teori di atas, dikatakan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang negatif terhadap stres kerja. Orang-orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi jika menghadap tugas atau pekerjaan yang cukup sulit, maka mereka mampu untuk menangani stres.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Leiter berpendapat tentang *self-efficacy* memiliki dampak positif terhadap stres. Leiter mengatakan “*Individual with high self-efficacy tend to use active coping strategies and have a greater tendency to worry about job-related stressors*”³⁰. Dapat diartikan, bahwa individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung untuk menggunakan strategi penanganan yang aktif dan memiliki kecenderungan lebih besar untuk khawatir tentang pekerjaan yang berhubungan dengan stres.

Hal tersebut juga senada seperti yang dikatakan oleh Serge P. Shohov, bahwa “*persons with high self-percepts of efficacy are less susceptible to phenomena arising from stress*”³¹. Dapat diartikan, bahwa orang-orang

²⁹ Jerrell C. Cassady & Mourad Ali Eissa, *Emotional Intelligence: Perspectives on Educational and Positive Psycholog*, (New York: Peter Lang Publishing, Inc, 2008), p. 88

³⁰ *Ibid.*

³¹ Serge P. Shohov, *Advance in Psychology Research*, (New York: Nova Science Publishers, 2004), p. 156

dengan efikasi diri yang tinggi kurang rentan terhadap fenomena yang timbul dari stres.

Maksud dari kedua teori di atas adalah, *self-efficacy* memiliki dampak positif terhadap stres. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi, maka kemungkinan besar, dia akan terhindar dari kondisi tertekan dan stres karena mampu menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya.

Beberapa teori di atas diperkuat oleh Bandura, Jex & Bliese dan Schwarzer, mengatakan bahwa “*self-efficacy is relevant in the study of stress and work*”³². Dapat diartikan, bahwa efikasi diri berpengaruh dalam studi stres dan kerja.

Dari beberapa paparan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan diri pada individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan kondisi apapun dengan menggerakkan atau memobilisasi dirinya. *Self-efficacy* juga terdiri dari beberapa dimensi, yaitu dimensi tingkat dimensi dan dimensi generalitas.

B. Kerangka Berpikir

Self-efficacy pada setiap individu berbeda-beda. *Self-efficacy* itu sendiri dapat berupa mengerakan pekerjaan atau tugas, menjalankan suatu program kerja, menyelesaikan masalah dan keyakinan dalam menghadapi situasi di setiap kondisi apapun. Jika sering mendapatkan pengalaman keberhasilan

³² Rosa Grau, “Moderator Effects of Self-Efficacy on Occupational Stress”, *Psychology in Spain*, Vol 5 No. 1, 2001, p. 64

yang baik, maka akan meningkatkan *self-efficacy* pada diri individu tersebut. Seseorang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi lebih mampu untuk menghadapi pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang bermacam-macam.

Orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki keyakinan mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dalam berbagai bentuk dan tingkat kesulitan. *Self-efficacy* yang rendah akan sangat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Stres kerja itu sendiri disebabkan dari lingkungan pekerjaan baik dalam maupun luar yang kurang mendukung individu. Penyebab-penyebab stres atau yang disebut *stressor* tidak dapat dihindari. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan secara positif dengan lingkungan, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif baik pada aspek fisik maupun mental individu tersebut, yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Oleh karena itu, menjadi penting diperhatikan oleh organisasi, karyawan-karyawan yang mengalami stres kerja. Organisasi harus berupaya mengelola tingkat stres pekerja pada tingkat yang optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. termasuk pula mencari solusi dampak negatif yang dimunculkan karyawan yang stres. Agar tidak mengalami stres yang berat, individu harus mempunyai keyakinan diri terhadap kemampuannya.

Orang-orang dengan *self-efficacy* yang tinggi mampu menghadapi pekerjaan dan tugas dalam tingkat apapun. Mereka mampu untuk menggerakkan atau memobilisasi motivasi diri dan perilaku untuk menyelesaikan tugas dengan berhasil. Berbeda dengan orang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah. Mereka lebih mudah tertekan jika berhadapan dengan tugas dan tuntutan yang berat.

Dari uraian di atas, maka diduga bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada karyawan.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : “Terdapat hubungan yang negatif antara *self-efficacy* dengan stres kerja. Semakin tinggi *self-efficacy*, maka semakin rendah stres kerja”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) mengenai hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja pada karyawan di PT. Kabelindo Murni Tbk.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Kabelindo Murni Tbk yang beralamat di Jalan Rawa Girang No. 2 kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur. Alasan dipilihnya lokasi tersebut adalah karena merupakan suatu perusahaan besar yang bekerja di bidang produksi kabel dengan sistem target. Selain itu, karyawan di sana dihadapkan oleh mesin-mesin yang besar dan berbahaya sehingga dapat dibilang hal tersebut merupakan beban kerja dalam pekerjaan.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, yakni dari bulan April sampai Juni 2013. Alasan memilih waktu tersebut karena merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Metode survey adalah suatu metode penelitian yang mengumpulkan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yakni memperoleh informasi yang bersangkutan dengan status gejala pada saat penelitian.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dari penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Kabelindo Murni Tbk yang berjumlah 292 karyawan. Peneliti menggunakan populasi terjangkau yaitu karyawan pada divisi *manufacturing* di bagian produksi yang berjumlah 139 orang. Alasan menggunakan populasi terjangkau di bagian tersebut karena di bagian ini tuntutan dan beban pekerjaan cukup berat dibandingkan dengan bagian lain. Para karyawan di bagian tersebut ditugaskan membuat bermacam-macam kabel dan kawat dengan menggunakan mesin-mesin besar dan berat. Produksi dengan sistem target juga diterapkan sesuai permintaan konsumen.

Dari populasi terjangkau tersebut, maka berdasarkan penggunaan tabel *Isaac dan Michael* dengan tingkat kesalahan 5% yang dijadikan sampel berjumlah 100 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel acak proporsional (*Proportional Random Sample*). Dalam menentukan anggota sampel, peneliti mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada didalam masing-masing kelompok tersebut.

Tabel III.1
Pengambilan Sampel Menggunakan *Proportional Random Sampling*

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Sample
Supervisor	13	$13/139 \times 100$	9
Drawing	16	$16/139 \times 100$	11
LINE 1	7	$7/139 \times 100$	5
LINE 2	22	$22/139 \times 100$	16
LINE 3	15	$15/139 \times 100$	11
LINE 4	12	$12/139 \times 100$	9
LINE 5	18	$18/139 \times 100$	13
LINE 6	15	$15/139 \times 100$	11
LINE 7	11	$11/139 \times 100$	8
Repair	10	$10/139 \times 100$	7
Jumlah	139		100

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan perhitungan tabel di atas, bagian supervisor dan line 4 yang dijadikan sampel adalah masing-masing sebanyak 9 orang. Bagian drawing, line 3 dan line 6 menghasilkan sama banyak yaitu 11 orang. Line 1 sebanyak 5 orang, line 2 sebanyak 16 orang, line 5 sebanyak 13 orang, line 7 sebanyak 8 orang dan bagian repair sebanyak 7 orang.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui observasi dan pengisian kuisioner oleh para karyawan di PT. Kabelindo Murni Tbk. Kedua data, *self-efficacy* dan stres kerja diteliti dengan menggunakan kuisioner.

Indikator yang digunakan untuk kedua variabel dikembangkan menjadi instrumen. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan untuk melihat tingkat keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Butir-butir instrumen yang tidak valid kemudian digugurkan dan tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel *self-efficacy* sebagai variabel X dengan stres kerja sebagai variabel Y.

1. Stres Kerja

a. Definisi Konseptual

Stres kerja adalah suatu kondisi seseorang karyawan di mana beberapa faktor lingkungan kerja berinteraksi dan menimbulkan masalah fisiologi, masalah psikologi maupun masalah perilaku.

b. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan data primer (langsung di dapat dari responden) diukur dengan menggunakan skala *Likert* sebanyak 30 butir pertanyaan yang mencerminkan indikator masalah yang disebabkan oleh stres, yaitu dari

segi masalah fisiologi (meningkatnya denyut jantung, meningkatnya tarikan napas), masalah psikologi (kecemasan, amarah, tegang, bosan/jemuhan) dan masalah perilaku (sulit tidur dan pola makan tidak teratur).

c. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

Kisi-kisi instrumen stres kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja. Kisi-kisi ini juga disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen stres kerja dapat dilihat pada tabel III.2.

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala *Likert*, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y (Stres Kerja)

Variabel	Indikator	Subindikator	Butir Uji Coba		Butir Sesudah Uji Coba	
			+	-	+	-
Stres Kerja	Masalah Fisiologi	Meningkatnya denyut jantung	27	2, 8, 17*,	23	2, 8,
		Meningkatnya tarikan napas		19, 23		17, 19
	Masalah Psikologi	Kecemasan	4, 10	11,16, 20*,25,29*	4, 10	11, 15, 21
		Amarah		12*, 13, 22*, 28		12, 24
		Tegang		1 , 3		1, 3
		Bosan/ jenuh	5, 6	7, 9, 30	5, 6	7, 9, 25
		Sulit tidur		14, 15, 18,		13, 14, 16
	Masalah Perilaku	Pola makan tidak teratur		21, 24, 26		18, 20, 22

Keterangan:

*)Butir pernyataan yang drop

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Stres Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	1	5
2.	S : Setuju	2	4
3.	RR : Ragu-Ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	4	2
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	5	1

d. Validasi Instrumen Stres Kerja

Instrumen yang diuji coba sebanyak 30 butir dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif. Dari uji coba ini dapat dilihat butir-butir instrumen yang ditampilkan mewakili indikator dan

variabel yang diukur. Instrumen sebanyak 30 butir ini diujicobakan kepada 30 karyawan di divisi manufacturing di bagian PQA.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total (r_h) melalui teknik korelasi *product moment* (*Pearson*). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujian ditetapkan dengan cara membandingkan r_h berdasarkan hasil perhitungan lebih besar dengan r_t ($r_h > r_t$), maka butir instrumen dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian pernyataan tersebut tidak digunakan atau *drop*. Kriteria batas minimum pernyataan adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu³²:

$$r_{it} = \frac{\Sigma y_i \cdot \Sigma y_t}{\sqrt{(\Sigma y_i^2) (y_t^2)}}$$

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

y_i : Jumlah kuadrat deviasi dari y_i

y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari y_t

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 30 butir pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 5 butir soal yang drop yaitu nomor 12, 17, 20, 22 dan 29. Sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 25 butir.

³² H. Djaali. Pudji Muljono., Pengukuran dalam bidang pendidikan. (Jakarta, Grasindo, 2008), h. 86

Selanjutnya, dilakukan perhitungan realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang setelah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya. Untuk menghitung varian butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana :

r_{ii} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir yang valid

S_i^2 = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Dari hasil perhitungan di atas, butir yang dinyatakan valid mendapat jumlah varians ($\sum S_i^2$) sebesar 16,87 dan varians total (S_t^2) sebesar 167,03. Kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan

mendapatkan skor reliabilitas (r_{ii}) sebesar 0,936. (Selengkapnya lihat lampiran 12)

Kesimpulan dari perhitungan menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000), maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Instrumen yang berjumlah 25 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai istruumen final untuk mengukur stres kerja.

2. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

a. Definisi Konseptual

Self-efficacy merupakan suatu keyakinan diri pada individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan kondisi apapun dengan menggerakkan atau memobilisasi dirinya. *Self-efficacy* juga terdiri dari beberapa dimensi, yaitu dimensi tingkat, dimensi kekuatan dan dimensi generalitas.

b. Definisi Operasional

Self-efficacy merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarluaskan kepada para karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. Instrumen yang digunakan berupa *New General Self Efficacy* (NGSE) dari Gilaad Chen, Stanley M.Gully, Dov Eden (2001) yang dikembangkan berdasarkan replika dari penelitian sebelumnya yaitu Sherer et al. (1982). Kuisoner NGSE terdiri dari 8 butir pernyataan dengan koefisiensi alpha untuk replika adalah 0.87

(*magnitude*), 0.88 (*strength*), dan 0.85 (*generality*). *Self-efficacy* mencangkup dimensi-dimensi : *Magnitude, Strength dan Generality*.

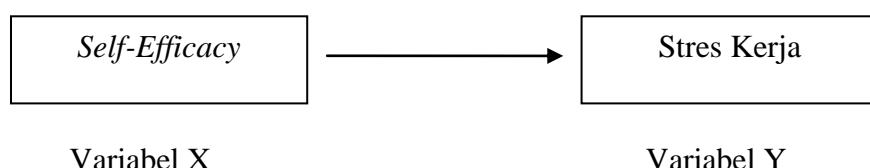
Untuk mengisi kuesioner NGSE pada setiap pernyataan, telah disediakan alternatif jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan menggunakan skala likert. Responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dan setiap item jawaban memiliki nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima), sesuai dengan jawaban. Seperti tampak dalam tabel III.4 berikut ini :

Tabel III.4
Skala Penilaian Untuk *Self-Efficacy*

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	RR : Ragu-Ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Variabel penelitian terdiri dari dua variabel. variabel bebas (*self-efficacy*) yang digambarkan dengan simbol X dan variabel terikat (stres kerja) digambar dengan simbol Y. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel X dengan variabel Y, maka konstelasi hubungan antara variabel X dan Y adalah sebagai berikut :



Keterangan :

X = Variabel Bebas (*Self-Efficacy*)

Y = Variabel Terikat (Stres Kerja)

→ = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Pada Penelitian ini sesuai dengan metodologi dan tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja. Dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah berikut :

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat (Y) dapat diprediksi melalui variabel bebas (X) secara individual. adapun perhitungan persamaan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :³³

Didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus berikut :³⁴

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

³³ Sudjana, Metode Statistik Edisi Keenam, (Bandung: Tarsito, 2005), p. 312

³⁴ *Ibid.*, p. 315

Keterangan :

- a : Nilai intercept (konstan)
- b : Koefisien arah regresi
- X : Nilai Variabel bebas sesungguhnya
- Y : Nilai Variabel terikat sesungguhnya
- ΣX : Jumlah skor sebaran X
- ΣY : Jumlah skor sebaran Y
- ΣXY : Jumlah skor X dan Y berpasangan
- ΣX^2 : Jumlah skor yang dikuadratkan

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$) dengan uji lilliefors pada taraf signifikansi (α) = 0,05

Rumus yang digunakan adalah:³⁵

$$L_0 = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

- F (Z_i) : merupakan peluang angka baku
- S (Z_i) : merupakan proporsi angka baku
- L₀ : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis statistik :

- H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal
- H_1 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tak normal

³⁵ Ibid., p. 467

Kriteria pengujian :

Jika $L_{tabel} > L_{hitung}$ maka H_0 diterima, berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi diperoleh berarti atau tidak.

Dengan persamaan statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_i : \beta \neq 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan,

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear (garis lurus) atau tidak.

Hipotesis statistik :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X \text{ (Regresi linier)}$$

$$H_i : Y \neq \alpha + \beta X \text{ (Regresi non linier)}$$

Kriteria pengujian linieritas regresi adalah :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan, Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti regresi dinyatakan linear jika H_0 diterima. Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan tabel anava berikut ini :

Tabel III.5
Analisis Varians (ANAVA)

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	N	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-		
Regresi (b/a)	1	$\sum b - XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	$F_o > F_t$ Maka regresi berarti
Residu	$n - 2$	$JK(T) - JK(a) - Jk(b)$	$\frac{Jk(res)}{Dk(res)}$		
Tuna Cocok	$k - 2$	$JK(res) - JK(G)$	$\frac{JK(Tc)}{db(Tc)}$	$\frac{RJK(Tc)}{RJK(G)}$	$F_o < F_t$ maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	$n - k$	$\sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{Nk}$	$\frac{JK(G)}{db(s)}$		

Keterangan :

$JK(Tc)$ = Jumlah Kuadrat (Tuna Cocok)

$JK(G)$ = Jumlah Kuadrat Kekeliruan (Galat)

$JK(res)$ = Jumlah Kuadrat (sisa)

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

c. Uji Koefisiensi Korelasi

Menghitung r_{xy} menggunakan rumus “ r ” (*product moment*) dat Pearson dengan rumus sebagai berikut :³⁶

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor variabel X

$\sum Y$: Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor variabel Y

d. Uji Keberartian Koefisiensi Korelasi (Uji-t)

Menggunakan uji-t untuk mengetahui keberartian hubungan 2 variabel dengan rumus sebagai berikut :³⁷

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - (r)^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : Skor signifikansi koefisiensi korelasi

r : Koefisiensi korelasi product moment

n : Banyaknya sampel atau data

³⁶ Suharyadi, Purwanto S.K. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi Kedua (Jakarta:Salemba empat. 2009), p. 159

³⁷ *Ibid.*, p. 164

Hipotesis statistik :

$$H_0 : \rho \geq 0$$

$$H_i : \rho < 0$$

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika $t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, berarti Koefisien korelasi signifikan, jika H_i diterima dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang negatif antara variabel X (*self-efficacy*) dengan variabel Y (stres kerja).

e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (stres kerja) ditentukan X (*self-efficacy*) dengan menggunakan rumus sebagai berikut .³⁸

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 : Koefisien Korelasi Product Moment

³⁸ *Ibid.*, p. 163

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari dua variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuisioner oleh 100 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi. Deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel bebas yaitu yang mempengaruhi dilambangkan dengan X, dalam penelitian variabel bebasnya adalah Efikasi Diri (*Self-Efficacy*). Sedangkan untuk variabel terikatnya yang dipengaruhi dilambangkan dengan Y. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Stres Kerja.

