

**HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN STRES KERJA
KARYAWAN**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi

Disusun Oleh :

Wira Arsyi Habibie

06710029

**PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2012**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wira Arsyi Habibie

NIM : 06710029

Program studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat ini adalah hasil karya atau penelitian sendiri bukan plagiasi dari karya atau penelitian orang lain, jika ternyata bukti adanya plagiasi maka saya siap menerima sanksi yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Yogyakarta, 9 Oktober 2012



Yang menyatakan

Wira Arsyi Habibie

NIM. 006710029

NOTA DINAS PEMBIMBING

Prof. Dr. Dudung Abdurrohman, M. Hum
Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Skripsi

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Humaniora
UIN Sunan Kalijaga

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara,

Nama : Wira Arsyi Habibie
NIM : 06710029
Prodi : Psikologi
Judul : Hubungan Iklim Komunikasi Dengan Stres Kerja Karyawan

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 9 Oktober 2012
Pembimbing,

Nurus Sa'adah, S. Psi, M.si, Psi
NIP. 19741120 200003 2 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571
YOGYAKARTA 55281



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/1315.j/2012

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN
STRES KEJA KARYAWAN

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Wira Arsy Habibie

NIM : 06710029

Telah dimunaqosyahkan pada : Jumat, tanggal: 19 Oktober 2012
dengan nilai : 86 (A/B)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

PANITIA UJIAN MUNAQOSYAH :

Ketua Sidang

Nurus Sa'adah, M.Psi
NIP. 19741120 200003 2 003

Penguji I

Nuristighfari Masri Khaerani, M.Si
NIP.19761028 200912 2 001

Penguji II

Hj. Maya Fitria, MA
NIP. 19770410 200501 2 006

Yogyakarta,

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEK A N



Prof. Dr. Dinding Abdurahman, M.Hum
NIP. 19630506 198903 1 010

MOTTO

*Tak ada motto ataupun kata-kata mutiara yang mampu merubah pemikiran,
karena pada akhirnya semua akan kembali pada kondisi di mana Allah SWT
memiliki kekuasaan mutlak atas hamba-hamba-Nya.*

*Yang bisa dilakukan hanyalah tetap lari secepat mungkin, meski tak mampu
melihat*

dengan jelas.

Allah SWT tak akan pernah mengingkari janji-Nya.

By : Wira - The Sculptor of Shadow

PERSAMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

Keluargaku

Kagem ibuk (Ratna Dewiningsih)
Kagem gagah (Alwi Wahyudi)
Kagem Dek Fani (Muh. Sofyan Asfahani)
179182

Pembimbing

Ibu Nurus Sa'adah, S. Psi, M.si, Psi

Almamat

Prodi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur, peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam, yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongan-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebaik-baik panutan yang menuntun manusia kepada jalan kebenaran.

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, peneliti tidak dapat berbuat banyak tanpa adanya bantuan, dorongan, bimbingan, perhatian dan do'a dari berbagai pihak yang telah memberikan dengan setulus hati. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dudung Abdurrahman, M. Hum., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
2. Bapak Zidni Immawan Muslimin, M.Si., Ketua Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga.
3. Ibu Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi, terimakasih banyak atas kesabarannya dalam memberikan bimbingan dan terutama memberikan motivasi selama skripsi. Jika aturan memperbolehkan, ingin sekali nomor 3 ini saya geser ke nomor 1. Maaf, hanya ini yang bisa saya tuliskan. Allah pasti membalas kebaikan Bu Nurus dan diperlancar segala urusannya.
4. Ibu Dra. Hjh. Susilaningsih. PA prodi Psikologi angkatan 2006, yang senantiasa memberikan pengarahan.

5. Ibu Retno Pandanarum , terimakasih banyak atas bantuannya dalam menyelesaikan kesulitan yang saya alami. Allah pasti membalas kebaikan Bu Arum dan dipermudah segala urusannya.
6. Untuk ibuk, yayah, dek fani, terimakasih atas do'anya.
7. Seseorang yang juga sangat penting, terimakasih atas bantuannya dalam menyelesaikan masalah dikampus. Terimakasih banyak.
8. Segenap dosen, staff dan karyawan TU (Tata Usaha) di seluruh Fakultas UIN Sunan Kalijaga.
9. Ilwani gendut, Lalu, Windri, Mas Putro yang telah bersedia membantu menyelesaikan tugas ini.
10. Untuk semua teman dari kampus maupun luar kampus, terimakasih atas dukungannya.
11. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang saya malas menyebutkan satu persatu.

Akhirnya, semoga Allah SWT., sebaik-baik Sang Pemberi Balasan,
untuk membalas segala amal kebaikan anda. *Aminn...*

Yogyakarta, 9 Oktober 2012

Yang Menyatakan,

Wira Arsyi Habibie

NIM. 06710029

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
INTISARI	xvi
ABSTRACT.....	xvii

BAB I. PENGANTAR

A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Tujuan Penelitian.....	7
C. Manfaat Penelitian.....	7
D. Keaslian Penelitian	8

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja	11
----------------------	----

1. Pengertian Stres	11
2. Pengertian Stres Kerja	12
3. Hal-Hal yang Menimbulkan Stres	17
4. Faktor Penyebab Stres Kerja	19
5. Pendekatan Stres Kerja	22
B. Iklim Komunikasi	23
1. Pengertian Iklim Komunikasi	27
2. Tipologi Iklim Komunikasi	31
3. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Komunikasi	34
C. Pengaruh iklim komunikasi terhadap stres kerja	37
D. Hipotesis.....	39

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian	40
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	
1. Stres Kerja	40
2. Iklim Komunikasi	41
C. Populasi dan Sampel	
1. Populasi.....	41
2. Sampel	42
D. Metode Pengumpulan Data	42
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	
1. Uji Validitas	48

2. Uji Reliabilitas	49
F. Metode Analisis Data	50

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan	52
B. Persiapan Penelitian	64
1. Proses Perizinan	64
2. Persiapan Try Out.....	65
C. Pelaksanaan Try Out dan Penelitian	65
D. Hasil Try Out dan Penelitian	66
E. Hasil Analisis Data	69
1. Uji Normalitas	69
2. Uji Linearitas	70
3. Kategorisasi kondisi individu pada masing-masing skala	71
4. Uji Hipotesis	80
E. Pembahasan	81

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA	88
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

A. Skor & Analisis Try Out	92
B. Skor Data Total & Analisis Data Penelitian	120
C. Skala Try Out & Penelitian	130
D. Verbatim	140

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blue Print Skala Iklim Komunikasi	44
Tabel 2. Skor Jawaban Pernyataan Favorabel & Unfavorabel Skala Iklim Komunikasi	44
Tabel 3. Blue Print Stres Kerja	46
Tabel 4. Skor Jawaban Pernyataan Favorabel dan Unfavorabel Skala Stres Kerja	47
Tabel 5. <i>Sebaran Aitem Valid Dan Gugur Skala Iklim Komunikasi Setelah Try Out</i>	67
Tabel 6. <i>Blue Print Skala Iklim Kmunikasi Setelah Try Out</i>	67
Tabel 7. <i>Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Stres Kerja Setelah Try Out</i>	68
Tabel 8. <i>Blue Print Skala Stres Kerja Try Out</i>	69
Tabel 9. <i>Uji Normalitas Skala Iklim Komunikasi dan Stres Kerja</i>	70
Tabel 10. <i>Uji Linearitas Skala Ikim Komunikasi dan Stres Kerja</i>	71
Tabel 11. <i>Hasil Uji Linearitas Iklim Komunikasi dan Stres Kerja</i>	71
Tabel 12. <i>Hasil Uji Linearitas Iklim Komunikasi dan Stres Kerja</i>	73
Tabel 13. <i>Kategorisasi Skor Stres Kerja (fisiologis) Sesuai Mean Empirik</i>	75
Tabel 14. <i>Hasil Uji Linearitas Iklim Komunikasi dan Stres Kerja</i>	76
Tabel 15. <i>Kategorisasi Skor Stres Kerja (psikologis) Sesuai Mean Empirik</i>	77
Tabel 16. <i>Hasil Uji Linearitas Iklim Komunikasi dan Stres Kerja</i>	78
Tabel 17. <i>Kategorisasi Skor Stres Kerja (perilaku) Sesuai Mean Empirik</i>	79
Tabel 18. <i>Kategorisasi Skor Stres Kerja Sesuai Mean Empirik</i>	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Skor dan Analisis Try Out

A. 1. Tabulasi Skala Stres Kerja (fisiologi)	93
A. 2. Tabulasi Skala Stres Kerja (Psikologis)	96
A. 3. Tabulasi Skala Stres Kerja (Perilaku)	99
A. 4. Tabulasi Skala Iklim Komunikasi (provisionalism)	102
A. 5. Tabulasi Skala Iklim Komunikasi (Empathy)	105
A. 6. Tabulasi Skala Iklim Komunikasi (Equality)	108
A. 7 Tabulasi Skala Iklim Komunikasi (spontaneity)	111
A. 8 Tabulasi Skala Iklim Komunikasi (problem orientation)	114
A. 9 Tabulasi Skala Iklim Komunikasi (Description)	117

Lampiran B : Skor Total Dan Analisis Data Penelitian

B. 1. Uji normalitas Iklim Komunikasi – Stres Kerja (fisiologis)	121
B. 2. Uji normalitas Iklim Komunikasi – Stres Kerja (psikologis)	124
B. 3. Uji normalitas Iklim Komunikasi – Stres Kerja (perilaku)	127

Lampiran C : Skala Try Out Dan Penelitian

B. 1. Skala try out Iklim Komunikasi	132
C. 2. Skala try out Stres Kerja	135
D. Verbatim	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar1. Faktor Penyebab Stres Kerja	21
--	----

HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN STRES KERJA KARYAWAN

Wira Arsyi Habibie
Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim komunikasi terhadap stres kerja karyawan staf akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Subjek penelitian adalah karyawan staf akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan jumlah subjek 60 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *cluster random sampling*. Metode yang dipakai adalah kuantitatif.