1. Stres Kerja

Data stres kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian atau kuisioner dengan menggunakan skala *likert* sebanyak 25 pernyataan oleh 100 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 53 dan skor tertinggi 99, sehingga skor rata-rata (\bar{Y}) adalah 73,07, varians (S^2) sebesar 87,197 dan simpangan baku (S) sebesar 9,338. (Selengkapnya lihat lampiran 16 dan 21).

Distribusi data stres kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 46, banyaknya kelas interval adalah 7,6 yang dibulatkan menjadi 8 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K=1+3,3 \log n$).

Panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 5,75 yang dibulatkan menjadi 6. Data selengkapnya tentang stres kerja dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram sebagai berikut:

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Stres Kerja (Variabel Y)

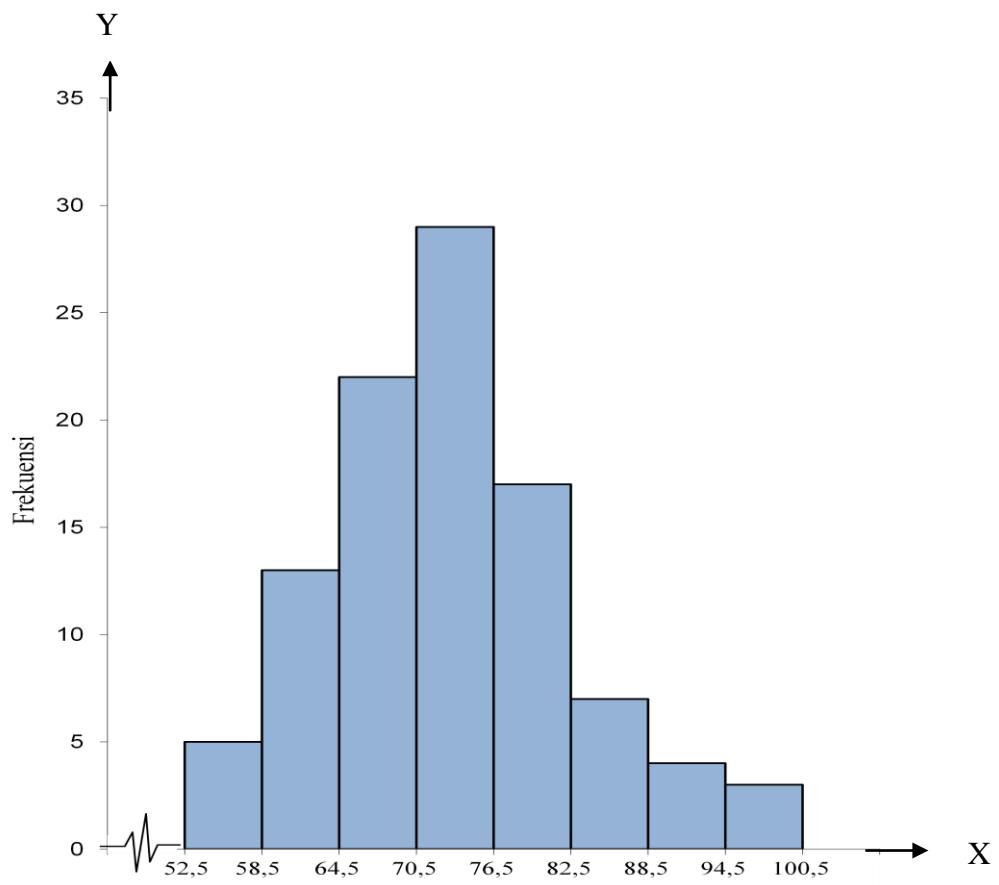
Kelas Interval		Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif	
53	-	58	52,5	58,5	5	5,0%
59	-	64	58,5	64,5	13	13,0%
65	-	70	64,5	70,5	22	22,0%
71	-	76	70,5	76,5	29	29,0%
77	-	82	76,5	82,5	17	17,0%
83	-	88	82,5	88,5	7	7,0%
89	-	94	88,5	94,5	4	4,0%
95	-	100	94,5	100,5	3	3,0%
Jumlah				100	100%	

Sumber: Diolah oleh Penelit

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat banyaknya interval kelas sebesar 8 kelas dan panjang kelas adalah 6. Untuk batas nyata satuan, batas bahwa sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05.

Untuk mempermudah pafsiran data stres kerja maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram. Berdasarkan gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel stres kerja yaitu 29 terletak pada interval kelas ke-4 yakni antara 71-76 dengan frekuensi

relatif sebesar 29,0%. Lalu frekuensi terendahnya adalah 3 yaitu terletak pada interval kelas ke-8 dengan frekuensi relatif 3,0% .



Gambar IV.1

Grafik Histogram Stres Kerja (Variabel Y)

Berdasarkan gambar histogram pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel stres kerja yaitu 29 terletak pada interval kelas ke-4 yakni antara 70,5-76,5 dengan frekuensi relatif sebesar 29,0% dan frekuensi terendahnya adalah 3 terletak pada interval kelas ke-8 yakni antara 94,5-100,5 dengan frekuensi relatif sebesar 3,0%.

Tabel IV.2
Rata-rata Skor Hitung Stres Kerja

Variabel	Stres Kerja		
	Indikator	Masalah Fisik	Masalah Psikologi
Jumlah Soal	5	14	6
Skor	1423	4105	1779
Rata-rata	284,0	293,21	296,50
Persentase	32,55%	33,54%	33,91%

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel perhitungan rata-rata skor stres kerja, indikator masalah fisik terdapat 5 soal dengan skor 1423, rata-rata sebesar 284,0 dan persentase sebesar 32,55%. Indikator masalah Psikologi terdapat 14 soal dengan skor 4105, rata-rata sebesar 293,21 dan persentase sebesar 33,54%. Sedangkan indikator masalah perilaku terdapat 6 soal dengan skor 1779, rata-rata 296,50 dan persentase sebesar 33,91%.

2. Data Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Data efikasi diri (*self-efficacy*) diperoleh melalui pengisian instrumen sebanyak 8 pernyataan oleh 100 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 19 dan skor tertinggi 34, sehingga skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 26,51, varians (S^2) sebesar 12,515 dan simpangan baku (S) sebesar 3,538. (Selengkapnya lihat lampiran 15 dan 21).

Distribusi data efikasi diri (*self-efficacy*) dapat dilihat di bawah ini, di mana rentang skor (R) adalah 15, banyaknya kelas interval (K) adalah

7,6 yang dibulatkan menjadi 8 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K=1+3,3 \log n$).

Lalu panjang kelas interval (R/K) adalah sebesar 1,875 yang dibulatkan menjadi 2. Data selengkapnya tentang efikasi diri (*self-efficacy*) dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram sebagai berikut:

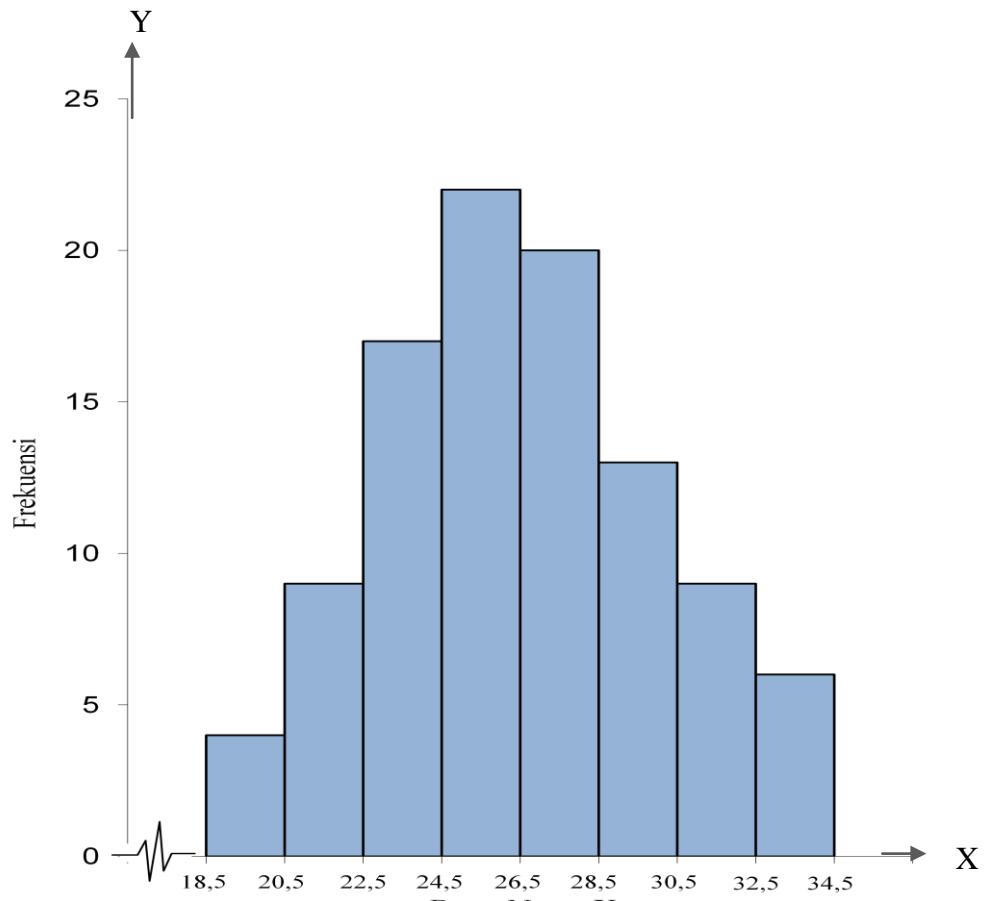
**Tabel IV. 3
Distribusi Frekuensi *Self-Efficacy* (Variabel X)**

Kelas Interval		Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif	
19	-	20	18,5	20,5	4	4,0%
21	-	22	20,5	22,5	9	9,0%
23	-	24	22,5	24,5	17	17,0%
25	-	26	24,5	26,5	22	22,0%
27	-	28	26,5	28,5	20	20,0%
29	-	30	28,5	30,5	13	13,0%
31	-	32	30,5	32,5	9	9,0%
33	-	34	32,5	34,5	6	6,0%
Jumlah				100	100%	

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel efikasi diri (*self-efficacy*) yaitu 22 terletak pada interval kelas ke-4, yakni antara 25-26 dengan frekuensi relatif sebesar 22,0%. Lalu frekuensi terendahnya adalah 4 yaitu terletak pada interval pertama dengan frekuensi relatif 4,0%.

Untuk mempermudah penafsiran data efikasi diri (*self-efficacy*) maka data dapat digambarkan dengan grafik histogram.



Grafik Self-Efficacy (Variabel X)

Berdasarkan garfik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel efikasi diri (*self-efficacy*) yaitu 22 terletak pada interval ke-4 yakni antara 24,5-26,5 dengan frekuensi relatif sebesar 22,0% dan frekuensi terendahnya adalah 4 terletak kelas pertama yakni antara 18,5-20,5 dengan frekuensi relatif sebesar 4,0%.

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Dimensi *Self-Efficacy*

Variabel	Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>)		
	Dimensi	Magnitude (Besarnya/ Tingkat)	Generalitas
Jumlah Soal	2	3	3
Skor	400	2251	1164
Rata-rata	200,00	750,33	388,00
Persentase	14,94%	56,06%	28,99%

Berdasarkan perhitungan rata-rata skor dimensi efikasi diri (*self-efficacy*), dimensi *magnitude* memiliki 2 soal dengan skor 400, rata-rata sebesar 200,00 dan persentase sebesar 14,94%. Dimensi generalitas memiliki 3 soal dengan skor 2251, rata-rata sebesar 750,33 dan persentase sebesar 56,06%. Sedangkan dimensi *strength* memiliki 3 soal dengan skor 1164, rata-rata sebesar 388,00 dan persentase sebesar 28,99%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dimensi generalitas memiliki persentase yang paling besar.

B. Analisis Data

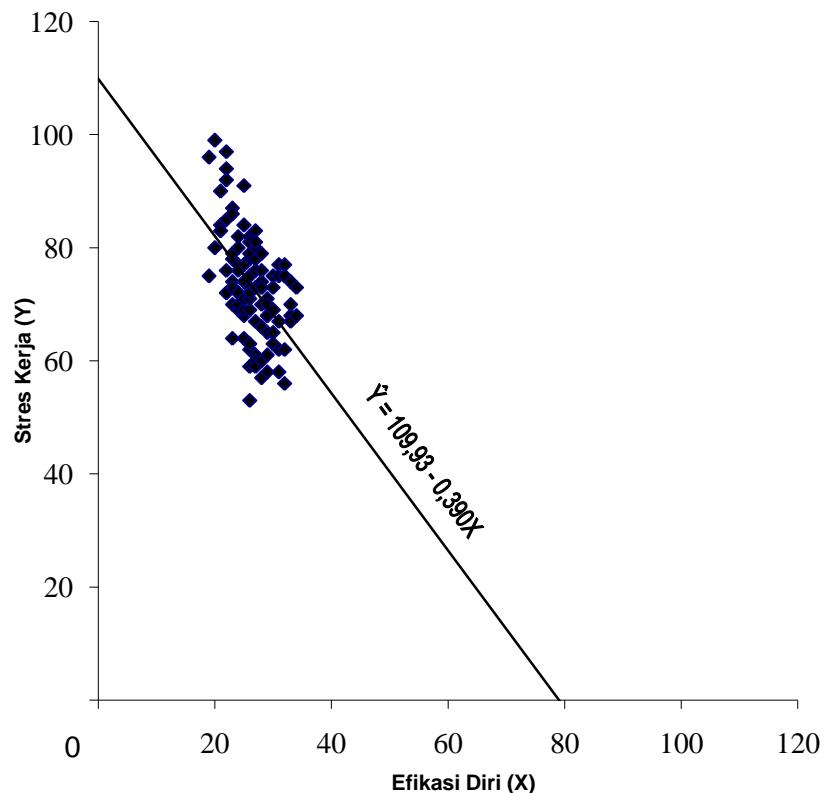
1. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi untuk penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana karena hanya ada dua variabel yaitu efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai variabel bebas dan variabel stres kerja sebagai variabel terikat.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja menghasilkan koefisien

arah regresi sebesar -1,390 dan konstanta sebesar 109,93 Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel (X) efikasi diri (*self-efficacy*) dan (Y) stres kerja, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 109,93 - 1,390X$. (Selengkapnya lihat lampiran 23).

Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor efikasi diri (*self-efficacy*) akan mengakibatkan penurunan stres kerja sebesar -1,390 skor pada konstanta 109,93. Persamaan garis linier $\hat{Y} = 109,93 - 1,390X$ dapat dilukiskan pada gambar IV. 3 berikut ini:



Gambar IV.3
Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 109,93 - 1,390X$

2. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji *Liliefors* pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sample sebanyak 100 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji *Liliefors*, $L_{hitung} (L_o) = 0,049$, $L_{tabel} (L_t) = 0,089$, ini menandakan bahwa $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, berarti penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. (Selengkapnya lihat lampiran 28). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada lampiran. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

n	α	$L_{hitung} (L_o)$	$L_{tabel} (L_t)$	Keterangan
100	0,05	0,049	0,089	Normal

3. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah “terdapat hubungan negatif antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja”.

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian keberartian regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X berarti atau tidak (signifikan). Pengujian keberartian regresi dilakukan dengan kriteria pengujian regresi berarti (signifikan) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya H_0 ditolak.

Dan dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 37,63$ sedangkan $F_{tabel(0,05;1/98)} = 3,96$. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak, yang berarti persamaan regresi adalah signifikan. (Proses perhitungan pada lampiran 30).

b. Uji Liniearitas Regresi

Pengujian liniearitas persamaan regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis linear atau tidak. Berdasarkan pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang $(k-2) = 16-2 = 14$ dan dk penyebut $(n-k) = 100-16 = 84$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$), diperoleh $F_{tabel(0,05;14/84)}$ adalah 1,82 sedangkan F_{hitung} adalah 1,24. Pengujian linearitas persamaan regresi dilakukan dengan kriteria pengujian berbentuk linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang artinya H_0 diterima berarti regresi dinyatakan linear jika H_0 diterima.

Hasil pengujian hipotesis seperti ditunjukkan pada tabel di bawah ini menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja adalah berarti (signifikan) dan linear (proses perhitungan pada lampiran 31).

Berikut ini hasil perhitungan uji keberartian (signifikan) dan uji persyaratan model regresi efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja.

Tabel IV.6
TABEL ANAVA UNTUK Pengujian Signifikansi dan Linearitas
Persamaan Regresi Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Stres Kerja
 $\hat{Y} = 109,93 - 1,390X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	100	542555,00			
Regresi (a)	1	533922,49			
Regresi (b/a)	1	2394,89	2394,89	37,63*	3,91
Sisa	98	6237,62	63,65		
Tuna Cocok	14	1065,31	76,09		
Galat	84	5172,30	61,58	1,24**	1,82
Kekeliruan					

*) Regresi Signifikan ($F_{hitung} = 37,63 > F_{tabel(0,05;1/98)} = 3,96$)

**) Regresi Linear ($F_{hitung} = 1,24 < F_{tabel(0,05;14/84)} = 1,82$)

c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar -0,527 (lihat lampiran 34). Ini menunjukkan $r_{xy} < 0$, sehingga dapat disimpulkan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja terdapat hubungan yang negatif.

Tabel IV. 7
Tabel Koefisien Korelasi

Koefisien	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,19	Sangat Rendah
0,2 – 0,39	Rendah
0,4 – 0,59	Sedang
0,6 – 0,79	Tinggi
0,8 – 1,00	Sangat Tinggi

Bila nilai r hampir mendekati nilai 1, maka menunjukkan hubungan yang sangat kuat³⁹. Dengan melihat tabel koefisien korelasi, dapat dilihat bagaimana hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja. Nilai r yang dihasilkan adalah -0,527 yang berarti memiliki hubungan yang sedang antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja pada karyawan di PT. Kabelindo Murni Tbk.

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Uji keberartian (signifikansi) koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja signifikan atau tidak, maka selanjutnya uji keberartian korelasi dengan menggunakan Uji-t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan dk = n-2. Kriteria pengujinya adalah H_0 ditolak apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan.

Dari hasil perhitungan menunjukkan $-t_{hitung}$ sebesar -6,13 dan $-t_{tabel}$ sebesar -1,66. Karena $-t_{hitung}$ (-6,13) < $-t_{tabel}$ (-1,66), maka dapat

³⁹ Muhammad Nisfiannoor, Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), p. 154

disimpulkan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja terjadi korelasi yang signifikan. (proses perhitungan lihat lampiran 35).

Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7.

Tabel IV.8
**Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara Efikasi Diri
(*Self-Efficacy*) Dan Stres Kerja**

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t _{hitung}	-t _{tabel} $\alpha = 0,05$
X dan Y	-0,527	0,2774	-6,13	-1,66

e. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y (stres kerja) ditentukan oleh variabel X (*self-efficacy*), yaitu $r_{xy}^2 = (-0,527)^2 = 0,2774$ (proses perhitungan pada lampiran 36). Sehingga dapat dikatakan bahwa 27,74% variasi stres kerja ditentukan oleh efikasi diri (*self-efficacy*), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jika melihat tabel IV. 8 maka dapat dijelaskan bahwa nilai $r_{xy}^2 = 0,2774$ berada dalam koefisien $0,2 - 0,39$ yang berarti pengaruh efikasi diri (*self-efficacy*) terhadap variasi stres kerja terbilang rendah.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 109,93 - 1,390X$ adalah signifikan dan linear. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap perubahan satu tingkat efikasi diri (*self-efficacy*) (X) akan dapat

mengakibatkan terjadinya perubahan pada stres kerja (Y) sebesar – 1,390 pada konstanta 109,93.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,527 dan t_{hitung} sebesar $-6,13 < -t_{tabel}$ sebesar -1,66, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja. Semakin tinggi efikasi diri (*self-efficacy*) maka semakin rendah tingkat stres kerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah efikasi diri (*self-efficacy*), maka semakin tinggi tingkat stres kerja.

Variabel stres kerja menunjukkan bahwa indikator masalah fisik dengan subindikator meningkatnya denyut jantung dan tarikan napas memiliki skor 1423 atau 32,55%. Indikator masalah piskologi dengan subindikator kecemasan, amarah, tegang dan bosan/jenuh memiliki skor 4105 atau 33,54%. Indikator selanjutnya masalah perilaku dengan subindikator sulit tidur dan pola makan tidak teratur memiliki skor 1779 atau 33,91%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa indikator masalah psikologi memiliki skor terbanyak, tetapi persentase terbanyak dimiliki oleh indikator masalah perilaku dengan 33,91%. Namun, persentase antara ketiga indikator tidak terlalu signifikan karena masing-masing persentase tidak terlalu jauh.

Besarnya variabel stres kerja ditentukan oleh variabel efikasi diri (*self-efficacy*) dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah 0,2774 secara statistik nilain ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 27,74% variasi stres kerja ditentukan atau dipengaruhi

oleh efikasi diri (*self-efficacy*) dan sisanya 72,26% ditentukan oleh faktor yang lainnya.

Variabel efikasi diri (*self-efficacy*) memiliki dimensi magnitude yang mempunyai rata-rata 14,94%, dimensi generalitas memiliki 56,06% dan dimensi kekuatan memiliki 28,99%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dimensi generalitas memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan dimensi lainnya.

D. Keterbatasan Penelitian

Walaupun penelitian ini sudah menguji kebenaran hipotesis yang diajukan, namun peneliti merasa belum sepenuhnya berada pada tingkat kebenaran mutlak. Hasil uji hipotesis ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan, antara lain:

1. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan, sedangkan faktor yang diteliti memiliki keterbatasan.
2. Keterbatasan tenaga, waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian.
3. Hasil penelitian pada PT. Kabelindo Murni Tbk tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpensi data dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi seseorang karyawan di mana beberapa faktor lingkungan kerja berinteraksi dan menimbulkan masalah fisiologi, masalah psikologi maupun masalah perilaku.

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan suatu keyakinan diri pada individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas. Efikasi diri (*self-efficacy*) juga terdiri dari beberapa dimensi, yaitu dimensi tingkat dimensi dan dimensi generalitas.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang negatif antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan stres kerja pada karyawan di PT. Kabelindo Murni Tbk. Dimensi generalitas merupakan dimensi yang paling berpengaruh untuk stres kerja dalam penelitian ini.

Stres kerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk dipengaruhi oleh efikasi diri (*self-efficacy*) sebesar 27,74% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa efikasi diri (*self-efficacy*) dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan di PT. Kabelindo Murni Tbk. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah stres kerja merupakan suatu hal yang harus ditangani oleh perusahaan terhadap karyawan-karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pada karyawan-karyawan, sehingga membuat karyawan bisa terhindar dari dampak stres kerja yang tinggi. Selain itu, ada baiknya juga jika perusahaan memberikan kursus manajemen stres bagi para karyawannya juga memberikan nasehat atas masalah dan dukungan tim kerja untuk semua pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, efikasi diri (*self-efficacy*) memiliki hubungan negatif dengan stres kerja. Untuk itu, diperlukan upaya yang tepat agar efikasi diri (*self-efficacy*) meningkat, yaitu perusahaan memberikan motivasi serta menanamkan pikiran positif kepada karyawan-karyawan dalam menghadapi pekerjaan melalui pertemuan di pagi hari sebelum pekerjaan dimulai.

Meskipun bukan hanya efikasi diri (*self-efficacy*) saja yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan di PT. Kabelindo Murni Tbk., karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya seperti hubungan rekan kerja, dukungan sosial, lingkungan kerja, beban kerja, konflik peran dan lainnya. Namun, penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa efikasi

diri (*self-efficacy*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat. Untuk mengatasi stres kerja pada karyawan, sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan bagi karyawan sehingga terjadi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan keterampilan. Selain itu, perusahaan juga memberikan sebuah kursus manajemen stres, sehingga karyawan dapat terhindar dari stres kerja yang tinggi.

Untuk meningkatkan efikasi diri (*self-efficacy*) karyawan, perusahaan dapat melakukan motivasi, dukungan serta menanamkan pikiran yang positif kepada karyawan-karyawannya melalui pertemuan di pagi hari sebelum pekerjaan dimulai. Dengan hal ini, para karyawan akan jadi bersemangat untuk menyelesaikan target pekerjaan dengan baik.

Agar tujuan perusahaan tercapai, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kondisi para karyawannya, baik segi fisiologi, psikologi maupun perilaku. Jangan sampai beberapa faktor lingkungan kerja dan beban kerja yang dihadapi karyawan, dapat menganggu kondisi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Fayyaz, Nazir Ahmad Gilkar dan Javid Ahmad Darzi. *Organisational Behaviour*. India: Atlantic, 2008.
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabet, 2007.
- Cassady, Jerrell C. & Mourad Ali Eissa. *Emotional Intelligence: Perspectives on Educational and Positive Psychology*. New York: Peter Lang Publishing, Inc, 2008.
- Chatzisarantis, Nikos and Martin Hagger. *The Social Psychology of Exercise and Sport*. New York: Open University Press, 2005.
- Eggen, Paul. *Educational Psychology “Windows on Classrooms”*. New Jersey: Person Merrill Prentice Hall, 2007.
- Feltz, Deborah L., Sandra E. Short and Philip Joseph Sullivan. *Self-Efficacy Theory in Sport*. USA: Library of Congress Catalog-in-Publication Data, 2008.
- Gold, Liza H. *Sexual Harassment*. USA: American Psychiatric Publishing, 2004.
- Grau, Rosa. “Moderator Effects of Self-Efficacy on Occupational Stress”, *Psychology in Spain*, Vol 5 No. 1, 2001, p. 64
- Greenberg, Jerald. *Behavior in Organizations*. Ninth Edition. New Jersey: Person Prentice Hall, 2008.
- Hagger, Martin and Nikos Chatzisarantis. *The Social Psychology of Exercise and Sport*. New York: Open University Press, 2005.
- Hristow, Z. *Work Stress in the Context of Transition: A Case Study of Three Public Sectors in Bulgaria*. International Labour Office, 2003.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Kusluvan, Salih. *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*. New York: Nova Science Publishers, Inc. 2003.
- National Safety Council. *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC, 2003.

- Newstrom, John W. *Organizational Behavior “Human Behavior at Work”*. Twelfth Edition. New York: Mc Graw Hill, 2007.
- Prince-Embury, Sandra dan Donald H. Saklofske. *Resilience in Children, Adolescents, and Adult*. New York: Springer, 2013.
- Purwanto S.K., Suharyadi. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Edisi Kedua*. Jakarta:Salemba empat, 2009.
- Rickles, Nathaniel M., Albert I. Wertheimer dan Mickey C. Smith. *Social and Behavioral Aspects of Pharmaceutical Care*. USA: Jones and Bartlett Publishers, 2010.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisas*. (Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Shohov, Serge P. *Advance in Psychology Research*. New York: Nova Science Publishers, 2004.
- Sudjana. *Metode Statistik Edisi Keenam*. Bandung: Tarsito, 2005.
- Suharyadi, Purwanto S.K. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Sunaryo, M. Kes. *Psikologi Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC, 2004.
- Suwatno, H. dan Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- U.S. Departemen of Justice. *Preventing Law Enforcement Stress: The Organization's Role*. Washington, DC: Bureau of Justice Assistance.
- Zastrow, Charles. *Introduction to Social Work and Social Welfare, Tenth Edition*. Brooks: Cengage Learning, 2010.

www.kabelindo.co.id (diakses pada tanggal 22 Juni 2013 pada pukul 12.55 WIB)

LAMPIRAN-LAMPIRAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawai : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2137/UN39.12/LT/2013

11 Juni 2013

Lamp.

H a l

: Permohonan Izin penelitian untuk penyusunan skripsi

Yth. Pimpinan PT Kabelindo Murni Tbk . .

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Ristiani Fadila
Nomor Registrasi : 8115082611
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : PT Kabelindo Murni Tbk
Jl. Rawa Girang No. 2 Pulogadung, Jakarta Timur

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
"Hubungan Efikasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Karyawan."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi.

Lampiran 2



P.T. KABELINDO MURNI Tbk.

PHONE : 4609065, 4609550
FAX : 4609064, 4604271
WEBSITE : www.kabelindo.co.id

JL. RAWAGIRANG NO. 2 KAWASAN INDUSTRI PULOGADUNG JAKARTA

SURAT KETERANGAN
No : 044/HRD-S/VI/13

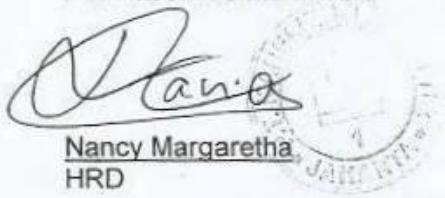
Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa,

Nama : Ristiani Fadila
Nomor Registrasi : 8115082611
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Jakarta

Telah melakukan Penelitian Skripsi di PT. Kabelindo Murni Tbk sejak bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2013.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 21 Juni 2013
PT. Kabelindo Murni Tbk.


Nancy Margaretha
HRD

A circular stamp is partially visible behind the signature, containing the text "PT KABELINDO MURNI TBK" and "JAKARTA".

Jakarta, 14 Juni 2013

Yth.

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Kabelindo Murni Tbk.

Di tempat

Hal : Permohonan Pengisian Angket

Dengan hormat,

Melalui surat ini, saya mahasiswi Universitas Negeri Jakarta, meminta untuk kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang saya ajukan dalam rangka memperoleh data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi yang berjudul Hubungan antara Efikasi Diri dengan Stres Kerja pada Karyawan.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ristiani Fadila

Mahasiswi UNJ

INSTRUMEN PENELITIAN EFIKASI DIRI

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

Berilah tanda check list(✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda dari alternatif di bawah ini:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

R = Ragu-Ragu

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya akan dapat mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri					
2.	Ketika menghadapi tugas yang sulit, saya yakin bahwa saya mampu menyelesaikannya					
3.	Secara umum, saya berpikir bahwa saya dapat memperoleh hal-hal yang penting bagi saya					
4.	Saya percaya saya bisa berhasil dalam banyak hal jika saya benar-benar menginginkannya					
5.	Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan					
6.	Saya yakin bahwa saya dapat mengerjakan berbagai macam tugas yang berbeda secara efektif					
7.	Dibandingkan dengan orang lain, saya bisa mengerjakan sebagian besar tugas dengan sangat baik					
8.	Bahkan ketika kondisi kurang mendukung, saya dapat menunjukkan performa yang cukup baik					

INSTRUMEN PENELITIAN STRES KERJA (UJI COBA)

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda saat ini.
2. Berilah tanda check list(✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda dari alternatif di bawah ini:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
R = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Target perusahaan sering membuat saya sulit relaks					
2.	Disaat mencapai batas waktu penyelesaian (deadline) pekerjaan, denyut jantung saya semakin meningkat.					
3.	Tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dapat membuat mudah tegang.					
4.	Deadline pekerjaan yang mendesak tidak membuat saya terburu-buru mengerjakannya.					
5.	Saya tetap bersemangat mengerjakan tugas yang lebih banyak daripada seharusnya.					
6.	Pekerjaan yang cukup bervariasi tidak membuat saya bosan.					
7.	Rutinitas pekerjaan menimbulkan kebosanan.					
8.	Saya tidak bisa bersikap lebih tenang ketika mengerjakan pekerjaan yang berat.					
9.	Saya merasa bosan walaupun selalu dihadapkan pada deadline pekerjaan.					
10.	Saya tetap dapat berpikir jernih walaupun mendapat pekerjaan yang lebih banyak.					
11.	Banyaknya tugas yang diberikan atasan membuat saya tidak bisa santai mengerjakannya.					
12.	Saya merasa kecewa karena beban kerja saya selalu lebih besar daripada yang seharusnya saya kerjakan.					
13.	Jika sedang menghadapi masalah, saya merasa sangat					

	sensitif dan mudah marah.				
14.	Pekerjaan yang menumpuk membuat saya tidak nyenyak tidur				
15.	Pekerjaan yang banyak sering membuat saya kurang nyenyak ketika tidur.				
16.	Saya sering cemas ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.				
17.	Saya merasakan denyut jantung menjadi cepat jika sedang melakukan bekerja.				
18.	Saya merasa sering sulit tidur karena beban pekerjaan yang saya dapatkan.				
19.	Ketika mengerjakan pekerjaan yang berat, napas terasa sesak.				
20.	Bekerja dengan mesin-mesin besar, membuat saya khawatir.				
21.	Ketika menghadapi deadline pekerjaan, terkadang nafsu makan jadi berkurang.				
22.	Saya marah ketika atasan memberikan beban pekerjaan yang lebih berat.				
23.	Tarikan napas sering tidak teratur ketika sedang melaksanakan pekerjaan.				
24.	Nafsu makan saya terganggu jika sedang menghadapi beban pekerjaan.				
25.	Saya tidak bisa tenang jika pekerjaan belum mencapai target.				
26.	Saya sering sekali makan tidak tepat waktu.				
27.	Denyut jantung selalu stabil saat meskipun sedang melaksanakan banyak pekerjaan.				
28.	Terkadang saya marah jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang rumit.				
29.	Ketika mengerjakan pekerjaan, saya sulit berkonsentrasi.				
30.	Saya merasa jemu karena selalu menghadapi beban pekerjaan yang sama.				

INSTRUMEN PENELITIAN STRES KERJA

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pernyataan dibawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda saat ini.
 2. Berilah tanda check list(✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda dari alternatif di bawah ini:
SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju
S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju
R = Ragu-Ragu

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Target perusahaan sering membuat saya sulit relaks					
2.	Disaat mencapai batas waktu penyelesaian (deadline) pekerjaan, denyut jantung saya semakin meningkat.					
3.	Tuntutan pekerjaan yang melebihi batas kemampuan dapat membuat mudah tegang.					
4.	Deadline pekerjaan yang mendesak tidak membuat saya terburu-buru mengerjakannya.					
5.	Saya tetap bersemangat mengerjakan tugas yang lebih banyak daripada seharusnya.					
6.	Pekerjaan yang cukup bervariasi tidak membuat saya bosan.					
7.	Rutinitas pekerjaan menimbulkan kebosanan.					
8.	Saya tidak bisa bersikap lebih tenang ketika mengerjakan pekerjaan yang berat.					
9.	Saya merasa bosan walaupun selalu dihadapkan pada deadline pekerjaan.					
10.	Saya tetap dapat berpikir jernih walaupun mendapat pekerjaan yang lebih banyak.					
11.	Banyaknya tugas yang diberikan atasan membuat saya tidak bisa santai mengerjakannya.					
12.	Jika sedang menghadapi masalah, saya merasa sangat sensitif dan mudah marah.					
13.	Pekerjaan yang menumpuk membuat saya tidak tidur					

	nyenyak				
14.	Pekerjaan yang banyak sering membuat saya kurang nyenyak ketika tidur.				
15.	Saya sering cemas ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.				
16.	Saya merasa sering sulit tidur karena beban pekerjaan yang saya dapatkan.				
17.	Ketika mengerjakan pekerjaan yang berat, napas terasa sesak.				
18.	Ketika menghadapi deadline pekerjaan, terkadang nafsu makan jadi berkurang.				
19.	Tarikan napas sering tidak teratur ketika sedang melaksanakan pekerjaan.				
20.	Nafsu makan saya terganggu jika sedang menghadapi beban pekerjaan.				
21.	Saya tidak bisa tenang jika pekerjaan belum mencapai target.				
22.	Saya sering sekali makan tidak tepat waktu.				
23.	Denyut jantung selalu stabil saat meskipun sedang melaksanakan banyak pekerjaan.				
24.	Terkadang saya marah jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang rumit.				
25.	Saya merasa jemu karena selalu menghadapi beban pekerjaan yang sama.				