Analisis data yang digunakan untuk mencari korelasi antara iklim komunikasi dengan stres kerja pada karyawan staf akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah analisis *product moment* dari pearson. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $R_{xy} = 0,056$ dan dengan $p = 0,312$ ($p > 0,05$), hal ini menjelaskan hubungan dua variabel tersebut tidak signifikan.

Kata kunci : stres kerja Karyawan, iklim komunikasi

COMMUNICATION CLIMATE WITH EMPLOYEE WORK STRESS RELATIONSHIP

Wira Arsyi Habibie
Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi

ABSTRACT

This purpose of this study is to determine the relationship of the communication climate to stress academic staff employees UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. The subjects in this study is the employees of the academic staff UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta by the number of subject 60 peoples. Sampling technique studies using cluster random sampling. The method used is quantitative.

The analysis that used to find the correlation between communication climate with work stress on academic staff employees UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta is the analysis of the Pearson's product moment. The results of statistical calculations show the value of $R_{xy} = 0.056$ and $p = 0.312$ ($p > 0.05$), it explains the relationship between two variables is not significant.

Key words: Employees work stress, communication climate

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak pernah terlepas dari hubungan atau interaksi dengan individu yang lain. Kondisi tersebut yang secara alami muncul dengan sendirinya sebagai bentuk dorongan untuk berhubungan atau berinteraksi dengan manusia yang lain.

Manusia juga memiliki dorongan-dorongan lain seperti dorongan ingin tahu, dorongan keinginan untuk mengaktualisasikan diri, dan dorongan untuk berinteraksi. Dorongan-dorongan tersebut akan dapat dipenuhi dalam suatu pekerjaan di sebuah organisasi. Seseorang yang bekerja pada tingkat optimal menunjukkan antusiasme, semangat yang tinggi, kejelasan dalam berpikir (*mental clarity*), dan pertimbangan yang baik (Munandar, 2006).

Munandar (2006) menambahkan jika orang terlalu ambisius, memiliki dorongan kerja yang besar atau jika beban kerja menjadi berlebih, tuntutan pekerjaan tinggi, maka unjuk kerja menjadi rendah lagi. Stres menguras kesehatan orangnya dan kekuatannya. Tanda-tanda beban berlebih ialah mudah tersinggung, kelelahan fisik dan mental, ketidaktegasan, hilangnya obyektivitas, kecenderungan berbuat salah, kekhilafan dalam ingatan, dan hubungan interpersonal yang tegang (Munandar, 2006). Salah satu masalah paling serius menimpa anggota-anggota organisasi adalah masalah stres.

Kepustakaan mengenai stres yang berkaitan dengan pekerjaan secara *ajeg* menunjukkan bahwa stres menimbulkan pengaruh yang merusak dan berbahaya bagi kesehatan jasmani dan rohani pekerja (Ray, 1991 dalam Pace and Faulers, 1998).

Lazarus (1976) menyatakan bahwa stres merupakan suatu keadaan yang timbul apabila tuntutan terhadap individu merupakan beban yang berlebihan bagi kemampuan penyesuaiannya. Individu merasa dituntut untuk melakukan penyesuaian terhadap situasi lingkungannya. Situasi lingkungan itu dapat berupa lingkungan fisik (stressor fisik) dan lingkungan sosial (stressor psikososial). Individu berusaha menyadari akan adanya bahaya tersebut sehingga ia akan melindungi diri atau akan berusaha mengalahkannya.

Jurnal yang terkait dengan stres kerja sebelumnya telah dipaparkan oleh (Nurhendar, 2006; Sunarni, 2007; Suswati, 2008; Tunjungsari, 2011) di mana stres kerja dikaitkan dengan kinerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Melihat dari penelitian di atas, maka kali ini peneliti ingin melakukan penelitian tentang stres kerja yang dikaitkan dengan iklim komunikasi. Pemilihan variabel iklim komunikasi dilakukan berdasarkan telaah teori yang telah dipaparkan oleh (Dewi, 1998) mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja.

Dewi (1998) menjelaskan dalam faktor-faktor penyebab stres kerja, salah satunya adalah lingkungan sosial. Lingkungan sosial di sini menjelaskan hubungan interpersonal karyawan dengan rekan kerja, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan bawahan.

Muchlas (2005) mengkategorikan tekanan kerja yang menyebabkan

stres di tingkat kerja, yang salah satunya adalah proses-proses, di mana dimensi dari sebuah proses-proses tersebut adalah kurangnya komunikasi, sedikit umpan balik tentang kinerja, tujuan-tujuan yang meragukan/bertentangan, pengukuran kinerja yang tidak akurat kontrol system yang tidak adil, dan informasi yang tidak adekuat.

Istilah “iklim” di sini merupakan kiasan (metafora). Kiasan adalah bentuk ucapan yang di dalamnya suatu istilah atau fase yang jelas artinya diterapkan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan sesuatu kemiripan (Pace dan Faules, 1993). Komunikasi dapat dilakukan dengan sesama karyawan maupun orang lain. Komunikasi juga dapat dilakukan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Kondisi seperti demikian itu disebut dengan iklim komunikasi, tidak ada hambatan dalam interaksi atau komunikasi antara atasan pada bawahan atau bawahan pada atasan.

Pola komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan berdampak positif pada staf dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Staf pengembangan akademik dan kemahasiswaan merupakan salah satu rangkaian dalam struktur organisasi di lembaga pendidikan perguruan tinggi. Setiap fakultas memiliki staf yang berhubungan langsung dengan mahasiswa. Staf ini merupakan *front liner* yang harus berhadapan langsung dengan mahasiswa, misalnya ketika registrasi, beasiswa, bahkan ketika ada keluhan dari mahasiswa. Sama halnya dengan *front liner* yang ada di perhotelan maupun di tempat lain, *front liner* atau staf di sini memiliki beberapa kesamaan dalam tugasnya, salah satunya yaitu melayani *customer* atau pelanggan dengan

ramah.

Survei sebelumnya telah dilakukan pada tanggal 2 Februari 2011 di beberapa fakultas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Survey dilakukan pada beberapa mahasiswa dari setiap fakultas yang menjelaskan bahwasannya dalam melakukan pelayanan kepada mahasiswa. Staf akademik dari tiap masing-masing fakultas tersebut memberikan pelayanannya dengan kurang ramah. Indikator dari pelayanan yang kurang ramah adalah seperti tidak adanya senyum saat memberikan pelayanan, menggunakan nada tinggi saat memberikan pelayanan. Kondisi tersebut sangat berbeda jika kita melihat latarbelakang UIN Sunan Kalijaga yang berbasis “Islami”. Latarbelakang yang melekat pada universitas seharusnya dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian pelayanan yang baik.

Berdasarkan angket kepuasan layanan akademik oleh staf yang dinilai oleh mahasiswa dan dibacakan oleh rektor pada beberapa kali periode wisuda UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menunjukkan bahwa mahasiswa merasa mendapatkan pelayanan yang kurang ramah dalam mendapatkan pelayanan oleh staf akademik. Hal tersebut diperkuat dengan adanya pengungkapan dari Bapak “Y” yang selaku Kabag TU fakultas “1”. Beliau menjelaskan bahwasannya komplain yang diajukan mahasiswa adalah cara pelayanan staf TU yang dianggap kurang ramah oleh mahasiswa. Hal tersebut dikarenakan oleh faktor kepribadian masing-masing staf. Beliau juga menambahkan bahwa dalam berkomunikasi dengan bawahan sangatlah terbuka, sehingga kondisi tersebut tidak membuat karyawan merasa segan dalam melakukan komunikasi

dengan atasannya. Pola komunikasi yang baik tersebut semestinya memberikan pengaruh yang baik pula pada karyawan dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Kenyataannya, karyawan TU masih mendapatkan komplain dari sejumlah mahasiswa mengenai peranannya.

Informasi selanjutnya yang diutarakan oleh Ibu “Y” selaku Kajur dari fakultas B pada tanggal 4 Februari 2011, menjelaskan bahwasanya beliau pernah mendapatkan keluhan dari karyawan terkait dengan pola komunikasi yang tidak mendukung (bertahan) antara karyawan dengan atasan. Subjek utama/autoanamnesa (keterangan mengenai kehidupan seseorang yang diberikan/diutarakan langsung dari seseorang tersebut) menjelaskan kepada Ibu “Y” bahwa ia merasa diperlakukan kurang adil karena beliau dipindahtempatkan pada posisi yang beliau anggap itu merupakan posisi yang tidak diinginkannya. Dampak dari pemindahan tersebut bagi beliau adalah ketidaknyamanan dan tekanan dalam sebuah pekerjaan yang akhirnya berakibat pada buruknya kondisi fisik dan psikologis subjek. Subjek sempat dirawat di rumah sakit karena kondisinya yang lemah. Selama perawatan di rumah sakit, subjek berkata kepada Ibu “Y” bahwa yang membuat kondisinya buruk adalah Bapak “F” selaku pimpinan yang memindahtempatkan subjek pada posisi yang sama sekali tidak diinginkannya. Kurangnya pola komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan membuat subjek merasa tidak nyaman dalam tempat kerja. Ketidaknyamanan di tempat kerja yang dialami subjek pada akhirnya menimbulkan tekanan dalam pekerjaan yang pada akhirnya tekanan dalam pekerjaan tersebut mempengaruhi kondisi fisiknya.