**Uji Coba Instrumen Variabel Y
Stres Kerja**

No. Resp.	Butir Pernyataan																													Y total	Y total ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	89	7921
2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	1	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	85	7225
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	5	2	71	5041	
4	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	4	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	3	3	2	68	4624	
5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	5	3	5	4	3	4	1	3	2	4	3	3	3	5	4	4	106	11236	
6	2	3	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	72	5184	
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	80	6400	
8	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	1	5	5	5	3	5	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	5	3	5	112	12544
9	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	78	6084	
10	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	1	3	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	82	6724	
11	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	1	4	4	2	4	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	75	5625
12	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	2	105	11025	
13	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	76	5776	
14	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	61	3721	
15	3	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	4	90	8100	
16	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	4	5	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	73	5329	
17	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	2	79	6241		
18	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	82	6724	
19	3	1	3	5	3	3	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	3	3	82	6724	
20	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	5	5	4	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	5	3	3	114	12996		
21	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	86	7396		
22	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	4	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	5	2	72	5184	
23	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	69	4761	
24	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	4	83	6889	
25	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	82	6724	
26	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	79	6241		
27	5	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	64	4096
28	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	71	5041
29	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	76	5776	
30	1	4	2	2	4	2	3	2	1	2	2	3	4	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	2	73	5329		
ΣY_i	79	90	68	85	78	78	88	79	77	78	79	54	88	88	67	87	90	78	86	78	78	84	88	78	85	83	80	88	90	86	2435	202681
ΣY_i^2	231	306	184	257	216	214	278	219	217	214	221	114	292	304	177	277	310	214	256	224	214	250	282	214	253	245	232	292	294	270		

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Stres Kerja)**

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	79	231	6552	22,97	139,83	5040,17	0,411	0,361	Valid
2	90	306	7577	36,00	272,00	5040,17	0,639	0,361	Valid
3	68	184	5834	29,87	314,67	5040,17	0,811	0,361	Valid
4	85	257	7011	16,17	111,83	5040,17	0,392	0,361	Valid
5	78	216	6491	13,20	160,00	5040,17	0,620	0,361	Valid
6	78	214	6531	11,20	200,00	5040,17	0,842	0,361	Valid
7	88	278	7273	19,87	130,33	5040,17	0,412	0,361	Valid
8	79	219	6603	10,97	190,83	5040,17	0,812	0,361	Valid
9	77	217	6426	19,37	176,17	5040,17	0,564	0,361	Valid
10	78	214	6531	11,20	200,00	5040,17	0,842	0,361	Valid
11	79	221	6620	12,97	207,83	5040,17	0,813	0,361	Valid
12	54	114	4442	16,80	59,00	5040,17	0,203	0,361	Drop
13	88	292	7415	33,87	272,33	5040,17	0,659	0,361	Valid
14	88	304	7433	45,87	290,33	5040,17	0,604	0,361	Valid
15	67	177	5745	27,37	306,83	5040,17	0,826	0,361	Valid
16	87	277	7255	24,70	193,50	5040,17	0,548	0,361	Valid
17	90	310	7383	40,00	78,00	5040,17	0,174	0,361	Drop
18	78	214	6531	11,20	200,00	5040,17	0,842	0,361	Valid
19	86	256	7117	9,47	136,67	5040,17	0,626	0,361	Valid
20	78	224	6309	21,20	-22,00	5040,17	-0,067	0,361	Drop
21	78	214	6531	11,20	200,00	5040,17	0,842	0,361	Valid
22	84	250	6818	14,80	0,00	5040,17	0,000	0,361	Drop
23	88	282	7344	23,87	201,33	5040,17	0,580	0,361	Valid
24	78	214	6531	11,20	200,00	5040,17	0,842	0,361	Valid
25	85	253	6991	12,17	91,83	5040,17	0,371	0,361	Valid
26	83	245	6900	15,37	163,17	5040,17	0,586	0,361	Valid
27	80	232	6640	18,67	146,67	5040,17	0,478	0,361	Valid
28	88	292	7398	33,87	255,33	5040,17	0,618	0,361	Valid
29	90	294	7253	24,00	-52,00	5040,17	-0,150	0,361	Drop
30	86	270	7196	23,47	215,67	5040,17	0,627	0,361	Valid

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel Y (Stres Kerja)

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 2435
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 202681
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n}$ = $202681 - \frac{2435^2}{30} = 5040,17$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 79
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 2^2 + 3^2 + 2^2 + \dots + 1^2$
 $= 231$
6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$ = $231 - \frac{79^2}{30} = 22,97$
7. Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (2 \times 89) + (3 \times 85) + (2 \times 71) + \dots + (1 \times 73)$
 $= 6552$
8. Kolom $\Sigma y \cdot y_t$ = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n}$ = $6552 - \frac{79 \times 2435}{30}$
 $= 139,83$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{139,83}{\sqrt{22,97 \cdot 5040,17}} = 0,411$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid
Stres Kerja**

No. Resp.	Butir Pernyataan																									Y total	Y total ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
1	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	73	5329	
2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	71	5041
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	56	3136	
4	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	55	3025	
5	4	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	92	8464
6	2	3	2	2	1	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	60	3600	
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	70	4900
8	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	2	4	4	5	5	98	9604	
9	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	64	4096	
10	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67	4489	
11	2	4	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	64	4096	
12	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	5	92	8464	
13	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	63	3969	
14	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	49	2401	
15	3	5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	4	4	77	5929	
16	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	2	57	3249	
17	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	2	62	3844	
18	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	69	4761		
19	3	1	3	5	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	1	3	70	4900	
20	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	101	10201	
21	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	74	5476	
22	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	56	3136	
23	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	58	3364	
24	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	73	5329	
25	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	70	4900	
26	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	67	4489	
27	5	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	52	2704	
28	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	59	3481	
29	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	63	3969	
30	1	4	2	2	4	2	3	2	1	2	2	4	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	57	3249	
ΣY_i	79	90	68	85	78	78	88	79	77	78	79	88	88	67	87	78	86	78	88	78	85	83	80	88	86	2039	143595	
ΣY_i^2	231	306	184	257	216	214	278	219	217	214	221	292	304	177	277	214	256	214	282	214	253	245	232	292	270			

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Stres Kerja)**

$$\begin{array}{ll} \Sigma Y_t = & 2039 \\ \Sigma Y_t^2 = & 143595 \end{array}$$

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	79	231	5520	22,97	150,63	5010,97	0,444	0,361	Valid
2	90	306	6376	36,00	259,00	5010,97	0,610	0,361	Valid
3	68	184	4934	29,87	312,27	5010,97	0,807	0,361	Valid
4	85	257	5910	16,17	132,83	5010,97	0,467	0,361	Valid
5	78	216	5458	13,20	156,60	5010,97	0,609	0,361	Valid
6	78	214	5505	11,20	203,60	5010,97	0,859	0,361	Valid
7	88	278	6113	19,87	131,93	5010,97	0,418	0,361	Valid
8	79	219	5565	10,97	195,63	5010,97	0,835	0,361	Valid
9	77	217	5415	19,37	181,57	5010,97	0,583	0,361	Valid
10	78	214	5505	11,20	203,60	5010,97	0,859	0,361	Valid
11	79	221	5578	12,97	208,63	5010,97	0,818	0,361	Valid
12	88	292	6239	33,87	257,93	5010,97	0,626	0,361	Valid
13	88	304	6288	45,87	306,93	5010,97	0,640	0,361	Valid
14	67	177	4861	27,37	307,23	5010,97	0,830	0,361	Valid
15	87	277	6102	24,70	188,90	5010,97	0,537	0,361	Valid
16	78	214	5505	11,20	203,60	5010,97	0,859	0,361	Valid
17	86	256	5971	9,47	125,87	5010,97	0,578	0,361	Valid
18	78	214	5505	11,20	203,60	5010,97	0,859	0,361	Valid
19	88	282	6174	23,87	192,93	5010,97	0,558	0,361	Valid
20	78	214	5505	11,20	203,60	5010,97	0,859	0,361	Valid
21	85	253	5872	12,17	94,83	5010,97	0,384	0,361	Valid
22	83	245	5793	15,37	151,77	5010,97	0,547	0,361	Valid
23	80	232	5598	18,67	160,67	5010,97	0,525	0,361	Valid
24	88	292	6226	33,87	244,93	5010,97	0,595	0,361	Valid
25	86	270	6077	23,47	231,87	5010,97	0,676	0,361	Valid

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y Stres Kerja

No.	Varians
1	0,77
2	1,20
3	1,00
4	0,54
5	0,44
6	0,37
7	0,66
8	0,37
9	0,65
10	0,37
11	0,43
12	1,13
13	1,53
14	0,91
15	0,82
16	0,37
17	0,32
18	0,37
19	0,80
20	0,37
21	0,41
22	0,51
23	0,62
24	1,13
25	0,78
Σ	16,87

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2}{n}$$

$$= \frac{231 - \frac{79^2}{30}}{30} = 0,77$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - (\sum Y_t)^2}{n}$$

$$= \frac{143595 - \frac{2039^2}{30}}{30} = 167,03$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$= \frac{25}{25-1} \left[1 - \frac{16,87}{167,03} \right]$$

$$= 0,936$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Data Penelitian
Variabel X (Efikasi Diri)

No. Resp.	Butir Pernyataan								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	2	2	3	2	1	3	3	19
2	4	1	5	4	3	3	4	3	27
3	4	1	3	4	3	2	4	3	24
4	3	2	4	3	3	1	4	4	24
5	4	1	5	4	2	1	4	4	25
6	3	2	2	2	3	1	3	4	20
7	4	1	2	4	2	2	2	3	20
8	4	1	5	5	2	1	4	4	26
9	4	2	3	4	4	3	3	3	26
10	4	1	3	4	2	1	3	4	22
11	4	1	4	3	2	1	4	5	24
12	4	4	4	4	3	4	4	4	31
13	3	1	3	4	3	1	3	4	22
14	3	1	5	4	3	3	5	5	29
15	3	2	3	3	3	3	3	4	24
16	3	2	3	3	2	1	4	3	21
17	4	1	4	3	4	2	4	4	26
18	3	1	4	4	2	1	3	4	22
19	4	2	3	3	3	1	3	3	22
20	4	1	5	5	3	3	4	4	29
21	3	2	5	3	3	2	4	4	26
22	4	1	4	4	3	1	4	4	25
23	3	1	5	4	3	1	4	4	25
24	5	1	5	4	2	1	5	4	27
25	5	5	4	4	4	2	5	4	33
26	4	2	4	4	3	2	4	4	27
27	5	2	5	4	3	3	5	4	31
28	4	1	4	3	3	2	3	3	23
29	5	1	5	4	3	4	5	5	32
30	4	1	4	3	4	1	3	3	23
31	5	2	4	4	2	1	4	4	26
32	4	3	2	3	2	1	3	3	21
33	3	1	4	2	2	2	3	4	21
34	3	1	3	4	1	1	3	3	19
35	5	1	5	4	2	1	4	4	26
36	4	2	4	4	2	1	4	4	25
37	4	1	4	4	2	3	4	4	26
38	3	1	4	3	4	1	5	3	24
39	4	1	5	5	2	1	4	5	27
40	5	2	4	4	2	3	4	4	28
41	5	1	5	4	3	2	5	3	28
42	5	5	5	4	5	2	4	4	34
43	5	1	3	5	2	3	4	5	28
44	4	2	4	4	3	2	3	4	26
45	5	1	5	4	3	1	3	4	26
46	3	1	4	4	3	1	4	3	23
47	4	2	5	5	2	3	5	4	30
48	4	3	5	5	2	5	4	33	
49	4	2	5	4	2	3	5	5	30
50	5	1	5	4	2	2	5	4	28

No. Resp.	Butir Pernyataan								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
51	3	5	5	4	2	4	4	4	31
52	4	2	3	4	3	1	4	5	26
53	5	1	4	3	3	1	3	3	23
54	3	3	4	4	3	3	4	4	28
55	4	2	4	4	3	2	5	4	28
56	5	1	3	3	3	1	4	4	24
57	5	2	5	4	4	4	4	4	32
58	4	1	3	2	3	1	4	4	22
59	5	1	5	5	3	4	4	5	32
60	4	1	4	4	3	1	5	4	26
61	5	1	5	4	3	2	5	3	28
62	4	2	4	4	2	4	5	4	29
63	4	2	4	3	2	4	5	5	29
64	4	2	4	4	3	1	4	4	26
65	3	1	4	4	3	2	3	3	23
66	3	2	4	3	3	2	3	3	23
67	3	4	4	5	3	4	4	4	31
68	5	2	4	4	2	3	4	3	27
69	5	1	4	4	1	1	3	4	23
70	4	4	4	3	3	4	4	3	29
71	5	1	4	4	3	4	4	4	29
72	5	1	4	4	3	2	4	4	27
73	4	1	4	4	3	1	3	5	25
74	3	2	3	4	4	1	3	3	23
75	4	1	4	4	4	1	4	3	25
76	3	2	4	4	3	2	3	4	25
77	4	1	4	3	3	1	5	4	25
78	4	3	4	4	3	4	5	4	31
79	3	4	4	3	3	3	4	3	27
80	3	4	3	4	3	4	4	4	29
81	5	1	4	4	3	2	4	4	27
82	3	2	3	3	3	2	3	3	22
83	4	1	5	4	3	4	5	4	30
84	4	3	4	5	4	4	5	5	34
85	4	2	5	4	3	4	4	4	30
86	3	1	2	4	4	1	4	4	23
87	4	2	4	4	3	3	4	3	27
88	4	5	5	4	2	4	4	4	33
89	5	1	4	4	3	2	4	5	28
90	5	2	4	5	2	2	3	4	27
91	4	1	4	3	3	1	4	5	25
92	4	2	5	4	3	3	5	4	30
93	5	1	4	4	3	3	5	3	28
94	3	2	5	5	2	3	5	3	28
95	5	2	4	4	3	4	4	4	30
96	3	3	3	4	3	2	3	3	24
97	4	2	3	4	2	3	5	3	26
98	5	5	5	4	4	2	5	3	33
99	5	2	5	4	3	4	4	5	32
100	3	3	4	3	3	2	3	3	24
Σ	400	184	403	384	284	216	397	383	2651

Data Penelitian
Variabel Y (Stres Kerja)

No. Respon.	Butir Soal																									Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	75	
2	2	2	3	3	2	5	2	3	3	2	3	2	2	4	4	5	3	4	2	4	3	5	4	4	4	80	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	80	
4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	69	
5	3	2	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	2	3	77	
6	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	80
7	3	4	5	3	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	99	
8	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	73	
9	2	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	1	4	2	3	3	69	
10	2	3	2	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	2	5	3	4	5	4	4	4	2	2	4	92	
11	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	4	3	2	2	4	5	3	2	2	4	2	77	
12	3	4	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	67	
13	4	5	3	2	5	2	3	4	3	4	3	3	5	2	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	3	85	
14	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	71	
15	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	70	
16	4	4	5	3	5	3	3	4	3	4	3	5	2	2	4	3	4	3	5	2	3	3	2	3	2	84	
17	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	62	
18	2	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	97	
19	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	3	3	5	3	3	4	4	2	2	3	3	3	76	
20	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	1	2	2	4	2	3	2	4	65	
21	3	2	3	5	3	5	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	5	3	4	3	82		
22	5	3	4	3	2	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	71	
23	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	2	3	4	3	84	
24	5	2	2	3	2	5	2	3	3	5	2	2	3	4	2	5	3	4	2	4	5	4	4	3	4	83	
25	2	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	4	2	3	68	
26	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	67	
27	3	2	1	3	4	4	2	2	3	4	2	1	2	3	2	4	2	3	2	1	2	2	3	2	3	62	
28	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	73	
29	2	4	3	2	3	4	2	3	3	2	5	3	3	5	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	77	
30	3	5	3	3	5	3	5	2	4	3	5	3	3	4	5	2	3	4	5	4	2	2	4	2	3	87	
31	4	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	5	3	4	5	2	3	3	3	4	2	4	3	81	
32	4	5	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	90	

No. Resp.	Butir Soal																									Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
33	4	4	4	3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	2	5	3	4	4	4	83	
34	4	2	5	3	5	3	5	3	2	5	5	5	3	4	5	5	3	4	2	4	3	3	4	5	4	96	
35	3	2	4	2	4	4	3	3	1	3	3	4	4	2	2	3	2	2	4	2	3	4	3	2	2	71	
36	2	2	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	5	2	91	
37	4	3	3	2	3	4	2	3	3	5	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	2	78
38	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	5	4	4	3	2	2	76	
39	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	73	
40	4	2	3	3	2	3	2	3	3	5	2	2	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	3	79	
41	2	3	5	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	5	4	4	5	74	
42	2	2	4	3	4	3	3	3	1	4	3	4	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3	73	
43	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	57	
44	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	75	
45	2	2	4	2	4	3	3	3	1	3	3	4	1	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	63	
46	4	2	4	3	3	5	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	78	
47	2	2	2	2	4	3	4	3	1	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	63	
48	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	70	
49	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	73	
50	2	3	2	2	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	66	
51	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	58	
52	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	79	
53	5	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5	2	4	3	3	3	79	
54	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	60	
55	2	3	1	3	2	3	3	1	5	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	1	4	4	5	4	73	
56	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	82	
57	2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	62	
58	4	5	2	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	2	4	2	3	94	
59	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	
60	3	1	4	3	3	3	3	2	2	3	5	3	2	2	1	3	3	3	2	4	3	4	4	3	72		
61	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	73	
62	3	2	4	2	4	3	3	3	1	3	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	5	2	3	2	70	
63	4	4	2	2	2	4	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	4	4	3	3	3	68		
64	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	59	
65	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	4	2	3	70	
66	2	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	86	
67	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	77	
68	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	76	

No. Resp.	Butir Soal																									Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
69	2	3	4	2	4	2	3	3	1	3	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	4	5	3	2	4	74
70	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
71	2	2	5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	5	2	3	61
72	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	5	2	3	4	3	4	4	5	4	81
73	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	5	5	2	3	3	4	4	3	2	2	74	
74	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	64
75	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	68
76	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	69
77	2	2	4	2	4	3	3	3	1	3	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	64
78	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	2	75
79	3	4	2	3	2	4	3	3	2	2	3	2	5	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	78
80	3	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	4	2	1	3	4	2	4	3	4	4	4	4	68
81	2	3	2	2	2	3	3	1	1	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	61
82	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	72
83	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	5	3	2	3	2	3	3	3	4	2	69
84	3	4	2	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	4	3	68
85	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	5	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	65
86	3	2	2	3	4	3	3	3	1	4	3	4	1	2	2	3	4	2	4	5	3	3	3	2	4	73
87	2	2	2	2	2	3	2	5	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	60
88	4	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	74
89	3	5	2	2	4	3	3	2	2	3	5	2	3	4	2	3	5	2	2	2	2	2	2	3	2	70
90	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	2	59
91	4	3	4	2	2	5	3	2	1	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	2	71
92	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	69
93	2	2	4	2	4	3	3	3	1	3	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2	4	4	2	4	2	66
94	3	3	3	3	3	5	2	3	3	5	3	3	3	3	2	5	3	2	3	2	4	2	2	3	3	76
95	3	3	2	3	2	5	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	75
96	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	3	3	72
97	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	53
98	2	3	4	2	4	3	3	3	1	3	4	4	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	67
99	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	5	3	2	3	2	4	3	3	4	3	75
100	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	72
Σ	290	285	303	271	296	336	279	271	242	327	299	294	302	272	261	329	270	272	285	280	301	324	312	314	292	7307

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Efikasi Diri)**

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

$$= 34 - 19$$

$$= 15$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \log n$$

$$= 1 + (3,3) \log 100$$

$$= 1 + (3,3) 2,00$$

$$= 1 + 6,6$$

$$= 7,6 \text{ (dibulatkan menjadi } 8 \text{)}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{15}{8} = 1,875 \text{ (ditetapkan menjadi } 2 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
19 - 20	18,5	20,5	4	4,0%
21 - 22	20,5	22,5	9	9,0%
23 - 24	22,5	24,5	17	17,0%
25 - 26	24,5	26,5	22	22,0%
27 - 28	26,5	28,5	20	20,0%
29 - 30	28,5	30,5	13	13,0%
31 - 32	30,5	32,5	9	9,0%
33 - 34	32,5	34,5	6	6,0%
Jumlah			100	100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel Y (Stres Kerja)**

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

$$\begin{aligned} &= 99 - 53 \\ &= 46 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

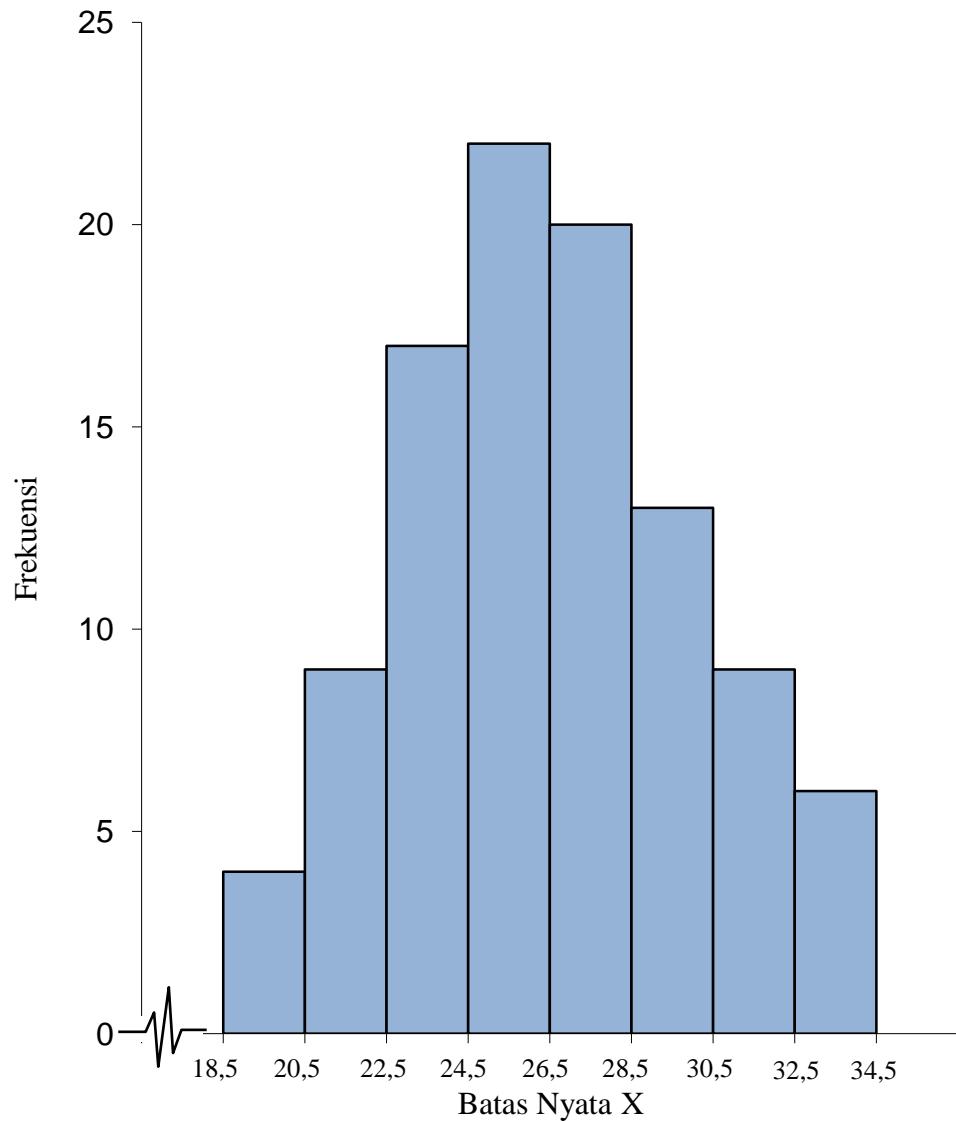
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 100 \\ &= 1 + (3,3) 2,00 \\ &= 1 + 6,6 \\ &= 7,6 \text{ (dibulatkan menjadi } 8 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

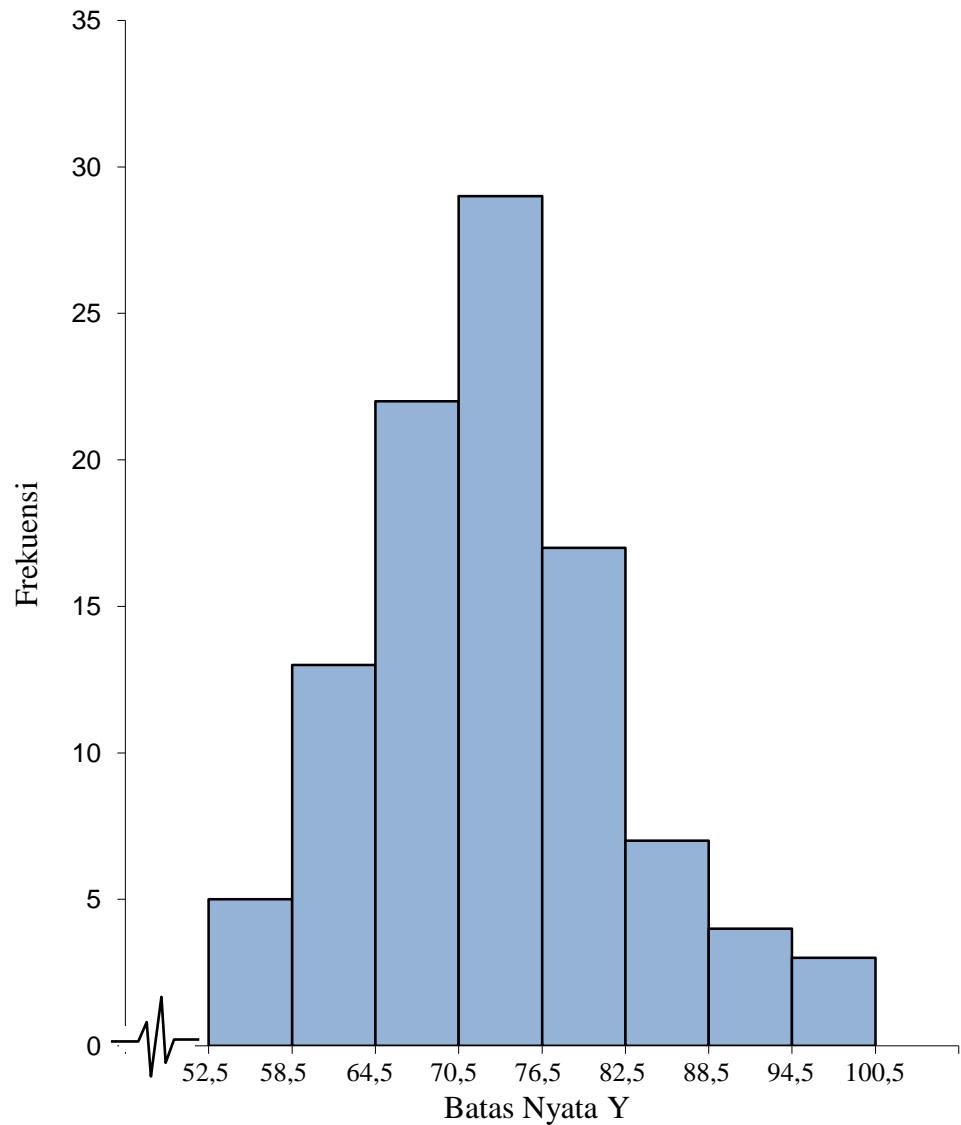
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{46}{8} = 5,75 \text{ (ditetapkan menjadi } 6) \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
53 - 58	52,5	58,5	5	5,0%
59 - 64	58,5	64,5	13	13,0%
65 - 70	64,5	70,5	22	22,0%
71 - 76	70,5	76,5	29	29,0%
77 - 82	76,5	82,5	17	17,0%
83 - 88	82,5	88,5	7	7,0%
89 - 94	88,5	94,5	4	4,0%
95 - 100	94,5	100,5	3	3,0%
Jumlah			100	100%

**Grafik Histogram
Variabel X**



**Grafik Histogram
Variabel Y**



**Hasil Data Mentah Variabel X (Efikasi Diri)
dan Varibel Y (Stres Kerja)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	19	75
2	27	80
3	24	80
4	24	69
5	25	77
6	20	80
7	20	99
8	26	73
9	26	69
10	22	92
11	24	77
12	31	67
13	22	85
14	29	71
15	24	70
16	21	84
17	26	62
18	22	97
19	22	76
20	29	65
21	26	82
22	25	71
23	25	84
24	27	83
25	33	68
26	27	67
27	31	62
28	23	73
29	32	77
30	23	87
31	26	81
32	21	90
33	21	83
34	19	96
35	26	71
36	25	91
37	26	78
38	24	76
39	27	73
40	28	79
41	28	74
42	34	73
43	28	57
44	26	75
45	26	63
46	23	78
47	30	63
48	33	70

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
49	30	73
50	28	66
51	31	58
52	26	79
53	23	79
54	28	60
55	28	73
56	24	82
57	32	62
58	22	94
59	32	56
60	26	72
61	28	73
62	29	70
63	29	68
64	26	59
65	23	70
66	23	86
67	31	77
68	27	76
69	23	74
70	29	58
71	29	61
72	27	81
73	25	74
74	23	64
75	25	68
76	25	69
77	25	64
78	31	75
79	27	78
80	29	68
81	27	61
82	22	72
83	30	69
84	34	68
85	30	65
86	23	73
87	27	60
88	33	74
89	28	70
90	27	59
91	25	71
92	30	69
93	28	66
94	28	76
95	30	75
96	24	72
97	26	53
98	33	67
99	32	75
100	24	72

**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	X - \bar{X}	Y - \bar{Y}	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	19	75	-7,51	1,93	56,40	3,72
2	27	80	0,49	6,93	0,24	48,02
3	24	80	-2,51	6,93	6,30	48,02
4	24	69	-2,51	-4,07	6,30	16,56
5	25	77	-1,51	3,93	2,28	15,44
6	20	80	-6,51	6,93	42,38	48,02
7	20	99	-6,51	25,93	42,38	672,36
8	26	73	-0,51	-0,07	0,26	0,00
9	26	69	-0,51	-4,07	0,26	16,56
10	22	92	-4,51	18,93	20,34	358,34
11	24	77	-2,51	3,93	6,30	15,44
12	31	67	4,49	-6,07	20,16	36,84
13	22	85	-4,51	11,93	20,34	142,32
14	29	71	2,49	-2,07	6,20	4,28
15	24	70	-2,51	-3,07	6,30	9,42
16	21	84	-5,51	10,93	30,36	119,46
17	26	62	-0,51	-11,07	0,26	122,54
18	22	97	-4,51	23,93	20,34	572,64
19	22	76	-4,51	2,93	20,34	8,58
20	29	65	2,49	-8,07	6,20	65,12
21	26	82	-0,51	8,93	0,26	79,74
22	25	71	-1,51	-2,07	2,28	4,28
23	25	84	-1,51	10,93	2,28	119,46
24	27	83	0,49	9,93	0,24	98,60
25	33	68	6,49	-5,07	42,12	25,70
26	27	67	0,49	-6,07	0,24	36,84
27	31	62	4,49	-11,07	20,16	122,54
28	23	73	-3,51	-0,07	12,32	0,00
29	32	77	5,49	3,93	30,14	15,44
30	23	87	-3,51	13,93	12,32	194,04
31	26	81	-0,51	7,93	0,26	62,88
32	21	90	-5,51	16,93	30,36	286,62
33	21	83	-5,51	9,93	30,36	98,60
34	19	96	-7,51	22,93	56,40	525,78
35	26	71	-0,51	-2,07	0,26	4,28
36	25	91	-1,51	17,93	2,28	321,48
37	26	78	-0,51	4,93	0,26	24,30
38	24	76	-2,51	2,93	6,30	8,58
39	27	73	0,49	-0,07	0,24	0,00
40	28	79	1,49	5,93	2,22	35,16
41	28	74	1,49	0,93	2,22	0,86
42	34	73	7,49	-0,07	56,10	0,00
43	28	57	1,49	-16,07	2,22	258,24
44	26	75	-0,51	1,93	0,26	3,72
45	26	63	-0,51	-10,07	0,26	101,40
46	23	78	-3,51	4,93	12,32	24,30
47	30	63	3,49	-10,07	12,18	101,40
48	33	70	6,49	-3,07	42,12	9,42
49	30	73	3,49	-0,07	12,18	0,00