Penjelasan lain juga diutarakan oleh pak “Z” selaku karyawan di fakultas “2”. Pak “Z” menceritakan tentang kondisi pak “W” selaku subjek (autoanamnesa) yang sedang mengambil cuti untuk beberapa waktu. Menurut penjelasan Pak “Z”, kondisi Pak “W” sedang dalam kurang baik karena banyaknya pekerjaan yang dilakukannya. Pak “Z” mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan Pak “W” tidak hanya pekerjaan utamanya, melainkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh orang lain pun juga dikerjakan oleh Pak “W”. fokus pekerjaan semua dilakukan oleh satu orang yaitu Pak “W”. Hal tersebut terjadi karena Pak “W” dianggap senior oleh karyawan lain, sehingga karyawan-karyawan lain tersebut sering meminta tolong kepada Pak “W” dan pada akhirnya hal tersebut sudah menjadi kebiasaan. Faktor lain yang menjadikan Pak “W” memiliki banyak pekerjaan di luar pekerjaan utamanya adalah karena Pak “W” merupakan satu-satunya orang yang memahami IT di lingkungan kerjanya. Selain beliau merupakan satu-satunya orang yang memahami IT, faktor lain yang menjadikan Pak “W” memiliki banyak pekerjaan di luar tugasnya adalah karena kurangnya SDM. Pak “Z” menjelaskan bahwasannya kondisi yang dialami oleh Pak “W” sebenarnya telah diketahui oleh atasan, namun tidak ada tindakan lebih lanjut karena kurangnya SDM. Pak “Z” menambahkan bahwa Pak “W” sering mengeluhkan sakit di bagian kepala. Hal tersebut diketahui Pak “Z” karena komunikasi terbuka hanya dilakukan oleh sesama karyawan. Kasus yang terjadi di sini menunjukkan tidak adanya komunikasi yang mendukung antara atasan dan bawahannya. Kondisi yang terjadi, pada akhirnya berdampak pada

beban kerja yang berlebih yang disebabkan oleh kurangnya pola komunikasi terbuka antara atasan dan bawahannya.

Dari pemaparan beberapa subjek di atas, maka dapat diketahui adanya perbedaan penjelasan yang diutarakan oleh atasan dan bawahan. Kondisi tersebut merupakan gambaran yang sangat jelas terkait dengan pola komunikasi yang tidak mendukung (bertahan) yang pada akhirnya berdampak negatif pada kondisi karyawan baik secara fisik maupun psikologi.

Perilaku karyawan yang kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa tentunya memberikan efek pandangan negatif terhadap staf tersebut. Agama Islam mengajarkan bahwa manusia harus mampu mengendalikan dirinya sendiri. Adapun bentuk-bentuk dari pengendalian diri adalah seperti mengendalikan diri dari kebencian terhadap *qanaah* yang jelek yang menimpa dirinya, mengendalikan lisan dari ucapan yang jelek, dan mengendalikan anggota badan dari memukul, menyobek-nyobek baju, serta mencoreng-coreng muka (Al Asqalani, 1998). Memahami sedikit dari tiga penjelasan tersebut, sudah semestinya manusia terutama umat muslim mengimplementasikan dalam suatu bentuk perilaku. Namun kondisi yang terlihat justru sebaliknya, tidak satu pun dari tiga penjelasan tersebut dimunculkan dalam suatu perilaku karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan fenomena yang terjadi di UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Melihat kondisi yang dialami oleh staf, maka dapat diambil sedikit

gambaran stressor yang dialami oleh para staf akademik (yang berhadapan langsung dengan mahasiswa). Salah faktor yang dapat memunculkan stres adalah iklim komunikasi yang ada di dalam organisasi tersebut. Iklim komunikasi yang supportif (mendukung) akan dapat mengurangi stres kerja yang dialami oleh staf tersebut. Hal ini dikarenakan adanya suasana yang melingkupi komunikasi antar personal.

Dari penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui sejauh mana hubungan iklim komunikasi dengan stres yang terjadi pada karyawan staf akademik.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari peneliti adalah :

1. Mengetahui tingkat stress yang terjadi.
2. Untuk mengetahui hubungan iklim komunikasi dengan stres kerja.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian secara teoretis adalah dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Psikologi Industri dan Organisasi terutama pada konsep manajemen SDM dilihat dari hubungan variabel iklim komunikasi dengan stres kerja dalam organisasi.

Secara praktis, dapat memberikan informasi mengenai pentingnya kondisi komunikasi supportif/mendukung dari atasan kepada bawahan sebagai upaya mencegah timbulnya stresor di lingkungan sekitarnya (lingkungan organisasi).

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang terkait dengan stress kerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Sunarni (2007) dengan judul “pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Interbis Sejahtera Palembang”. Metodologi yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan teori milik (Rivai, 2004). Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Suswati (2008) dengan judul “pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan”. Metodologi yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan menggunakan kuisioner. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 523 orang. Penelitian ini menggunakan teori milik (Gibson, 1996). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan.

Widhiastuti (2002) melakukan penelitian dengan judul “studi meta-analisis tentang hubungan antara stres kerja dengan prestasi kerja”. Hasil dari

penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja (*job stress*) dengan prestasi kerja (*job performance*).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kurniawati (2008) dengan judul "hubungan antara prokrastinasi dan stres kerja pada karyawan PT. Armada Finance Magelang". Penelitian tersebut dilakukan pada tanggal 8 September 2008 di PT. Arada Finance Magelang dengan mengambil jumlah subjek sebanyak 74 karyawan. Metodologi yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara prokrastinasi dan stres kerja pada karyawan PT. Armada Finance Magelang.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Bellinda (2007) dengan judul "hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja distributor". Penelitian tersebut mengambil jumlah subjek sebanyak 40 orang yang terbagi dalam 5 departemen PT. Sari Agrotama Persada, Yogyakarta. Variabel bebas dari penelitian tersebut adalah kecerdasan emosi, sedangkan pada penelitian ini adalah iklim komunikasi. Metodologi yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan menggunakan kuisioner. Variabel tergantung dari penelitian tersebut adalah stres kerja, sedangkan pada penelitian ini adalah stres kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh, Arswenda (2008) dengan judul "pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap produktifitas kerja karyawan". Penelitian ini mengambil subjek sebanyak 20

orang. 11 karyawan di Radio Buana Asri Sragen dan 9 orang dari karyawan Radio Pop Fm Sragen. Metodologi yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan menggunakan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap produktifitas kerja karyawan di Radio Buana Asri Sragen dan Radio Pop Fm Sragen. Variabel bebas dari penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi, sedangkan pada penelitian ini adalah iklim komunikasi. Variabel tergantung pada penelitian tersebut adalah produktifitas kerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini adalah stres kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Dewi (2007) dengan judul “pengaruh manajemen SDM dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Radio Karya Pancana Swara Media Boyolali. Jumlah subjek yang diambil dari penelitian tersebut sebanyak 11 orang karyawan di Radio Karysma. Metodologi yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara manajemen SDM dan iklim komunikasi baik secara sendiri maupun bersama terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Imanta (2008) dengan judul “pengaruh standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antar karyawan terhadap produktifitas pembuatan program di TVKU Semarang”. Penelitian tersebut dilakukan di TVKU Semarang dengan jumlah subjek sebanyak 43 orang. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa standar kompetensi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan. Variabel bebas

dari penelitian tersebut adalah standar kompetensi kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim komunikasi. Variabel tergantung pada penelitian tersebut adalah produktivitas pembuatan program, sedangkan dalam penelitian ini, variabel tergantungnya adalah stres kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yeni (2008) dengan judul “stres kerja pada karyawan Bank yang telah menikah ditinjau dari konflik pekerjaan dan keluarga”. Variabel bebas dari penelitian tersebut adalah stres kerja. Variabel tergantung dalam penelitian tersebut adalah konflik pekerjaan dan keluarga. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif stres kerja pada karyawan bank yang telah menikah ditinjau dari konflik pekerjaan dan keluarga.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada perbedaan variabel yang dihubungkan dengan stres kerja, yaitu iklim komunikasi antara atasan dan bawahan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara iklim komunikasi dengan stres kerja, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa hubungan iklim komunikasi dengan stres kerja ditolak. Ditolaknya hipotesis ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh faktor lain selain iklim komunikasi. Oleh sebab itu, untuk variabel stres kerja dipecah menjadi tiga aspek (fisiologis, psikologis, dan perilaku). sehingga pengkorelasian dilakukan pada masing-masing aspek stres kerja. Dari pengkorelasian tersebut, dapat dilihat bahwa nilai tertinggi terdapat pada stres kerja (perilaku) dengan prosentase nilai 68,75 %. Perolehan nilai tersebut menunjukkan bahwa 55 dari 60 orang subjek karyawan di bagian staf akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta mengalami tingkat stres kerja pada aspek perilaku.

B. Kekurangan

Kekurangan dalam penelitian ini adalah terbatasnya jumlah subjek, sehingga hal ini berpengaruh pada hasil penelitian. Selain keterbatasan jumlah subjek, kesulitan dalam penelitian ini terjadi karena adanya sistem birokrasi kampus yang justru mempersulit peneliti dalam pengambilan subjek yang dijadikan penelitian.