No.	X	Y	X - \bar{X}	Y - \bar{Y}	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
50	28	66	1,49	-7,07	2,22	49,98
51	31	58	4,49	-15,07	20,16	227,10
52	26	79	-0,51	5,93	0,26	35,16
53	23	79	-3,51	5,93	12,32	35,16
54	28	60	1,49	-13,07	2,22	170,82
55	28	73	1,49	-0,07	2,22	0,00
56	24	82	-2,51	8,93	6,30	79,74
57	32	62	5,49	-11,07	30,14	122,54
58	22	94	-4,51	20,93	20,34	438,06
59	32	56	5,49	-17,07	30,14	291,38
60	26	72	-0,51	-1,07	0,26	1,14
61	28	73	1,49	-0,07	2,22	0,00
62	29	70	2,49	-3,07	6,20	9,42
63	29	68	2,49	-5,07	6,20	25,70
64	26	59	-0,51	-14,07	0,26	197,96
65	23	70	-3,51	-3,07	12,32	9,42
66	23	86	-3,51	12,93	12,32	167,18
67	31	77	4,49	3,93	20,16	15,44
68	27	76	0,49	2,93	0,24	8,58
69	23	74	-3,51	0,93	12,32	0,86
70	29	58	2,49	-15,07	6,20	227,10
71	29	61	2,49	-12,07	6,20	145,68
72	27	81	0,49	7,93	0,24	62,88
73	25	74	-1,51	0,93	2,28	0,86
74	23	64	-3,51	-9,07	12,32	82,26
75	25	68	-1,51	-5,07	2,28	25,70
76	25	69	-1,51	-4,07	2,28	16,56
77	25	64	-1,51	-9,07	2,28	82,26
78	31	75	4,49	1,93	20,16	3,72
79	27	78	0,49	4,93	0,24	24,30
80	29	68	2,49	-5,07	6,20	25,70
81	27	61	0,49	-12,07	0,24	145,68
82	22	72	-4,51	-1,07	20,34	1,14
83	30	69	3,49	-4,07	12,18	16,56
84	34	68	7,49	-5,07	56,10	25,70
85	30	65	3,49	-8,07	12,18	65,12
86	23	73	-3,51	-0,07	12,32	0,00
87	27	60	0,49	-13,07	0,24	170,82
88	33	74	6,49	0,93	42,12	0,86
89	28	70	1,49	-3,07	2,22	9,42
90	27	59	0,49	-14,07	0,24	197,96
91	25	71	-1,51	-2,07	2,28	4,28
92	30	69	3,49	-4,07	12,18	16,56
93	28	66	1,49	-7,07	2,22	49,98
94	28	76	1,49	2,93	2,22	8,58
95	30	75	3,49	1,93	12,18	3,72
96	24	72	-2,51	-1,07	6,30	1,14
97	26	53	-0,51	-20,07	0,26	402,80
98	33	67	6,49	-6,07	42,12	36,84
99	32	75	5,49	1,93	30,14	3,72
100	24	72	-2,51	-1,07	6,30	1,14
Jumlah	2651	7307			1238,99	8632,510

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{2651}{100} \\ &= 26,51\end{aligned}$$

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{7307}{100} \\ &= 73,07\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{1238,99}{99} \\ &= 12,515\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1} \\ &= \frac{8632,51}{99} \\ &= 87,197\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{12,515} \\ &= 3,538\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{87,197} \\ &= 9,338\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	2	19	75	361	5625	1425
2			19	96	361	9216	1824
3	2	2	20	80	400	6400	1600
4			20	99	400	9801	1980
5	3	3	21	84	441	7056	1764
6			21	90	441	8100	1890
7			21	83	441	6889	1743
8	4	6	22	92	484	8464	2024
9			22	85	484	7225	1870
10			22	97	484	9409	2134
11			22	76	484	5776	1672
12			22	94	484	8836	2068
13			22	72	484	5184	1584
14	5	9	23	73	529	5329	1679
15			23	87	529	7569	2001
16			23	78	529	6084	1794
17			23	79	529	6241	1817
18			23	70	529	4900	1610
19			23	86	529	7396	1978
20			23	74	529	5476	1702
21			23	64	529	4096	1472
22			23	73	529	5329	1679
23	6	8	24	80	576	6400	1920
24			24	69	576	4761	1656
25			24	77	576	5929	1848
26			24	70	576	4900	1680
27			24	76	576	5776	1824
28			24	82	576	6724	1968
29			24	72	576	5184	1728
30			24	72	576	5184	1728
31	7	9	25	77	625	5929	1925
32			25	71	625	5041	1775
33			25	84	625	7056	2100
34			25	91	625	8281	2275
35			25	74	625	5476	1850
36			25	68	625	4624	1700
37			25	69	625	4761	1725
38			25	64	625	4096	1600
39			25	71	625	5041	1775
40	8	13	26	73	676	5329	1898
41			26	69	676	4761	1794
42			26	62	676	3844	1612
43			26	82	676	6724	2132
44			26	81	676	6561	2106
45			26	71	676	5041	1846
46			26	78	676	6084	2028
47			26	75	676	5625	1950
48			26	63	676	3969	1638
49			26	79	676	6241	2054

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
50			26	72	676	5184	1872
51			26	59	676	3481	1534
52			26	53	676	2809	1378
53	9	10	27	80	729	6400	2160
54			27	83	729	6889	2241
55			27	67	729	4489	1809
56			27	73	729	5329	1971
57			27	76	729	5776	2052
58			27	81	729	6561	2187
59			27	78	729	6084	2106
60			27	61	729	3721	1647
61			27	60	729	3600	1620
62			27	59	729	3481	1593
63	10	10	28	79	784	6241	2212
64			28	74	784	5476	2072
65			28	57	784	3249	1596
66			28	66	784	4356	1848
67			28	60	784	3600	1680
68			28	73	784	5329	2044
69			28	73	784	5329	2044
70			28	70	784	4900	1960
71			28	66	784	4356	1848
72			28	76	784	5776	2128
73	11	7	29	71	841	5041	2059
74			29	65	841	4225	1885
75			29	70	841	4900	2030
76			29	68	841	4624	1972
77			29	58	841	3364	1682
78			29	61	841	3721	1769
79			29	68	841	4624	1972
80	12	6	30	63	900	3969	1890
81			30	73	900	5329	2190
82			30	69	900	4761	2070
83			30	65	900	4225	1950
84			30	69	900	4761	2070
85			30	75	900	5625	2250
86	13	5	31	67	961	4489	2077
87			31	62	961	3844	1922
88			31	58	961	3364	1798
89			31	77	961	5929	2387
90			31	75	961	5625	2325
91	14	4	32	77	1024	5929	2464
92			32	62	1024	3844	1984
93			32	56	1024	3136	1792
94			32	75	1024	5625	2400
95	15	4	33	68	1089	4624	2244
96			33	70	1089	4900	2310
97			33	74	1089	5476	2442
98			33	67	1089	4489	2211
99	16	2	34	73	1156	5329	2482
100			34	68	1156	4624	2312
Jumlah	16	100	2651	7307	71517	542555	191986

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$n = 100$$

$$\Sigma X = 2651$$

$$\Sigma X^2 = 71517$$

$$\Sigma Y = 7307$$

$$\Sigma Y^2 = 542555$$

$$\Sigma XY = 191986$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$= \frac{7307 \quad 71517 - \quad 2651 \quad 191986}{100 \quad 71517 - \quad 2651^2}$$

$$= \frac{522574719 \quad - \quad 508954886}{7151700 \quad - \quad 7027801}$$

$$= \frac{13619833}{123899}$$

$$= 109,927$$

$$b = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$= \frac{100 \quad 191986 - \quad 2651 \quad 7307}{100 \quad 71517 - \quad 2651^2}$$

$$= \frac{19198600 \quad - \quad 19370857}{7151700 \quad - \quad 7027801}$$

$$= \frac{-172257}{123899}$$

$$= -1,3903$$

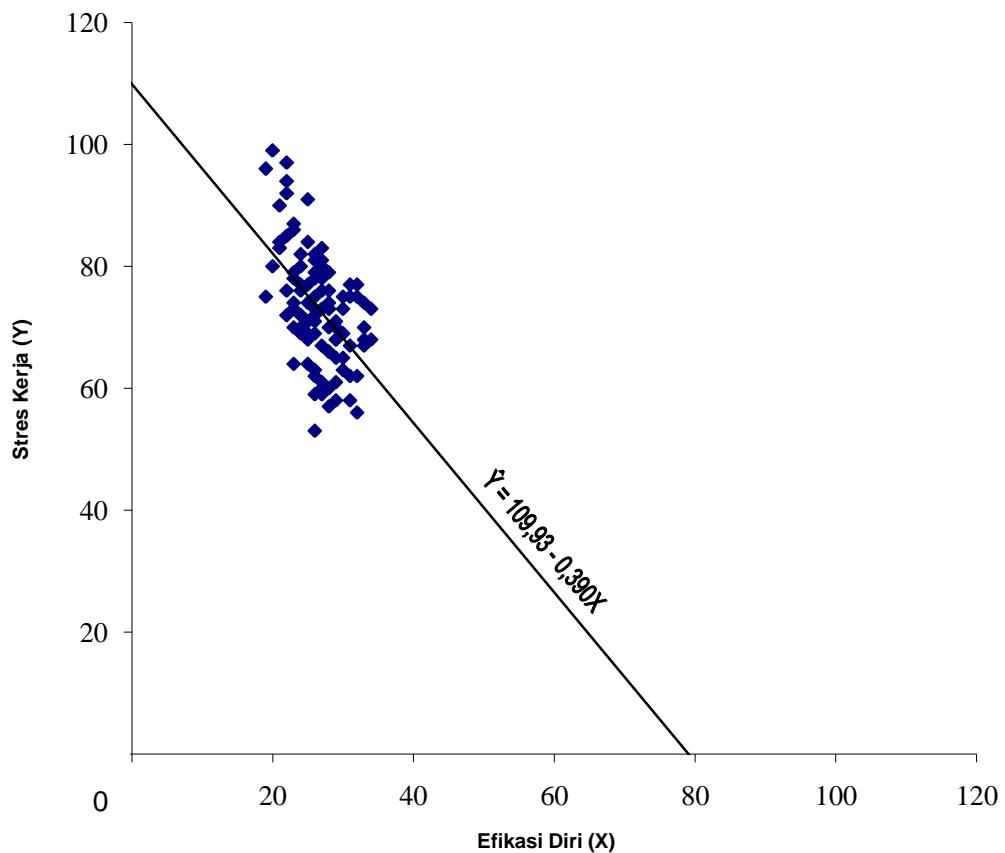
Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 109,93 - 1,390 X$$

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 109,93 - 0,390X$	\hat{Y}
1	19	109,93 - 1,390 . 19	83,511
2	19	109,93 - 1,390 . 19	83,511
3	20	109,93 - 1,390 . 20	82,121
4	20	109,93 - 1,390 . 20	82,121
5	21	109,93 - 1,390 . 21	80,731
6	21	109,93 - 1,390 . 21	80,731
7	21	109,93 - 1,390 . 21	80,731
8	22	109,93 - 1,390 . 22	79,340
9	22	109,93 - 1,390 . 22	79,340
10	22	109,93 - 1,390 . 22	79,340
11	22	109,93 - 1,390 . 22	79,340
12	22	109,93 - 1,390 . 22	79,340
13	22	109,93 - 1,390 . 22	79,340
14	23	109,93 - 1,390 . 23	77,950
15	23	109,93 - 1,390 . 23	77,950
16	23	109,93 - 1,390 . 23	77,950
17	23	109,93 - 1,390 . 23	77,950
18	23	109,93 - 1,390 . 23	77,950
19	23	109,93 - 1,390 . 23	77,950
20	23	109,93 - 1,390 . 23	77,950
21	23	109,93 - 1,390 . 23	77,950
22	23	109,93 - 1,390 . 23	77,950
23	24	109,93 - 1,390 . 24	76,560
24	24	109,93 - 1,390 . 24	76,560
25	24	109,93 - 1,390 . 24	76,560
26	24	109,93 - 1,390 . 24	76,560
27	24	109,93 - 1,390 . 24	76,560
28	24	109,93 - 1,390 . 24	76,560
29	24	109,93 - 1,390 . 24	76,560
30	24	109,93 - 1,390 . 24	76,560
31	25	109,93 - 1,390 . 25	75,169
32	25	109,93 - 1,390 . 25	75,169
33	25	109,93 - 1,390 . 25	75,169
34	25	109,93 - 1,390 . 25	75,169
35	25	109,93 - 1,390 . 25	75,169
36	25	109,93 - 1,390 . 25	75,169
37	25	109,93 - 1,390 . 25	75,169
38	25	109,93 - 1,390 . 25	75,169
39	25	109,93 - 1,390 . 25	75,169
40	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
41	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
42	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
43	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
44	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
45	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
46	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
47	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
48	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
49	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779

n	X	$\hat{Y} = 109,93 - 0,390X$	\hat{Y}
50	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
51	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
52	26	109,93 - 1,390 . 26	73,779
53	27	109,93 - 1,390 . 27	72,389
54	27	109,93 - 1,390 . 27	72,389
55	27	109,93 - 1,390 . 27	72,389
56	27	109,93 - 1,390 . 27	72,389
57	27	109,93 - 1,390 . 27	72,389
58	27	109,93 - 1,390 . 27	72,389
59	27	109,93 - 1,390 . 27	72,389
60	27	109,93 - 1,390 . 27	72,389
61	27	109,93 - 1,390 . 27	72,389
62	27	109,93 - 1,390 . 27	72,389
63	28	109,93 - 1,390 . 28	70,998
64	28	109,93 - 1,390 . 28	70,998
65	28	109,93 - 1,390 . 28	70,998
66	28	109,93 - 1,390 . 28	70,998
67	28	109,93 - 1,390 . 28	70,998
68	28	109,93 - 1,390 . 28	70,998
69	28	109,93 - 1,390 . 28	70,998
70	28	109,93 - 1,390 . 28	70,998
71	28	109,93 - 1,390 . 28	70,998
72	28	109,93 - 1,390 . 28	70,998
73	29	109,93 - 1,390 . 29	69,608
74	29	109,93 - 1,390 . 29	69,608
75	29	109,93 - 1,390 . 29	69,608
76	29	109,93 - 1,390 . 29	69,608
77	29	109,93 - 1,390 . 29	69,608
78	29	109,93 - 1,390 . 29	69,608
79	29	109,93 - 1,390 . 29	69,608
80	30	109,93 - 1,390 . 30	68,218
81	30	109,93 - 1,390 . 30	68,218
82	30	109,93 - 1,390 . 30	68,218
83	30	109,93 - 1,390 . 30	68,218
84	30	109,93 - 1,390 . 30	68,218
85	30	109,93 - 1,390 . 30	68,218
86	31	109,93 - 1,390 . 31	66,828
87	31	109,93 - 1,390 . 31	66,828
88	31	109,93 - 1,390 . 31	66,828
89	31	109,93 - 1,390 . 31	66,828
90	31	109,93 - 1,390 . 31	66,828
91	32	109,93 - 1,390 . 32	65,437
92	32	109,93 - 1,390 . 32	65,437
93	32	109,93 - 1,390 . 32	65,437
94	32	109,93 - 1,390 . 32	65,437
95	33	109,93 - 1,390 . 33	64,047
96	33	109,93 - 1,390 . 33	64,047
97	33	109,93 - 1,390 . 33	64,047
98	33	109,93 - 1,390 . 33	64,047
99	34	109,93 - 1,390 . 34	62,657
100	34	109,93 - 1,390 . 34	62,657

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku
Regresi $\hat{Y} = 109,93 - 0,390X$

No.	X	Y	\hat{Y}	(Y - \hat{Y})	(Y - \hat{Y}) - $\overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	19	75	83,51	-8,5112	-8,5112	72,44
2	19	96	83,51	12,4888	12,4888	155,97
3	20	80	82,12	-2,1209	-2,1209	4,50
4	20	99	82,12	16,8791	16,8791	284,91
5	21	84	80,73	3,2694	3,2694	10,69
6	21	90	80,73	9,2694	9,2694	85,92
7	21	83	80,73	2,2694	2,2694	5,15
8	22	92	79,34	12,6597	12,6597	160,27
9	22	85	79,34	5,6597	5,6597	32,03
10	22	97	79,34	17,6597	17,6597	311,87
11	22	76	79,34	-3,3403	-3,3403	11,16
12	22	94	79,34	14,6597	14,6597	214,91
13	22	72	79,34	-7,3403	-7,3403	53,88
14	23	73	77,95	-4,9500	-4,9500	24,50
15	23	87	77,95	9,0500	9,0500	81,90
16	23	78	77,95	0,0500	0,0500	0,00
17	23	79	77,95	1,0500	1,0500	1,10
18	23	70	77,95	-7,9500	-7,9500	63,20
19	23	86	77,95	8,0500	8,0500	64,80
20	23	74	77,95	-3,9500	-3,9500	15,60
21	23	64	77,95	-13,9500	-13,9500	194,60
22	23	73	77,95	-4,9500	-4,9500	24,50
23	24	80	76,56	3,4403	3,4403	11,84
24	24	69	76,56	-7,5597	-7,5597	57,15
25	24	77	76,56	0,4403	0,4403	0,19
26	24	70	76,56	-6,5597	-6,5597	43,03
27	24	76	76,56	-0,5597	-0,5597	0,31
28	24	82	76,56	5,4403	5,4403	29,60
29	24	72	76,56	-4,5597	-4,5597	20,79
30	24	72	76,56	-4,5597	-4,5597	20,79
31	25	77	75,17	1,8306	1,8306	3,35
32	25	71	75,17	-4,1694	-4,1694	17,38
33	25	84	75,17	8,8306	8,8306	77,98
34	25	91	75,17	15,8306	15,8306	250,61
35	25	74	75,17	-1,1694	-1,1694	1,37
36	25	68	75,17	-7,1694	-7,1694	51,40
37	25	69	75,17	-6,1694	-6,1694	38,06
38	25	64	75,17	-11,1694	-11,1694	124,75
39	25	71	75,17	-4,1694	-4,1694	17,38
40	26	73	73,78	-0,7791	-0,7791	0,61
41	26	69	73,78	-4,7791	-4,7791	22,84
42	26	62	73,78	-11,7791	-11,7791	138,75
43	26	82	73,78	8,2209	8,2209	67,58
44	26	81	73,78	7,2209	7,2209	52,14
45	26	71	73,78	-2,7791	-2,7791	7,72
46	26	78	73,78	4,2209	4,2209	17,82
47	26	75	73,78	1,2209	1,2209	1,49
48	26	63	73,78	-10,7791	-10,7791	116,19
49	26	79	73,78	5,2209	5,2209	27,26

No.	X	Y	\hat{Y}	(Y - \hat{Y})	(Y - \hat{Y}) - ($\bar{Y} - \hat{Y}$)	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y})]^2$
50	26	72	73,78	-1,7791	-1,7791	3,17
51	26	59	73,78	-14,7791	-14,7791	218,42
52	26	53	73,78	-20,7791	-20,7791	431,77
53	27	80	72,39	7,6112	7,6112	57,93
54	27	83	72,39	10,6112	10,6112	112,60
55	27	67	72,39	-5,3888	-5,3888	29,04
56	27	73	72,39	0,6112	0,6112	0,37
57	27	76	72,39	3,6112	3,6112	13,04
58	27	81	72,39	8,6112	8,6112	74,15
59	27	78	72,39	5,6112	5,6112	31,49
60	27	61	72,39	-11,3888	-11,3888	129,70
61	27	60	72,39	-12,3888	-12,3888	153,48
62	27	59	72,39	-13,3888	-13,3888	179,26
63	28	79	71,00	8,0015	8,0015	64,02
64	28	74	71,00	3,0015	3,0015	9,01
65	28	57	71,00	-13,9985	-13,9985	195,96
66	28	66	71,00	-4,9985	-4,9985	24,98
67	28	60	71,00	-10,9985	-10,9985	120,97
68	28	73	71,00	2,0015	2,0015	4,01
69	28	73	71,00	2,0015	2,0015	4,01
70	28	70	71,00	-0,9985	-0,9985	1,00
71	28	66	71,00	-4,9985	-4,9985	24,98
72	28	76	71,00	5,0015	5,0015	25,02
73	29	71	69,61	1,3919	1,3919	1,94
74	29	65	69,61	-4,6081	-4,6081	21,24
75	29	70	69,61	0,3919	0,3919	0,15
76	29	68	69,61	-1,6081	-1,6081	2,59
77	29	58	69,61	-11,6081	-11,6081	134,75
78	29	61	69,61	-8,6081	-8,6081	74,10
79	29	68	69,61	-1,6081	-1,6081	2,59
80	30	63	68,22	-5,2178	-5,2178	27,23
81	30	73	68,22	4,7822	4,7822	22,87
82	30	69	68,22	0,7822	0,7822	0,61
83	30	65	68,22	-3,2178	-3,2178	10,35
84	30	69	68,22	0,7822	0,7822	0,61
85	30	75	68,22	6,7822	6,7822	46,00
86	31	67	66,83	0,1725	0,1725	0,03
87	31	62	66,83	-4,8275	-4,8275	23,31
88	31	58	66,83	-8,8275	-8,8275	77,93
89	31	77	66,83	10,1725	10,1725	103,48
90	31	75	66,83	8,1725	8,1725	66,79
91	32	77	65,44	11,5628	11,5628	133,70
92	32	62	65,44	-3,4372	-3,4372	11,81
93	32	56	65,44	-9,4372	-9,4372	89,06
94	32	75	65,44	9,5628	9,5628	91,45
95	33	68	64,05	3,9531	3,9531	15,63
96	33	70	64,05	5,9531	5,9531	35,44
97	33	74	64,05	9,9531	9,9531	99,06
98	33	67	64,05	2,9531	2,9531	8,72
99	34	73	62,66	10,3434	10,3434	106,99
100	34	68	62,66	5,3434	5,3434	28,55
Jumlah				0,00		6237,62

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 109,93 - 0,390X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0,00}{100} \\ &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{6237,618}{99} \\ &= 63,006 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{63,006} \\ &= 7,93765 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

Regresi $\hat{Y} = 109,93 - 0,390X$

No.	(Y - \hat{Y}) (Xi)	(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y}) (Xi - \bar{X})	Zi	Zt	F(z) F(z _i)	S(z) S(z _i)	[F(z) - S(z)]
1	-20,7791	-20,7791	-2,6178	0,4955	0,005	0,010	0,006
2	-14,7791	-14,7791	-1,8619	0,4688	0,031	0,020	0,011
3	-13,9985	-13,9985	-1,7636	0,4608	0,039	0,030	0,009
4	-13,9500	-13,9500	-1,7574	0,4599	0,040	0,040	0,000
5	-13,3888	-13,3888	-1,6867	0,4535	0,047	0,050	0,004
6	-12,3888	-12,3888	-1,5608	0,4406	0,059	0,060	0,001
7	-11,7791	-11,7791	-1,4839	0,4306	0,069	0,070	0,001
8	-11,6081	-11,6081	-1,4624	0,4279	0,072	0,080	0,008
9	-11,3888	-11,3888	-1,4348	0,4236	0,076	0,090	0,014
10	-11,1694	-11,1694	-1,4071	0,4192	0,081	0,100	0,019
11	-10,9985	-10,9985	-1,3856	0,4162	0,084	0,110	0,026
12	-10,7791	-10,7791	-1,3580	0,4115	0,089	0,120	0,032
13	-9,4372	-9,4372	-1,1889	0,3810	0,119	0,130	0,011
14	-8,8275	-8,8275	-1,1121	0,3665	0,134	0,140	0,007
15	-8,6081	-8,6081	-1,0845	0,3599	0,140	0,150	0,010
16	-8,5112	-8,5112	-1,0723	0,3577	0,142	0,160	0,018
17	-7,9500	-7,9500	-1,0016	0,3413	0,159	0,170	0,011
18	-7,5597	-7,5597	-0,9524	0,3289	0,171	0,180	0,009
19	-7,3403	-7,3403	-0,9247	0,3212	0,179	0,190	0,011
20	-7,1694	-7,1694	-0,9032	0,3159	0,184	0,200	0,016
21	-6,5597	-6,5597	-0,8264	0,2939	0,206	0,210	0,004
22	-6,1694	-6,1694	-0,7772	0,2794	0,221	0,220	0,001
23	-5,3888	-5,3888	-0,6789	0,2486	0,251	0,230	0,021
24	-5,2178	-5,2178	-0,6574	0,2422	0,258	0,240	0,018
25	-4,9985	-4,9985	-0,6297	0,2324	0,268	0,250	0,018
26	-4,9985	-4,9985	-0,6297	0,2324	0,268	0,260	0,008
27	-4,9500	-4,9500	-0,6236	0,2324	0,268	0,270	0,002
28	-4,9500	-4,9500	-0,6236	0,2324	0,268	0,280	0,012
29	-4,8275	-4,8275	-0,6082	0,2258	0,274	0,290	0,016
30	-4,7791	-4,7791	-0,6021	0,2258	0,274	0,300	0,026
31	-4,6081	-4,6081	-0,5805	0,2190	0,281	0,310	0,029
32	-4,5597	-4,5597	-0,5744	0,2157	0,284	0,320	0,036
33	-4,5597	-4,5597	-0,5744	0,2157	0,284	0,330	0,046
34	-4,1694	-4,1694	-0,5253	0,1985	0,302	0,340	0,039
35	-4,1694	-4,1694	-0,5253	0,1985	0,302	0,350	0,049
36	-3,9500	-3,9500	-0,4976	0,1879	0,312	0,360	0,048
37	-3,4372	-3,4372	-0,4330	0,1664	0,334	0,370	0,036
38	-3,3403	-3,3403	-0,4208	0,1628	0,337	0,380	0,043
39	-3,2178	-3,2178	-0,4054	0,1554	0,345	0,390	0,045
40	-2,7791	-2,7791	-0,3501	0,1368	0,363	0,400	0,037
41	-2,1209	-2,1209	-0,2672	0,1026	0,397	0,410	0,013
42	-1,7791	-1,7791	-0,2241	0,0871	0,413	0,420	0,007
43	-1,6081	-1,6081	-0,2026	0,0793	0,421	0,430	0,009
44	-1,6081	-1,6081	-0,2026	0,0793	0,421	0,440	0,019
45	-1,1694	-1,1694	-0,1473	0,0557	0,444	0,450	0,006
46	-0,9985	-0,9985	-0,1258	0,0478	0,452	0,460	0,008
47	-0,7791	-0,7791	-0,0981	0,0359	0,464	0,470	0,006
48	-0,5597	-0,5597	-0,0705	0,0279	0,472	0,480	0,008
49	0,0500	0,0500	0,0063	0,0000	0,500	0,490	0,010
50	0,1725	0,1725	0,0217	0,0080	0,508	0,500	0,008
51	0,3919	0,3919	0,0494	0,0160	0,516	0,510	0,006
52	0,4403	0,4403	0,0555	0,0199	0,520	0,520	0,000

No.	(Y - \hat{Y}) (Xi)	(Y - \hat{Y}) - $\overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(z) F(z _i)	S(z) S(z _i)	[F(z) - S(z)]
53	0,6112	0,6112	0,0770	0,0279	0,528	0,530	0,002
54	0,7822	0,7822	0,0985	0,0359	0,536	0,540	0,004
55	0,7822	0,7822	0,0985	0,0359	0,536	0,550	0,014
56	1,0500	1,0500	0,1323	0,0517	0,552	0,560	0,008
57	1,2209	1,2209	0,1538	0,0596	0,560	0,570	0,010
58	1,3919	1,3919	0,1753	0,0675	0,568	0,580	0,013
59	1,8306	1,8306	0,2306	0,0910	0,591	0,590	0,001
60	2,0015	2,0015	0,2522	0,0987	0,599	0,600	0,001
61	2,0015	2,0015	0,2522	0,0987	0,599	0,610	0,011
62	2,2694	2,2694	0,2859	0,1103	0,610	0,620	0,010
63	2,9531	2,9531	0,3720	0,1443	0,644	0,630	0,014
64	3,0015	3,0015	0,3781	0,1443	0,644	0,640	0,004
65	3,2694	3,2694	0,4119	0,1591	0,659	0,650	0,009
66	3,4403	3,4403	0,4334	0,1664	0,666	0,660	0,006
67	3,6112	3,6112	0,4550	0,1736	0,674	0,670	0,004
68	3,9531	3,9531	0,4980	0,1879	0,688	0,680	0,008
69	4,2209	4,2209	0,5318	0,2019	0,702	0,690	0,012
70	4,7822	4,7822	0,6025	0,2258	0,726	0,700	0,026
71	5,0015	5,0015	0,6301	0,2357	0,736	0,710	0,026
72	5,2209	5,2209	0,6577	0,2422	0,742	0,720	0,022
73	5,3434	5,3434	0,6732	0,2486	0,749	0,730	0,019
74	5,4403	5,4403	0,6854	0,2518	0,752	0,740	0,012
75	5,6112	5,6112	0,7069	0,2580	0,758	0,750	0,008
76	5,6597	5,6597	0,7130	0,2612	0,761	0,760	0,001
77	5,9531	5,9531	0,7500	0,2704	0,770	0,770	0,000
78	6,7822	6,7822	0,8544	0,3023	0,802	0,780	0,022
79	7,2209	7,2209	0,9097	0,3159	0,816	0,790	0,026
80	7,6112	7,6112	0,9589	0,3289	0,829	0,800	0,029
81	8,0015	8,0015	1,0081	0,3413	0,841	0,810	0,031
82	8,0500	8,0500	1,0142	0,3438	0,844	0,820	0,024
83	8,1725	8,1725	1,0296	0,3461	0,846	0,830	0,016
84	8,2209	8,2209	1,0357	0,3485	0,849	0,840	0,009
85	8,6112	8,6112	1,0849	0,3599	0,860	0,850	0,010
86	8,8306	8,8306	1,1125	0,3665	0,867	0,860	0,007
87	9,0500	9,0500	1,1401	0,3729	0,873	0,870	0,003
88	9,2694	9,2694	1,1678	0,3770	0,877	0,880	0,003
89	9,5628	9,5628	1,2047	0,3849	0,885	0,890	0,005
90	9,9531	9,9531	1,2539	0,3944	0,894	0,900	0,006
91	10,1725	10,1725	1,2815	0,3997	0,900	0,910	0,010
92	10,3434	10,3434	1,3031	0,4032	0,903	0,920	0,017
93	10,6112	10,6112	1,3368	0,4082	0,908	0,930	0,022
94	11,5628	11,5628	1,4567	0,4265	0,927	0,940	0,014
95	12,4888	12,4888	1,5734	0,4418	0,942	0,950	0,008
96	12,6597	12,6597	1,5949	0,4441	0,944	0,960	0,016
97	14,6597	14,6597	1,8469	0,4671	0,967	0,970	0,003
98	15,8306	15,8306	1,9944	0,4767	0,977	0,980	0,003
99	16,8791	16,8791	2,1265	0,4830	0,983	0,990	0,007
100	17,6597	17,6597	2,2248	0,4868	0,987	1,000	0,013

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,049, L_{tabel} untuk $n = 100$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,089. $L_{\text{hitung}} < L_{\text{tabel}}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran
Regresi $\hat{Y} = 109,93 - 0,390X$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 109,93 - 1,390 X \\ &= 109,93 - 1,390 [19] = 136,34\end{aligned}$$

2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 75 - 136,34 = -61,34$$

3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = -61,34 - 0,0000 = -61,34$$

4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$

$$= -61,34^2 = 72,44$$

5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-20,78}{7,94} = -2,618$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh : -2,61; pada sumbu menurun cari angka 2,6; lalu pada sumbu mendatar angka 1 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4955$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$

$Z_i = -2,61$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4955 = 0,0045$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{100} = 0,010$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(z_i)]$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$

$$= [0,005 - 0,010] = 0,006$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 542555 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= (\sum Y)^2 \\ &= \frac{n}{100} \\ &= \frac{7307}{100} \\ &= 533922,49 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= -1,390 \left\{ 191986 - \frac{[2651][7307]}{100} \right\} \\ &= 2394,89 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 542555 - 533922,49 - 2394,89 \\ &= 6237,618 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 100 \\ dk(a) &= 1 \\ dk(b/a) &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 98 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{2394,89}{1} = 2394,89$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{6237,62}{98} = 63,65$$

7. Kriteria Pengujian

Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{2394,89}{63,65} = 37,63$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 37,63$, dan $F_{tabel(0,05;1/98)} = 3,96$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 5172,305 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 6237,618 - 5172,305 \\ &= 1065,313 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 16 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 14 \\ dk_{(G)} &= n - k = 84 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(TC)} &= \frac{1065,31}{14} = 76,09 \\ \text{RJK}_{(G)} &= \frac{5172,30}{84} = 61,58 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}_{(TC)}}{\text{RJK}_{(G)}} = \frac{76,09}{61,58} = 1,24$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{\text{hitung}} = 1,24$, dan $F_{\text{tabel}(0,05;14/84)} = 1,82$

sehingga $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\frac{\sum Yk^2 - (\Sigma Yk)^2}{n}$
1	1	2	19	75	5625	1425	14841	14620,50	220,50
2			19	96	9216	1824			
3	2	2	20	80	6400	1600	16201	16020,50	180,50
4			20	99	9801	1980			
5	3	3	21	84	7056	1764	22045	22016,33	28,67
6			21	90	8100	1890			
7			21	83	6889	1743			
8	4	6	22	92	8464	2024	44894	44376,00	518,00
9			22	85	7225	1870			
10			22	97	9409	2134			
11			22	76	5776	1672			
12			22	94	8836	2068			
13			22	72	5184	1584			
14	5	9	23	73	5329	1679	52420	51984,00	436,00
15			23	87	7569	2001			
16			23	78	6084	1794			
17			23	79	6241	1817			
18			23	70	4900	1610			
19			23	86	7396	1978			
20			23	74	5476	1702			
21			23	64	4096	1472			
22			23	73	5329	1679			
23	6	8	24	80	6400	1920	44858	44700,50	157,50
24			24	69	4761	1656			
25			24	77	5929	1848			
26			24	70	4900	1680			
27			24	76	5776	1824			
28			24	82	6724	1968			
29			24	72	5184	1728			
30			24	72	5184	1728			
31	7	9	25	77	5929	1925	50305	49729,00	576,00
32			25	71	5041	1775			
33			25	84	7056	2100			
34			25	91	8281	2275			
35			25	74	5476	1850			
36			25	68	4624	1700			
37			25	69	4761	1725			
38			25	64	4096	1600			
39			25	71	5041	1775			
40	8	13	26	73	5329	1898	65653	64683,77	969,23
41			26	69	4761	1794			
42			26	62	3844	1612			
43			26	82	6724	2132			
44			26	81	6561	2106			
45			26	71	5041	1846			
46			26	78	6084	2028			
47			26	75	5625	1950			
48			26	63	3969	1638			
49			26	79	6241	2054			
50			26	72	5184	1872			