Pelaksanaan penelitian juga terkendala karena waktu dalam pengambilan data hamper berbenturan pada saat akan dimulainya ujian smestrer, sehingga subjek penelien terburu-buru dalam mengisi angket.

C. Saran

Meskipun dalam penelitian ini tidak menemukan hubungan yang signifikan antara variabel iklim komunikasi dengan stres kerja, namun tema dalam penelitian ini masih terlalu umum untuk digeneralisasikan. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu mempertimbangkan variabel bebas dan berfokus pada salah satu aspek dari variabel iklim komunikasi, serta memperkaya literatur mengenai iklim komunikasi. Jumlah subjek yang terbatas juga merupakan salah satu kendala dalam penelitian.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama adalah tidak hanya membidik atau berfokus pada jenis kedudukan staf karyawan, peneliti selanjutnya dapat menggunakan staf karyawan yang lebih

luas untuk dijadikan sebagai subjek penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu melihat waktu dan kondisi yang tepat dalam melakukan pengambilan data, sehingga hasil yang diperoleh dapat sesuai seperti yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Asqani, I. H. (1998). *Nashaihl Ibad*. Jakarta : Pustaka Amani.
- Andayani, B., dan Kumara, A. (1999). "meningkatkan Komunikasi Tertulis Melalui Pendekatan Perspektif". *Jurnal Psikologi*. No. 1, 41-50.
- Andreas A, *et all*. t.t. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawati ICU Rumah Sakit Tipe C Di Kota Semarang. *Jurnal*. Tidak diterbitkan.
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya Edisi Kedua*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. 2007a. *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. 2007b. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ashill, N. J., Mecdows, S., & Stewart, D. (2001). Factor influencing boundary spanner stress and subsequent managerial intervention : Anexploratoryinvestigation. *Journal of Strategic Marketing*. 9, 269-284.
- Beck, M. C. E. (1985). The open-door policy : Communication Climate ang the Military Supervisor. *Air University Review*, Mei-June 1985. Retrived Agust 1, 2010 from [http : //www. irpower. max well. of. mil / airchornicles / avreview. 1985 / May-June / beck. html](http://www.irpower.maxwell.af.mil/airchornicles/avreview.1985/May-June/beck.html).
- Bellinda, M. I. (2007). "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja Distributor". *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya Sosial Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Bungin, H. M. B. (2008). *"Sosiologi Komunikasi" Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta : Kencana.
- Chaplin, J. P. (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Dewi, S. (1998). "Stres Kerja dan Performasi Kerja pada Karyawan PT. Karunin Berca Indonesia (KBI) Cilegon". *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Dewi, M. S. R. (2007). "pengaruh Manajemen SDM dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Karya Pancaran Swara Media Boyolali". *Skripsi* (tidak diterbitkan). Program Studi Ilmu Kominikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya Sosial Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

- Ekawati, H. (2010). Stres Kerja Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Beban Kerja pada Guru yang Mengajar Mata Pelajaran Ujian Nasional Tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) Di Kota Yogyakarta. *Skripsi*, (tidak diterbitkan). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Gibb, J. R. (1961). Defensive and supportive communication. *Journal of communication*, 11, 141-148.
- Hill, S. K., & Hussein, A. (2008). Communication climate and organizational performace. *Paper*. Retrived Agust 1, 2010, from [http : // mo8. cqpublisher. com. / proposal / 26/ insex. htmlmanagementconference](http://mo8.cqpublisher.com./proposal/26/insex.htmlmanagementconference).
- Ihesianto, A. D. (1991). "Hubungan Stres Kerja dengan Kecerdasan pada Operator Mesin di Bagian Sigaret Kretek Mesin Pabrik Rokok P.T. Djarum Kudus. Jawa Tengah". *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Imanta, A. (2008). "Pengaruh Standar Kompetensi dan Gaya Komunikasi Antar Karyawan Terhadap Produktivitas Pembuatan Program di TVKU Semarang". *Skripsi* (tidak diterbitkan). Program Studi Ilmu Kominikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya Sosial Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Ijaduola, K. O. (2008). *An investigation into communication climate and staff efficiency in South Western Nigeria Teritory Institutions An International Multi-Disciplinary Journal*, 3, 173-186.
- Ivancevich, J. M., Konoposke, R., & MaHeson, M. T. (2007). "Perilaku dan Manajemen Organisasi". *Jilid 2, Edisi ketujuh*. Jakarta : Erlangga.
- Kolb, D. A., Osland, J. S., & Rubin, I. M. (1995). "Organizational Behavior". *Sixth edition*. London : Prentice-Hall International (UK) Limited.
- Kurniawati, F. N. I. (2008). "Hubungan Antara Prokrastinasi dan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Armada Finance Magelang". *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya Sosial Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Kusuma, A. R. (2009). "Hubungan Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio PTDI Medari". *Skripsi* (tidak diterbitkan).

Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia.

Larsen, S., & Folgero, I. S. (1978). A research design for studying communication. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15, 22-25.

Muclas, M. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : GAJA MADA UNIVERSITY PRESS.

Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Munandar, A. S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Nurhendar, S. (2007). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. ANEKA ILMU SEMARANG). *Jurnal*. from <http://www.foxitsoftware.com>

Pace, R. W., & Faules, D. F. (1998). *Komunikasi Organisasi*. Bandung : Rosdakarya.

Rahayu, L. (1994). "Hubungan Antara Sikap Suami Terhadap Karir Istri dengan Tingkat Stres yang Dialami Istri yang Menjadi Wanita Karir". *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Rakhmat, J. (2001). *Psikologi komunikasi*. Bandung : C.V. Remadja Karya.

Redding, W. C. (1972). Communication Within Organization. *Western Journal of Speech Communication*, 54, 1-20.

Saadah, N. (2007). *Bahan Ajar Mata Kuliah Ilmu Kmunikasi*. (tidak diterbitkan). UIN Sunan Kalijaga.

Saadah, N. (2007). *Proposal Desrtasi*. (tidak diterbitkan). UIN Sunan Kalijaga.

Sanjaya, S. D. (2004). *Teori Komunikasi*. Jakarta : Universitas Terbuka.

Sinickas, A. D. (2005). Measuring Communication Climate. Retrived July 27, 2010, from [http : // www. sinicom. com /sub%2 pages /Pubs /Chapter/Chapter 10.html](http://www.sinicom.com/sub%2pages/Pubs/Chapter/Chapter10.html).

Siska, Sudarjo, dan Purnamaningsih, E. H. (2003). "kepercayaan Diri dan Kecemasan Komunikasi Interpersonal pada Mahasiswa". *Jurnal Psikologi*. No. 2, 67-71.

- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarni, T. ((2007). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INTERBIS SEJAHTERA PALEBANG.*jurnal*. Vol 7. No 2.
- Suswati, E. (2008). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN.*jurnal*. Vol 5. No 2.
- Thoha, M. (1983). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Tunjungsari, P, (2011). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG.*jurnal*. Vol 1. No 1.
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Pustaka Utama.
- Walgito, B. (1978). Psikologi Sosial (Suatu Pengantar). Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET.
- Widhiastuti, H. (2002). "Hubungan Antara Stres Kerja dengan Prestasi Kerja". *Jurnal Psikologi*. No. 1, 28-42.
- Yeni, T. A. (2008). "Stres Kerja pada Karyawan Bank yang Telah Menikah Ditinjau dari Konflik Pekerjaan dan Keluarga". *Skripsi* (tidak diterbitkan). Program Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya Sosial Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Diunduh pada: [http://id.wikipedia.org/wiki/Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta](http://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Islam_Negeri_Sunan_Kalijaga_Yogyakarta).

LAMPIRAN A

SKOR DAN ANALISIS TRY OUT

Tabulasi skala Stres Kerja (fisiologis)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	20	21	22	24
2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2
3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	0	2	3	2	1	3	2	1	3	3
2	2	2	2	1	1	1	4	2	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
3	1	4	3	3	2	4	4	2	1	1	2	2	2	1	4	4	3	1	2
2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	2
2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	1	1	2	3	3	4	2	1	2	1
1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	2	2	2	1
3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	2
2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2
2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2

2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2
3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2
3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	0	2	3	2	1	3	2	1	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
3	1	4	3	3	2	4	4	2	1	1	2	2	2	1	4	4	3	1	2	2
2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2
2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2
2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	1	1	2	3	3	4	2	1	2	1	1
1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	2	2	2	2	1
3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	1	1	2	2	4	3	2	2	2	2
2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2

2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2
3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	0	2	3	2	1	3	2	1	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3

Tabulasi skala Stres Kerja (psikologis)

16	18	19	23	25	27	30	32	33	34	26	28	29	31	38	39	42	43	44	45
1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2
3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
2	2	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1
2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2
2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	3	3	4	2	2	3	3	3
2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2
0	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2

16	18	19	23	25	27	30	32	33	34	26	28	29	31	38	39	42	43	44	45
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2
3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
2	2	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1
2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2
2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	1	2	3	3	4	2	2	3	3	3
2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2
0	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2
1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2
3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2
3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2
3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2

16	18	19	23	25	27	30	32	33	34	26	28	29	31	38	39	42	43	44	45
3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
2	2	3	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1
2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2

Tabulasi skala Stres Kerja (perilaku)

35	36	37	40	41	46	48	52	56	57	47	49	50	51	53	54	55	58	59	60
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	0
2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	0	2	2	2	3	1	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	4	0
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2
1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
2	1	2	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2
3	1	1	2	2	3	3	1	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	4	3	3	4	2	2	1	1	2
1	1	1	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1
2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	0
2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3

35	36	37	40	41	46	48	52	56	57	47	49	50	51	53	54	55	58	59	60
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	0	2	2	2	3	1	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	4	0
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2
2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3

Tabulasi skala Iklim Komunikasi (provisionalism)

1	2	3	4	5	6
4	4	4	4	4	4
4	5	2	0	3	2
4	5	5	4	4	4
3	4	3	4	3	5
4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5
1	5	2	2	2	4
2	3	4	4	3	4
5	5	4	5	4	4
2	5	3	4	5	5
2	1	2	4	4	4
2	4	1	0	1	3
5	5	0	4	4	5
2	4	3	4	4	2
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
0	0	5	5	5	5
4	3	2	3	4	1
1	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4
0	2	2	2	2	2
1	2	1	2	1	5
2	4	4	3	4	4
3	4	3	3	3	4
2	4	4	3	4	4
3	4	3	1	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4
3	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	5	2	0	3	2
4	5	5	4	4	4
3	4	3	4	3	5

1	2	3	4	5	6
4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5
1	5	2	2	2	4
2	3	4	4	3	4
5	5	4	5	4	4
2	5	3	4	5	5
2	4	1	0	1	3
5	5	0	4	4	5
2	4	3	4	4	2
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
0	0	5	5	5	5
1	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4
3	4	3	3	3	4
2	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4
3	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	5	2	0	3	2
4	5	5	4	4	4
3	4	3	4	3	5
4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5
1	5	2	2	2	4
2	3	4	4	3	4
5	5	4	5	4	4
2	5	3	4	5	5
2	4	1	0	1	3
5	5	0	4	4	5
2	4	3	4	4	2
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

1	2	3	4	5	6
0	0	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4
3	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	5	2	0	3	2
4	5	5	4	4	4
3	4	3	4	3	5
4	5	5	4	4	4

Tabulasi skala Iklim Komunikasi (empathy)

7	8	9	10	11	12
1	4	4	4	4	4
1	4	3	4	1	3
3	4	5	4	4	4
4	2	4	3	3	2
4	2	4	4	4	2
4	5	2	4	3	4
4	4	4	5	4	3
4	4	2	5	2	5
5	2	3	4	5	2
2	4	5	4	4	4
4	3	3	4	3	4
2	2	2	3	2	2
3	2	5	4	5	4
0	4	4	5	4	3
2	2	3	2	3	4
4	4	4	4	3	3
2	4	2	4	4	4
2	4	4	4	4	4
2	1	2	3	2	1
1	5	3	4	3	4
2	3	4	2	2	3
4	2	2	2	2	2
1	2	1	5	1	2
2	4	4	3	2	4
3	3	4	3	3	4
2	4	4	3	2	4
1	1	4	1	2	2
4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	3
4	4	3	2	5	4
1	4	4	4	4	4
1	4	3	4	1	3
3	4	5	4	4	4
4	2	4	3	3	2
4	2	4	4	4	2

7	8	9	10	11	12
4	5	2	4	3	4
4	4	4	5	4	3
4	4	2	5	2	5
5	2	3	4	5	2
2	4	5	4	4	4
4	3	3	4	3	4
3	2	5	4	5	4
0	4	4	5	4	3
2	2	3	2	3	4
4	4	4	4	3	3
2	4	2	4	4	4
2	4	4	4	4	4
1	5	3	4	3	4
2	3	4	2	2	3
2	4	4	3	2	4
3	3	4	3	3	4
2	4	4	3	2	4
4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	3
4	4	3	2	5	4
1	4	4	4	4	4
1	4	3	4	1	3
3	4	5	4	4	4
4	2	4	3	3	2
4	2	4	4	4	2
4	5	2	4	3	4
4	4	4	5	4	3
4	4	2	5	2	5
5	2	3	4	5	2
2	4	5	4	4	4
4	3	3	4	3	4
3	2	5	4	5	4
0	4	4	5	4	3
2	2	3	2	3	4
4	4	4	4	3	3
2	4	2	4	4	4
2	4	4	4	4	4

7	8	9	10	11	12
4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	3
4	4	3	2	5	4
1	4	4	4	4	4
1	4	3	4	1	3
3	4	5	4	4	4
4	2	4	3	3	2
3	4	5	4	4	4

Tabulasi skala Iklim Komunikasi (equality)

13	14	15	16	17	18
5	4	2	4	5	4
3	5	3	2	4	5
4	5	3	3	5	5
3	4	2	3	4	3
4	4	4	1	0	4
4	4	4	4	5	5
3	4	2	3	3	4
4	4	2	4	4	4
5	3	2	1	5	4
5	5	3	4	5	5
4	4	3	4	4	4
3	2	4	3	5	4
4	4	2	1	4	4
4	5	2	2	4	5
2	4	3	1	5	4
4	4	3	3	4	4
4	4	2	4	4	4
5	1	2	0	5	5
1	3	3	2	4	2
5	4	3	3	5	2
4	4	3	5	4	4
2	2	2	2	4	2
1	5	1	5	4	3
3	4	1	2	4	3
4	3	3	3	5	3
3	4	1	2	4	3
4	4	3	2	1	5
4	4	2	4	4	4
4	4	2	4	5	4
5	3	2	5	5	3
5	4	2	4	5	4
3	5	3	2	4	5
4	5	3	3	5	5
3	4	2	3	4	3
4	4	4	1	0	4

13	14	15	16	17	18
4	4	4	4	5	5
3	4	2	3	3	4
4	4	2	4	4	4
5	3	2	1	5	4
5	5	3	4	5	5
4	4	3	4	4	4
4	4	2	1	4	4
4	5	2	2	4	5
2	4	3	1	5	4
4	4	3	3	4	4
4	4	2	4	4	4
5	1	2	0	5	5
5	4	3	3	5	2
4	4	3	5	4	4
3	4	1	2	4	3
4	3	3	3	5	3
3	4	1	2	4	3
4	4	2	4	4	4
4	4	2	4	5	4
5	3	2	5	5	3
5	4	2	4	5	4
3	5	3	2	4	5
4	5	3	3	5	5
3	4	2	3	4	3
4	4	4	1	0	4
4	4	4	4	5	5
3	4	2	3	3	4
4	4	2	4	4	4
5	3	2	1	5	4
5	5	3	4	5	5
4	4	3	4	4	4
4	4	2	1	4	4
4	5	2	2	4	5
2	4	3	1	5	4
4	4	3	3	4	4
4	4	2	4	4	4
5	1	2	0	5	5

13	14	15	16	17	18
4	4	2	4	4	4
4	4	2	4	5	4
5	3	2	5	5	3
5	4	2	4	5	4
3	5	3	2	4	5
4	5	3	3	5	5
3	4	2	3	4	3
4	5	3	3	5	5

Tabulasi skala Iklim Komunikasi (spontaneity)

19	20	21	22	23	24
4	4	4	4	4	4
2	5	2	5	3	5
5	4	3	4	4	5
3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	2
5	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4
5	4	1	2	2	3
5	1	4	2	4	3
4	5	4	5	4	5
4	3	3	2	2	2
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	2	4
3	4	4	5	5	5
2	2	3	3	3	2
5	4	4	2	5	4
3	4	2	4	3	3
2	2	2	2	2	2
1	5	1	5	4	5
4	5	4	4	5	4
4	3	3	3	4	3
4	5	4	4	5	4
2	3	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
5	1	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
2	5	2	5	3	5
5	4	3	4	4	5
3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	2

19	20	21	22	23	24
5	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4
5	1	4	2	4	3
4	5	4	5	4	5
4	3	3	2	2	2
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	2	4
3	4	4	5	5	5
5	4	4	2	5	4
3	4	2	4	3	3
4	5	4	4	5	4
4	3	3	3	4	3
4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
5	1	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
2	5	2	5	3	5
5	4	3	4	4	5
3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	2
5	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4
5	1	4	2	4	3
4	5	4	5	4	5
4	3	3	2	2	2
3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	2	4
3	4	4	5	5	5

19	20	21	22	23	24
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
5	1	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
2	5	2	5	3	5
5	4	3	4	4	5
3	3	4	4	3	4
5	4	3	4	4	5

Tabulasi skala Iklim Komunikasi (problem orientation)

25	26	27	28	29	30
3	3	4	5	2	4
4	4	1	5	2	5
5	4	2	4	3	4
3	4	2	4	2	3
4	2	4	3	3	3
5	5	3	5	3	5
3	4	3	4	2	4
4	4	4	5	2	4
2	3	1	4	5	1
5	4	3	5	2	4
4	3	3	4	2	4
4	2	2	4	2	5
3	4	4	2	2	5
4	4	4	5	2	4
3	2	2	4	2	4
4	0	4	3	2	4
4	4	4	4	2	4
4	5	2	4	2	4
4	3	2	3	3	4
4	3	3	4	4	4
4	3	4	2	3	2
3	2	2	2	4	4
4	5	1	5	4	5
4	4	5	4	2	4
3	3	4	4	3	3
4	4	2	3	2	0
3	4	3	3	1	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	2	5
5	5	5	2	5	3
3	3	4	5	2	4
4	4	1	5	2	5
5	4	2	4	3	4
3	4	2	4	2	3
4	2	4	3	3	3