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\frac{\Sigma Yk^2 - (\Sigma Yk)^2}{n}$
51			26	59	3481	1534			
52			26	53	2809	1378			
53	9	10	27	80	6400	2160	52330	51552,40	777,60
54			27	83	6889	2241			
55			27	67	4489	1809			
56			27	73	5329	1971			
57			27	76	5776	2052			
58			27	81	6561	2187			
59			27	78	6084	2106			
60			27	61	3721	1647			
61			27	60	3600	1620			
62			27	59	3481	1593			
63	10	10	28	79	6241	2212	48612	48163,60	448,40
64			28	74	5476	2072			
65			28	57	3249	1596			
66			28	66	4356	1848			
67			28	60	3600	1680			
68			28	73	5329	2044			
69			28	73	5329	2044			
70			28	70	4900	1960			
71			28	66	4356	1848			
72			28	76	5776	2128			
73	11	7	29	71	5041	2059	30499	30360,14	138,86
74			29	65	4225	1885			
75			29	70	4900	2030			
76			29	68	4624	1972			
77			29	58	3364	1682			
78			29	61	3721	1769			
79			29	68	4624	1972			
80	12	6	30	63	3969	1890	28670	28566,00	104,00
81			30	73	5329	2190			
82			30	69	4761	2070			
83			30	65	4225	1950			
84			30	69	4761	2070			
85			30	75	5625	2250			
86	13	5	31	67	4489	2077	23251	22984,20	266,80
87			31	62	3844	1922			
88			31	58	3364	1798			
89			31	77	5929	2387			
90			31	75	5625	2325			
91	14	4	32	77	5929	2464	18534	18225,00	309,00
92			32	62	3844	1984			
93			32	56	3136	1792			
94			32	75	5625	2400			
95	15	4	33	68	4624	2244	19489	19460,25	28,75
96			33	70	4900	2310			
97			33	74	5476	2442			
98			33	67	4489	2211			
99	16	2	34	73	5329	2482	9953	9940,50	12,50
100			34	68	4624	2312			
Σ	16	100	2651	7307	542555	191986			5172,30

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regersi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$(\Sigma Y)^2$ n			F _{o > F_t}
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	F _{o < F_t}
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$		Maka Regresi Linier

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	100	542555,00			
Regresi (a)	1	533922,49			
Regresi (b/a)	1	2394,89	2394,89	37,63	3,91
Sisa	98	6237,62	63,65		
Tuna Cocok	14	1065,31	76,09	1,24	1,82
Galat Kekeliruan	84	5172,30	61,58		

**Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment**

Diketahui

$$n = 100$$

$$\Sigma X = 2651$$

$$\Sigma X^2 = 71517$$

$$\Sigma Y = 7307$$

$$\Sigma Y^2 = 542555$$

$$\Sigma XY = 191986$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{100 \cdot 191986 - [2651] \cdot [7307]}{\sqrt{[100 \cdot 71517 - 2651^2] \cdot [100 \cdot 542555 - 7307^2]}} \\
 &= \frac{19198600 - 19370857}{\sqrt{123899 \cdot 863251}} \\
 &= \frac{-172257}{327041,183} \\
 &= -0,527
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = -0,527$ karena $\rho < 0$,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\
 &= \frac{-0,527 \sqrt{98}}{\sqrt{1 - 0,277}} \\
 &= \frac{-0,527}{\sqrt{0,723}} 9,9 \\
 &= \frac{-5,214}{0,85} \\
 &= -6,13
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($n-2$) = $(100 - 2) = 98$ sebesar 1,66

Kriteria pengujian :

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

H_0 : diterima jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$.

Dari hasil pengujian :

$-t_{hitung} [-6,13] < -t_{tabel} (-1,66)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$KD = r_{XY}^2 \times 100\%$$

$$= -0,527^2 \times 100\%$$

$$= 0,2774 \times 100\%$$

$$= 27,74\%$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Stres Kerja ditentukan oleh Efikasi Diri sebesar 27,74%.

Data Penelitian
Variabel X (Efikasi Diri)

No.	Dimensi	No. Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Magnitude (Besarnya/Tingkat)	2	184	400	2	200,00	14,94%
		6	216				
2	Generalitas	1	400	2251	3	750,33	56,06%
		3	403				
		5	284				
3	Strength (Kekuatan)	4	384	1164	3	388,00	28,99%
		7	397				
		8	383				
				3815	8	1338,33	100%

Data Penelitian
Variabel Y (Stres Kerja)

No.	Indikator	No. Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Masalah Fisik	2	285	1423	5	284,60	32,55%
		8	271				
		17	270				
		19	285				
		23	312				
2	Masalah Psikologi	1	290	4105	14	293,21	33,54%
		3	303				
		4	271				
		5	296				
		6	336				
		7	279				
		9	242				
		10	327				
		11	299				
		12	294				
		15	261				
		21	301				
		24	314				
		25	292				
3	Masalah Perilaku	13	302	1779	6	296,50	33,91%
		14	272				
		16	329				
		18	272				
		20	280				
		22	324				
				7307	25	874,31	100%

Data Penelitian
Variabel Y (Subindikator Stres Kerja)

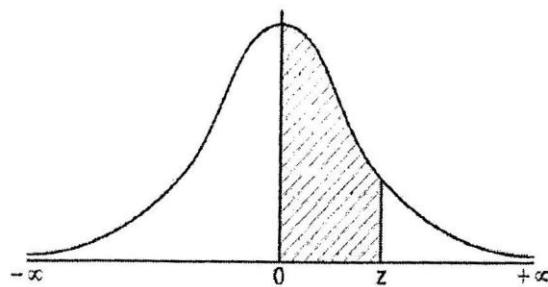
No.	Subindikator	No. Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Masalah Fisik						
	o Meningkatnya denyut jantung	2	285	868	3	289,33	12,36%
		8	271				
		23	312				
	o Meningkatnya tarikan napas	17	270	555	2	277,50	11,85%
2		19	285				
	Masalah Psikologi						
	o Kecemasan	4	271	1459	5	291,80	12,46%
		10	327				
		11	299				
		15	261				
		21	301				
	o Amarah	12	294	608	2	304,00	12,99%
		24	314				
	o Tegang	1	290	593	2	296,50	12,66%
		3	303				
	o Bosan/ jemuhan	5	296	1445	5	289,00	12,34%
		6	336				
		7	279				
		9	242				
		25	292				
3	Masalah Perilaku						
	o Sulit tidur	13	302	903	3	301,00	12,86%
		14	272				
		16	329				
	o Pola makan tidak teratur (terlalu banyak atau sedikit)	18	272	876	3	292,00	12,47%
		20	280				
		22	324				
				7307	25	2341,13	100,00%

**PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%**

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	247	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	248	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	248	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	248	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	248	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	248	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	248	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	248	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	248	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	248	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	248	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	248	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	248	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	248	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	248	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	248	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	248	271
							∞	664	349		272

Sumber : Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. 2010.
Hal.128

LUAS DI BAWAH LENGKUNG KURVA NORMAL DARI O S.D. Z



NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

NILAI KRITIS L UNTUK UJI LILLIEFORS

Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n = 4	0,417	0,318	0,352	0,319	0,300
5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
	1,031	0,886	0,805	0,768	0,736
n > 30	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

Sumber: Conover, W.J., Practical Nonparametric Statistics, John Wiley & Sons, Inc., 1973.

NILAI – NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2010),
h.454

LAMPIRAN

Skala Umum Terbaru Tentang Keyakinan Diri
(*New General Self-Efficacy Scale*)

1. Saya akan dapat mencapai sebagian besar tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.
2. Ketika menghadapi tugas yang sulit, saya yakin bahwa saya mampu menyelesaiannya.
3. Secara umum, saya berpikir bahwa saya dapat memperoleh hal-hal yang penting bagi saya.
4. Saya percaya saya bisa berhasil dalam banyak hal jika saya benar-benar menginginkannya.
5. Saya akan berhasil mengatasi banyak tantangan.
6. Saya yakin bahwa saya dapat mengerjakan berbagai macam tugas yang berbeda secara efektif.
7. Dibandingkan dengan orang lain, saya bisa mengerjakan sebagian besar tugas dengan sangat baik.
8. Bahkan ketika kondisi kurang mendukung, saya dapat menunjukkan performa yang cukup baik.



I'ing_skalakeyakinandiri_INDO_ST/st

SEJARAH PERUSAHAAN

PT. Kabelindo Murni Tbk, produsen kabel dan kawat terkemuka di Indonesia. Awal berdirinya PT. Kabel Indonesia (KABELINDO) adalah sebuah salah satu perusahaan kabel pertama manufaktur milik asing di Indonesia . Pada tahun 1979, kepemilikan perusahaan dialihkan kepada bangsa Indonesia dan namanya diubah menjadi PT. Kabelindo Murni seperti saat ini. Menjadi perusahaan *go public* pada tahun 1992 dan tercatat di Bursa Efek Jakarta (BEJ).



Lini bisnis perusahaan adalah untuk menghasilkan kawat, kabel dan aksesoris kabel untuk semua jenis aplikasi. PT. Kabelindo Murni Tbk telah diakui sebagai salah satu produsen kabel terkemuka di Indonesia karena mutu dan layanan pelanggan.

COMPANY > VISION MISSION**VISI**

Untuk menjadi mitra bisnis yang trategis dalam kekuasaan dan telekomunikasi sektor di Indonesia.

MISI

1. Untuk memproduksi kabel yang berkualitas dalam meningkatkan daya dan pengembangan kabel telekomunikasi untuk mencapai kepuasan pelanggan yang optimal.
2. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki integritas dan kompetensi sebagai faktor kunci keberhasilan untuk beroperasi secara efisien dan produktif.
3. Untuk mencapai laba bersih perusahaan dan untuk mempertahankan arus kas positif.



DATA KARYAWAN KABELINDO
per. 31 Januari 2013

No.	DEPT	MANAJEMEN		SUPERVISOR		PELAKSANA		JML KARYAWAN		
		T	K	T	K	T	K	T	K	TTL
CORPORATE										
1	KOMISARIS	3						3	0	3
2	DIREKSI	3						3	0	3
3	CORP. SECRETARY			2				2	0	2
		6	0	2	0	0	0	8	0	8
MARKETING										
1	SCS	1	1	1	1	1		2	2	4
2	MARK UTILITY COMPANY	1		1		1		3	0	3
3	MARK DISTRIBUTOR	1		2		4		7	0	7
4	MARK PROJECT	1		1		2		4	0	4
5	MARK RF			1		3	1	4	1	5
		3	1	6	1	11	1	20	3	23
FINANCE & ACC										
1	FINANCE & ACCOUNT	2				6		8	0	8
2	PROCUREMENT			2		4		6	0	6
3	MIS	1		1				2	0	2
		3	0	3	0	10	0	16	0	16
HRD & GA										
1	HRD	1		3	1			4	1	5
2	GA & NURSERY			2		8	7	10	7	17
3	SECURITY			1	1	9		10	1	11
		1	0	6	2	17	7	24	9	33
MANUFACTURING										
1	PLANT	1						1	0	1
2	PRODUCTION	1		14		114	10	129	10	139
3	PRODUCTION RF	1		3		8		12	0	12
4	MAINTENANCE & UTILITY	1		6		13		20	0	20
5	PPC			5	1	2	1	7	2	9
6	PQA	1		6		13	11	20	11	31
		5	0	34	1	150	22	189	23	212
		18	1	51	4	188	30	257	35	292

Jakarta, 31 Januari 2012

NO.	NIK	NAMA
-----	-----	------

A. HRD & GA

1	185014	Supolo Agus Mintono
2	192053	Sus Setyanto
3	202159	Mokhamad Aris
4	212506	Nancy Margaretha Simanjuntak
5	193065	Joko Sudarsono
6	210348	Zainal Abidin
7	202156	Dwi Rachmawati
8	205202	Mad Yusup
9	207246	Shenny Sri Wardani
10	194075	Suyanto
11	204172	Sagiman
12	204176	Jumino
13	211473	Joko Triyanto
14	211424	Ngadirin
15	192042	Sunarta
16	194074	Endi Prasetyo
17	194081	Sunardi (A)
18	193064	Suliswijiantoro
19	195088	Wakino
20	196094	Suharsono
21	202155	Wiyono
22	206240	Andri Suhendar
23	212510	Budiarto
24	211403	Mulyono
25	211454	Khubaidilah
26	212515	Slamet
27	212547	Mad Zen
28	212549	Endoy Makarawung
29	212561	Abdul Majid
30	212560	Hari Budi Cahyono
31	212559	Wahyu Trihartomo
32	180005	Dr. Harry Hartoyo
33	185013	Hisar Pantun Manurung

B. PRODUKSI

1	194077	Gatot Cahyo AP.
2	179003	Warso
3	181006	Aries Suratto
4	181007	Lamidi
5	190021	Temu Susanto
6	191027	Riwiyanto
7	191029	Nasimin
8	192043	Sutarna
9	195084	Sukarno
10	195085	Legi Supriyatno
11	197109	Darmun Hardianto

NO	NIK	NAMA
12	201130	Sulistianwan
13	205207	Wahyu Hidayat
14	190023	Sarmin
15	192041	Suroto
16	180004	Samidi
17	182009	Udin Apud
18	183010	Solichin
19	184011	Harimukto
20	190024	Sarto
21	191028	Suharta
22	191035	Gunarto
23	191038	Kasiran
24	192046	Parjiaka
25	192047	Turnia
26	192049	Siswadi A
27	192054	Joko Winarso
28	192055	Carmo
29	192057	Idang
30	192058	Marsiyo
31	192059	Mundir
32	193063	Joko Triwinarno
33	193068	Sukarya
34	194079	Suparno
35	195083	Miswan
36	195086	Suwarno
37	195087	Juwari
38	196090	Supri Kartoyo
39	196091	Tasikin
40	196092	Mugiyono
41	196095	Mulyadi
42	196097	Maryanto
43	196101	Rupawan
44	197104	Jumbadi
45	197105	Poniran
46	197107	Yoesoep Patahilah
47	197110	Ambardi
48	197111	Sugono
49	197112	Joko Rimantika W.
50	197113	Hasbullah
51	197115	Hasan Husen
52	197116	Mujito
53	199117	Badar Ismail
54	199118	Sayadi
55	199119	Muhammad Yamin
56	201131	Agus
57	201134	Setiawan
58	201135	Bambang Agus Santoso
59	201136	Damit Hidayat
60	201137	Firdaus

✓

NO	NIK	NAMA
61	201138	Gunawan
62	201139	Hasan Wira Siswa
63	201140	Ibnu Supiyanto
64	201142	M. Yusup
65	201143	Sawiji
66	201144	Syaipul Basri
67	201145	Tumiran
68	201147	Indra Purwono
69	201148	Dani Kurniawan
70	201149	Sukir
71	201150	Suwandi
72	201151	Abdul Rouf
73	201152	Darip
74	202161	Siswadi B
75	203163	Supriyanto A
76	203164	Slamet Wiyono
77	203167	Dede Nuryatna
78	204181	Riza Apriyansyah
79	204183	Rifki Ramdhani
80	204185	Sukenda
81	204187	Gutomo
82	204188	Sigit Sugiarto
83	204189	Achmat Fatulah
84	204191	Rozi Afriansyah
85	205208	Rasta Jatnika Mulyadi
86	205217	Suratmono
87	206225	Nyoman Sugito
88	206229	Suwanda
89	206231	Agus Suseno
90	206236	Eko Saputro
91	206237	Kamal Hasan Ali
92	207249	Ragil Tri Asmoro
93	207265	Paiman
94	207267	Tomi Jamar Saputra
95	207270	Dimas Dasianto
96	207275	Primayudi Hidayat
97	207277	Sigit Prasetyo
98	207286	Hermansyah
99	207288	Sandy Tyas Wibowo
100	207294	Anton Agustian
101	208308	Febrian Tri Ambodo
102	208312	Syaiful Bakhri
103	208319	Supriyanto B
104	209342	Hari Susanto
105	209343	Irlandi Dwi Setia
106	209345	Seprastyo
107	210350	Herdiyana
108	210351	Ariyanto
109	210360	Ahmad Junaedi

NO	NIK	NAMA
110	210361	Ari Susanto
111	210363	Danang Sudaryanto
112	210370	Yanuar Arivin
113	211379	Amir
114	211382	Eko Puji Santoso
115	211384	Isror Kurniadi
116	211385	M. Jamaludin S
117	211396	Ainal Yakin
118	211410	Ahmad Fadilah
119	211439	Aza Zain Muttaqin
120	211413	Dorman Dalton Simamora
121	211414	Eko Saputro
122	211416	Febri Koko wibowo
123	211418	Iskandar Saputra
124	211425	Okman Sartiyawan
125	211426	Sahlan
126	211461	Septiawan
127	211456	Shopian
128	211453	Sutoyo
129	211429	Timbul Fernando Johannes
130	206244	Suhandi
131	211466	Danang Tyasmoro
132	211408	Agus Priyanto
133	211407	Adi Suhendar
134	211452	Khaerun Nazza
135	211436	Santoni Lashidra Kasih
136	211433	Faisal Ahmad
137	211419	Karnadi
138	211458	Dapit Maulana
139	211420	Kasno



RIWAYAT HIDUP



Ristiani Fadila, lahir di Jakarta, 10 Mei 1990. Anak pertama dari lima bersaudara pasangan Suparmad dan Kusnaeti. Saat ini masih tinggal di Jakarta bersama kedua orangtuanya dan keempat adiknya, tepatnya di Jalan Semangka II Rt. 04 Rw. 07 No. 13 Kelurahan Jati Pulo, Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat. Gadis yang akrab disapa dengan panggilan Riris ini mengawali pendidikan formalnya di SDN 09 Pagi Cilamaya No. 1 pada tahun ajaran 1996-2002. Setelah lulus, ia diterima di SMPN 94 Jakarta Pusat pada tahun ajaran 2002-2005. Kemudian ia melanjutkan sekolah ke SMAN 35 Jakarta pada tahun ajaran 2005-2008. Setelah lulus dari SMA, ia menjadi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta melalui tes Ujian Masuk Bersama. Menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi, jurusan Pendidikan Ekonomi dan Administrasi dengan program studi Pendidikan Ekonomi di konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Saat semester akhir,, ia bekerja sambil kuliah sebagai tentor di Primagama Permata Hijau.