25	26	27	28	29	30
5	5	3	5	3	5
3	4	3	4	2	4
4	4	4	5	2	4
2	3	1	4	5	1
5	4	3	5	2	4
4	3	3	4	2	4
3	4	4	2	2	5
4	4	4	5	2	4
3	2	2	4	2	4
4	0	4	3	2	4
4	4	4	4	2	4
4	5	2	4	2	4
4	3	3	4	4	4
4	3	4	2	3	2
4	4	5	4	2	4
3	3	4	4	3	3
4	4	2	3	2	0
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	2	5
5	5	5	2	5	3
3	3	4	5	2	4
4	4	1	5	2	5
5	4	2	4	3	4
3	4	2	4	2	3
4	2	4	3	3	3
5	5	3	5	3	5
3	4	3	4	2	4
4	4	4	5	2	4
2	3	1	4	5	1
5	4	3	5	2	4
4	3	3	4	2	4
3	4	4	2	2	5
4	4	4	5	2	4
3	2	2	4	2	4
4	0	4	3	2	4
4	4	4	4	2	4
4	5	2	4	2	4

25	26	27	28	29	30
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	2	5
5	5	5	2	5	3
3	3	4	5	2	4
4	4	1	5	2	5
5	4	2	4	3	4
3	4	2	4	2	3
5	4	2	4	3	4

Tabulasi skala Iklim Komunikasi (description)

31	32	33	34	35
4	3	4	4	4
1	4	4	1	3
5	4	5	3	4
3	4	4	4	4
4	3	4	4	4
5	5	5	5	5
3	4	3	3	4
4	4	4	4	4
3	1	3	3	4
4	4	5	4	4
3	3	4	4	4
2	2	2	2	3
5	3	5	5	2
4	4	4	4	5
3	4	3	5	3
3	4	4	3	4
4	4	4	4	5
5	1	3	1	1
2	3	4	2	2
4	3	5	5	1
2	2	3	4	4
2	2	2	4	4
1	5	1	1	2
4	4	5	2	3
3	3	3	3	3
4	4	5	2	4
1	3	2	1	3
4	4	4	4	4
3	0	4	4	5
5	3	4	5	2
4	3	4	4	4
1	4	4	1	3
5	4	5	3	4
3	4	4	4	4
4	3	4	4	4

31	32	33	34	35
5	5	5	5	5
3	4	3	3	4
4	4	4	4	4
3	1	3	3	4
4	4	5	4	4
3	3	4	4	4
5	3	5	5	2
4	4	4	4	5
3	4	3	5	3
3	4	4	3	4
4	4	4	4	5
5	1	3	1	1
4	3	5	5	1
2	2	3	4	4
4	4	5	2	3
3	3	3	3	3
4	4	5	2	4
4	4	4	4	4
3	0	4	4	5
5	3	4	5	2
4	3	4	4	4
1	4	4	1	3
5	4	5	3	4
3	4	4	4	4
4	3	4	4	4
5	5	5	5	5
3	4	3	3	4
4	4	4	4	4
3	1	3	3	4
4	4	5	4	4
3	3	4	4	4
5	3	5	5	2
4	4	4	4	5
3	4	3	5	3
3	4	4	3	4
4	4	4	4	5
5	1	3	1	1

31	32	33	34	35
4	4	4	4	4
3	0	4	4	5
5	3	4	5	2
4	3	4	4	4
1	4	4	1	3
5	4	5	3	4
3	4	4	4	4
5	4	5	3	4

LAMPIRAN B

SKOR DATA TOTAL DAN ANALISIS DATA

PENELITIAN

Uji normalitas Iklim Komunikasi – Stres Kerja (fisiologis)

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
IK	80	121.91	14.554	77	151
fisiologis	80	43.26	5.747	33	56

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		IK	fisiologis
N		80	80
Normal Parameters ^a	Mean	121.91	43.26
	Std. Deviation	14.554	5.747
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.120
	Positive	.083	.120
	Negative	-.087	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.775	1.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585	.198
a. Test distribution is Normal.			

Uji linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
fisiologis * IK	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%

Report

fisiologis

IK	Mean	N	Std. Deviation
77	45.00	1	.
87	49.00	1	.
94	41.00	1	.
96	46.50	2	.707
103	43.67	3	4.041
108	40.57	7	1.512
110	44.67	3	1.155
113	40.50	4	5.066
115	45.50	6	7.314
116	45.83	6	5.879
120	41.33	3	7.371
122	42.50	2	2.121
123	39.50	2	.707
125	42.67	3	1.155
127	45.67	3	11.060
128	44.67	3	1.155
129	40.17	6	6.555
130	41.67	3	4.726
131	42.25	4	3.500

134	40.67	6	5.502
140	51.60	5	6.066
145	42.00	3	12.124
151	41.33	3	4.041
Total	43.26	80	5.747

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	
fisiologis * IK	Between Groups	(Combined)	757.490	22	34.431	1.060
		Linearity	.820	1	.820	.025
		Deviation from Linearity	756.670	21	36.032	1.109
	Within Groups		1851.998	57	32.491	
	Total		2609.487	79		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
fisiologis * IK	-.018	.000	.539	.290

Uji normalitas Iklim Komunikasi – Stres Kerja (psikologis)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
IK	80	121.91	14.554	77	151
Psycho	80	43.10	5.329	29	53

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		IK	Psycho
N		80	80
Normal Parameters ^a	Mean	121.91	43.10
	Std. Deviation	14.554	5.329
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.148
	Positive	.083	.148
	Negative	-.087	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.775	1.326
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585	.060
a. Test distribution is Normal.			

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Psycho * IK	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%

Report

Psycho

IK	Mean	N	Std. Deviation
77	43.00	1	.
87	33.00	1	.
94	41.00	1	.
96	44.50	2	.707
103	44.67	3	.577
108	43.71	7	3.200
110	43.00	3	6.928
113	40.00	4	6.055
115	45.33	6	8.618
116	45.33	6	4.082
120	40.67	3	5.132
122	42.50	2	2.121
123	42.50	2	.707
125	43.33	3	2.887
127	44.67	3	8.505
128	43.00	3	1.732
129	39.17	6	7.574
130	42.67	3	2.517
131	41.75	4	4.193
134	40.33	6	2.422
140	48.80	5	6.017
145	43.00	3	8.660
151	46.33	3	4.041
Total	43.10	80	5.329

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Psycho * IK	Between Groups	(Combined)	585.888	22	26.631	.916	.576
		Linearity	17.213	1	17.213	.592	.445
		Deviation from Linearity	568.675	21	27.080	.931	.555
	Within Groups		1657.312	57	29.076		
	Total		2243.200	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Psycho * IK	.088	.008	.511	.261

Correlations

			IK	Psycho
Spearman's rho	IK	Correlation Coefficient	1.000	-.022
		Sig. (2-tailed)	.	.848
		N	80	80
	Psycho	Correlation Coefficient	-.022	1.000
		Sig. (2-tailed)	.848	.
		N	80	80

Uji normalitas Iklim Komunikasi – Stres Kerja (perilaku)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
IK	80	121.91	14.554	77	151
perilaku	80	40.95	7.355	10	54

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		IK	perilaku
N		80	80
Normal Parameters ^a	Mean	121.91	40.95
	Std. Deviation	14.554	7.355
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.153
	Positive	.083	.153
	Negative	-.087	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		.775	1.372
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585	.046

a. Test distribution is Normal.

--	--

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
perilaku * IK	80	100.0%	0	.0%	80	100.0%

Report

perilaku

IK	Mean	N	Std. Deviation
77	43.00	1	.
87	36.00	1	.
94	41.00	1	.
96	41.50	2	.707
103	42.33	3	.577
108	38.71	7	3.861
110	43.00	3	3.464
113	38.00	4	4.243
115	42.83	6	7.834
116	44.50	6	5.753
120	35.67	3	9.713
122	40.50	2	.707
123	35.50	2	.707
125	43.67	3	1.155
127	35.33	3	22.745
128	40.33	3	4.041
129	34.17	6	12.319
130	42.00	3	.000
131	43.00	4	2.309
134	40.00	6	3.033
140	49.80	5	5.848
145	42.67	3	9.815
151	44.33	3	2.309
Total	40.95	80	7.355

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
perilaku * IK	Between Groups	(Combined)	1.212E3	22	55.102	1.026E0	.451
		Linearity	50.760	1	50.760	.945	.335
		Deviation from Linearity	1.161E3	21	55.308	1.030E0	.446
	Within Groups		3.062E3	57	53.712		
	Total		4.274E3	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
perilaku * IK	.109	.012	.533	.284

Correlations

			IK	perilaku
Spearman's rho	IK	Correlation Coefficient	1.000	.171
		Sig. (2-tailed)	.	.129
		N	80	80
	perilaku	Correlation Coefficient	.171	1.000
		Sig. (2-tailed)	.129	.
		N	80	80

LAMPIRAN C

SKALA *TRY OUT* DAN PENELITIAN

Lampiran C. Skala Try Out

IDENTITAS PRIBADI	
NAMA	:
JABATAN	:

Petunjuk pengisian:

1. Berilah tanda silang (x) pada salah satu pernyataan seperti di bawah ini;
 SS : bila pernyataan **Sangat Sesuai** dengan keadaan diri anda
 S : bila pernyataan **Sesuai** dengan keadaan diri anda
 N : bila pernyataan **Netral** dengan keadaan diri anda
 TS : bila pernyataan **Tidak Sesuai** dengan keadaan diri anda
 STS : bila pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan diri anda
2. Apabila terjadi kesalahan dalam menjawab berilah tanda lingkaran (O) pada tanda silang (x) yang telah dibuat, kemudian berilah tanda silang (x) yang baru pada jawaban yang ingin dikehendaki.
3. Apabila anda telah selesai menjawab silahkan periksa kembali dan pastikan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.

Perlu diketahui bahwa angket ini bukanlah tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah, baik atau buruk. Jawaban yang diberikan tidak berpengaruh terhadap apaun yang berhubungan dengan nilai, informasi, identitas dan lain-lainnya akan dijamin kerahasiaannya. Hasil angket ini tidak akan berarti apabila pilihan anda tersebut bukan merupakan keadaan sebenarnya yang anda rasakan atau alami.

Atas kesediaan dan kerjasamanya, peneliti ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Wira Arsyi Habibie

Selamat mengerjakan!

Skala Iklim Komunikasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak mendapat kesempatan untuk menjelaskan apa tidak disukai oleh atasan saya.					
2	saya punya kesempatan yang cukup untuk berkreativitas dalam pekerjaan saya.					
3	Atasan saya selalu bertindak secara otoritas.					
4	Saya punya keluesan dalam bekerja.					
5	Atasan saya mengkritik pekerjaan saya di depan koleganya.					
6	Saya mendapat kesempatan untuk mencoba ide baru dan menerima pendapat orang lain.					
7	Atasan saya merasa harus mengontrol semua yang saya kerjakan.					
8	Atasan saya mengerti masalah saya.					
9	Atasan saya mengubah perilaku atau kebiasaan orang lain sesuai kehendaknya.					
10	Saya merasa bahwa perasaan dan nilai-nilai yang saya gunakan, dihargai oleh atasan saya.					
11	Atasan saya selalu ingin memegang kendali semua situasi.					
12	Atasan saya memperhatikan permasalahan yang saya alami.					
13	Atasan saya memanipulasi semua tindakan supaya ia terlihat sempurna.					
14	Saya tidak merasa tertekan oleh atasan saya.					
15	Saya harus berhati-hati dalam bertindak saat bertemu dengan atasan.					
16	Saya mendapat kesempatan untuk menjadi setara dengan atasan tanpa memandang jabatan.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
17	Saya jarang berkata jujur karena kuatir disalah artikan oleh atasan saya.					
18	Saya diperlakukan dengan baik oleh atasan.					
19	Atasan saya sering terlibat konflik antar pegawai.					
20	Saya dapat bergaul dengan atasan saya tanpa ia berprasangka buruk.					
21	Atasan saya tidak tertarik dengan masalah-masalah antar pegawai.					
22	Saya merasa bisa berkata jujur dengan dan terbuka dengan atasan saya.					
23	Atasan saya jarang memberi dukungan moral dalam krisis yang dialami karyawan.					
24	Saya dapat mengemukakan pendapat dan ide saya secara terbuka kepada atasan.					
25	Atasan saya sering membuat saya tidak percaya diri.					
26	Kami mendapatkan gambaran yang jelas tentang masalah kami dan kami memiliki hak untuk membuat keputusan akhirnya.					
27	Atasan saya merasa bahwa ia yang harus memegang kendali.					
28	Saya bisa berbicara terbuka dengan atasan saya.					
29	Atasan saya selalu meminta bahwa pekerjaan harus dipantau.					
30	Saya memahami masalah yang saya hadapi.					
31	Atasan saya tidak pernah mengakui kekliruannya.					

	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
32	Atasan saya sangat kolot.					
33	Atasan saya menunjukkan perasaan dan tanggapannya kepada saya.					
34	Atasan saya merasa selalu benar.					
35	Atasan saya sangat berempati kepada saya.					
32	Atasan saya sangat kolot.					
33	Atasan saya menunjukkan perasaan dan tanggapannya kepada saya.					
34	Atasan saya merasa selalu benar.					
35	Atasan saya sangat berempati kepada saya.					

Skala Stres Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa waktu berjalan sangat lambat apabila saya sedang berada di tempat kerja.				
2	Kerja lembur membuat badan saya terasa sakit.				
3	Saya tiba-tiba lupa apa yang harus saya lakukan terhadap pekerjaan saya.				
4	Saya merasa cepat lelah saat bekerja.				
5	Kondisi badan saya tetap sehat ketika harus menghadapi tuntutan dari atasan dan dari mahasiswa.				
6	Badan saya tetap terasa segar ketika bekerja.				
7	Tangan dan kaki saya tidak berkeringat saat bekerja.				
8	Banyak tekanan yang saya alami di tempat kerja.				
9	Saya tidak mampu bekerja dengan tenang.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
10	Saya sering bingung ketika sedang bekerja.				
11	Saya tidak bersemangat untuk masuk kerja.				
12	Saya sering mengalami mimpi buruk.				
13	Saya suka melamun apabila sedang menyendiri.				
14	Saya tidak merasa kebingungan ketika bekerja.				
15	Saya tetap makan dengan teratur setiap hari.				
16	Saya tidak bebas berinteraksi dengan atasan.				
17	Saya tidak pernah absen walaupun ada keperluan lain.				
18	Saya dipenuhi rasa malas sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai.				
19	Banyak pikiran yang membuat saya sulit tidur di malam hari.				
20	Saya melakukan aktivitas yang bermanfaat apabila sedang menyendiri.				
21	Saya mudah tersenyum dengan semua orang.				
22	Saya rajin mengerjakan semua pekerjaan.				
23	saya bosan menjalani pekerjaan sebagai staff.				

24	Pernafasan saya tetap lancar ketika sedang bekerja.				
25	Kepala saya sering sakit ketika bekerja.				
26	Detak jantung saya tetap normal ketika bekerja.				
27	Saat tegang, perut saya terasa kaku.				
28	Bekerja terlalu lama, tidak membuat saya kehilangan energi.				
29	Saya tidak merasakan sakit di bagian dada saat bekerja.				
30	Tangan dan kaki saya berkeringat saat bekerja.				
31	Saya tidak merasakan sakit di bagian kepala ketika bekerja.				
32	Saya mudah tersinggung apabila atasan mengkritik pekerjaan saya.				
33	Jantung saya terasa berdebar-debar ketika memasuki ruangan kerja.				
34	Pekerjaan yang terlalu lama, membuat badan saya terasa lemas.				
35	Saya mengalami sesak nafas saat bekerja.				
36	Saya mengalami gangguan tekanan darah tinggi.				
37	Dada kiri saya terasa sakit ketika sedang banyak pekerjaan.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
38	Tekanan darah saya tetap normal saat bekerja.				
39	Kerja lembur tidak membuat punggung saya terasa sakit.				
40	Saya merasa cepat bosan melakukan pekerjaan saya.				
41	Saya sulit berkonsentrasi saat bekerja.				
42	Saya menerima dengan senang hati atas saran yang diberikan oleh atasan.				
43	Saya tetap bersemangat melakukan pekerjaan saya.				
44	Saya tetap fokus saat bekerja.				
45	Waktu berjalan sangat cepat saat saya sedang bekerja.				
46	Nafsu makan saya hilang bila mengingat banyaknya pekerjaan.				
47	Saya selalu mengingat-ingat tugas pekerjaan saya.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
48	Saya sering menyendiri daripada bergaul dengan rekan kerja.				
49	Saya tidak bosan menjalani pekerjaan sebagai staff.				
50	Saya tetap tenang ketika bekerja.				
51	Saya tidak mengalami mimpi buruk.				
52	Saya merasa tetap nyaman berada di tempat kerja.				
52	Saya sulit tersenyum dengan senua orang.				
53	Saya sering bergaul dengan rekan kerja.				
54	Saya merasa tetap nyaman berada di tempat kerja.				
55	Saya tetap bersemangat untuk masuk kerja.				
56	Saya sering terlambat tanpa alasan yang jelas.				
57	Saya terpaksa absen apabila ada keperluan lain pada saat jam kerja.				
58	Saya selalu datang tepat waktu.				
59	Saya tetap tidur dengan pulas walaupun sedang banyak pikiran.				
60	Saya mudah berinteraksi dengan atasan.				

LAMPIRAN D

VERBATIM PRE-ELIMINARY

X : interviewer

Y : interviewee

No.	X	Y
1.	Asslamamu'alaikum wrwb.	Waalaikumsalam wrwb.
2.	Sebelumnya, perkenalkan nama saya wira arsyi habibie.	Ya.
	Saya dari fakultas ilmu sosial humaniora jurusan psikologi.	Iya.
	Ini saya sedang melakukan skripsi yang berjudul hubungan iklim komunikasi yang dengan stres kerja karyawan.	Di fakultas mana?
	Di semua fakultas UIN Sunan Kalijaga.	O, termasuk fakultas A kita ya?
	E... pertama-tama saya berbicara dengan bapak...?	Pak Y, kepala TU.
	Untuk detailnya, posisi jabatan bapak?	Ya Kabag TU fakultas A.
	<i>Nha</i> , berarti ada bawahan yang diatur?	Iya, betul.
	<i>Nha</i> , iklim komunikasi itu kan hubungan antara atasan dan bawahan.	Iya.

	<p>Sedangkan dampak dari iklim komunikasi antara atasan dan bawahan itu sendiri adalah cara TU dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa seperti ketika registrasi, terus ketika ada beasiswa.</p> <p><i>Nha</i>, dari sini saya mendapatkan suatu permasalahan, pak.</p> <p>Permasalahannya adalah komplain dari sejumlah mahasiswa bahwa ketika memberikan pelayanan, TU terkesan tidak ramah. Dan indikasinya itu adalah tidak adanya senyuman.</p> <p>Padalah kondisi seperti itu seharusnya ada hubungannya antara atasan dengan bawahannya.</p> <p><i>Nah</i>, bapak yang sebagai atasan, bagaimana bapak menyikapi atau hubungannya dengan karyawan?</p> <p>Iya, di fakultas syari'ah ini.</p> <p>Iya.</p>	<p>Iya.</p> <p>Iya.</p> <p>Iya.</p> <p>Iya.</p> <p>Di fakultas A ini ya?</p> <p>Begini ya, jadi..kami punya prinsip bahwa kita itu kan..apa namanya, bekerja itu kan bagian daripada ibadah. Jadi apapun yang dikerjakan asal itu diniati sebagai ibadah, insyaAllah itu akan bernilai akhirat, ukhrawi.</p> <p>Oleh karena itu, ya apaun yang kita lakukan kalau itu diniatkan sebagai ibadah ya harus kita jiwai dengan jiwa yang..apa namanya, yang tulus ikhlas.</p> <p>Kita itu sebagai pelayan dari..semuanya, ditingkat</p>
--	---	--

	<p>Iya.</p> <p><i>Nah, kemudian apabila karwan itu memiliki permasalahan misalnya seperti ada komplain mahasiswa, kepada siapa mereka mengadu? Apakah kepada bapak atau siapa?</i></p>	<p>akademik. baik asisten, pegawai, maupun mahasiswa. Iya kan? Kan begitu.</p> <p>Jadi saya punya sikap kan begini, saya jangan sampai punya musuh. Kepada siapapun. Itu prinsip bagi saya. Sehingga saya membina keakraban dengan..pertama bawahan saya, Ya. Misalnya itu ada golongan-golongan, saya tidak memandang golongan itu. Yang saya pentingkan kalau saya memang..apa namanya..ya istilahnya adalah hubungan kerja.</p> <p>Kalai itu harus melayani dosen, harus melayani mahasiswa, harus melayani sesama karyawan, ya itu sepanjang itu bisa kita lakukan, kita lakukan dengan sebaik-baiknya. Adapun selama ini disinyalir banyak laporan-laoran kok mahasiswa kurang mendapatkan..apa namanya..respon yang kurang baik, dalam arti ketika melayani tidak ada senyuman dan sebagainya itu ya karena tergantung pribadi masing-masing. Tapi kalau saya kepada teman-teman saya, insyaAllah selama ini saya, dengan teman-teman itu ya saya jaga komunikasi. Artinya tidak ada orang itu yang merasa segan dengan saya, merasa takut dengan saya, begitu. Jadi <i>fair</i>, seperti teman biasa. Bukan berarti kita itu atasan di bawahan terus dia sangat takut kepada saya, <i>nggak</i>. Jadi mereka itu saya anggap teman, mereka mengungkapkan segala sesuatu keluar ataupun masalah-masalah ya dengan biasa. Seperti itu.</p> <p>Iya, kalau terutama itu bawahan saya, ataupun saya diajak komunikasi memang saya layani. Tapi kalau kepada PD atau kepada Dekan, itu ya di luar yang saya ketahui, ya. Tapi untuk kepada saya, biasanya kalau ada komplain-komplain mahasiswa, entah mahasiswa itu kepada saya, itu saya katakana “ya nanti akan saya beri ahu”. Dan ketika saya memberi tahu karyawan itu tidak saya kok ini bagian dari masalah, tidak puas begini, tidak puas begini. Sebaiknya, yak arena kita memang fungsinya itu melayani ya. Karena ini ya kita bangkitkan bahwa itulah bagian dari kerja itu adalah ibadah. Oleh</p>
--	--	--

	<p>Nah, sekarang dari cara bapak member i tahu atau memberikan saran, atau gagawan kepada karyawan, itu seperti apa? Apakah itu dilakukan di depan karyawan lain atau bagaimana?</p> <p>Berarti bapak memberikan kebebasan kepada karyawan dalam bekerja atau gimana?</p>	<p>Karena itu kalau kita layani mahasiswa dengan ikhlas dan sebagainya, inyaAllah kita tidak akan merasa berat, bahkan orang pun akan senang. Iya to, orang itu akan senang. Jadi ya setiap kali..yo biasa ya, ketika ada komplain mahasiswa, jika memang saya pas <i>selo</i> ya saya tangani langsung, tapi <i>kalo ga selo</i> saya bisa suruh tunggu besok atau nanti. Tapi kalau <i>selak</i> digunakan, ya saat itu juga saya kerjakan. Misalnya itu langsung ke saya. Tapi yang kalau punya masalah-masalah itu adalah e..pegawai, ya pegaawi itu saya beri motivasi yang sifatnya itu..apa namanya, dari dalam. Bukan kita marah atau kita apa, kita apa ndak. Tapi kita sampaikan bahwa kita itu sebetulnya mengabdikan. Kita itu di sini bekerja. Bekerja itu apa sih? Bekerja itu kan..roda dari satu komunitas di UIN ini. Kita kan salah satu..salah satu apa namanya..bagian. kita tu bukan apa-apa, tapi kita dituntut untuk bisa melayani dengan e..sebaik-baiknya. Pelayanan yang terbaik. Selama ini kan kita..apa..kepada mahasiswa, kepada masyarakat, kita sebaiknya memberikan pelayanan yang terbaik. Seperti itu. <i>Nha</i> itu yang bisa saya beritahukan kepada teman-teman agar mereka menghindari, menghindari cecok dengan mahasiswa, menghindari permasalahan seperti itu.</p> <p><i>Ndak, ndak.</i> Saya biasa mengadakan istilahnya..e, antar pribadi. Jadi jangan sampai kalau itu menyangkut misalnya saya ungkapkan kepada teman-teman, itu apa amanya..dia menjadi malu karena dia dikritik mahasiswa, itu saya jaga. Jadi privasi itu sangat saya jaga. Kecuali jika memang itu merupakan suatu pertemuan umum atau pertemuan yang dilakukan oleh fakultas, misalnya pembinaan pegawai, ya itu kita sampaikan secara umum bahwa</p>
--	---	---

	<p>Nah, ini pertanyaan terakhir pak. Karyawan itu kan ada kalanya berada pada posisi titik jenuh. Nah, pada kondisi seperti itu, apakah bapak memberikan idea tau gagasan tertentu untuk membangkitkan motivasi karyawan supaya karyawan tetap mampu memberikan pelayanan yang baik?</p>	<p>beginilah kita harus memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Artinya ya dengan sebaik-baiknya. Mereka mau apa, ya memang itu hak mereka, ya kita layani sebaik-baiknya. Jadi begitu.</p> <p>Ada sih, jadi pelayanan-pelayanan kepada mahasiswa itu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Misalnya di jurusan itu ada pelayanan munaqosah dan lain-lain, kemudian pelayanan transkip nilai dan lain-lain, itu yang di tingkat jurusan. Kemudian yang ditingkat fakultas ini juga ada permohonan surat macam-macam, itu biasa dilakukan. Prinsip kerja mereka itu sesuai dengan bidang masing-masing, <i>cuman</i> bagaimana cara menghadapi mahasiswa, ketika mahasiswa datang itu semua ya dilayani. Kalau memang banyak, ya antri siapa yang dahulu dengan prosedur yang ada. Katakana untuk memita pelayanan, mereka akan biasanya mengajukan surat permohonan. Nah, surat permohonan itu sebagai dasar kita memberikan pelayanan. Kalaupun itu berupa surat permohonan. Tapi kalau kita Tanya, konsultasi, dan sebagainya ya silakan saja. Yang penting ketika kita tidak ada pekerjaan, tidak ada kesibukan ya kita layani. Tapi kalau kita sedang ada apa-apa ya kita beri waktu kapan, bagitu.</p> <p>Iya. Saya sendiri memang kerja itu..ya sejak saya menjadi pegawai itu..ya saya..apa ya..ya memang ukuran-ukurannya saya sendiri, tidak saya bandingkan dengan siapa-siapa. Karena kalau saya bandingkan dengan siapa-siapa ya, misalkan e..teman itu kok bekerja tidak pada waktunya, artinya mestinya dia datang jam setengah delapan kok dia belum datang, atau pulang yang mestinya jam empat kok dia setengah jam lebih awal, itu bukan menjadi ukuran saya. Kalau ukuran saya itu <i>tetep</i> berpedoman kepada waktu yang diberikan. Katakana jam setengah delapan samapai jam empat, insyaAllah..kalau ini dinilai, itu Negara tidak rugi dari segi waktu. Itu sejak saya tahun 75 sampai</p>
--	--	---

	<p>Terimakasih atas pemberian informasinya yang sudah sangat lengkap ini. Sekarang bisa kita akhiri. Amien.</p>	<p><i>hamper</i> setahun lagi pensiun, sekarang ini, insyaAllah itu saya jaga. Artinya kalau saya pas ada keperluan, e..satu tahun terakhir atau dua tahun terakhir ini kan..satu tahun terakhir terutama, saya ini kan punya anak, apa namanya..jemput-antar, itu saya perhitungkan. Ketika jemput itu saya memakan waktu pas istirahat. Kalau itu <i>nglonjok</i> waktu istirahat, itu akan saya tukar sore. Katakana jam 4 itu saya pulang jam 5 itu sering, padahal jam kerjanya itu kan sampai jam 4. Kalau puasa ini kan samapai jam 3. Tapi saya jarang-jarang pulang tepat, <i>mesti</i> molor dan itu..apa namanya..artinya kalau <i>diitung</i> dari segi waktu, Negara <i>nggak</i> rugi. Dari segi waktu. Itu saya perhitungkan. Kemudian kalau teman-teman ada permasalahan, pernah dulu saya gini..di suatu jurusan tertentu itu memang ada..pegawai yang sering..ya..sebetulnya dia itu tidak apa-apa, dia itu disiplin..disiplin. <i>ra nggowo iki yo ra oleh, wong syarat kok ra digowo</i>..seperti itu kan disiplin, harus membawa ini dan sebagainya, dan sebagainya. Tapi mahasiswa mengiranya itu merupakan tindakan..apa namanya..mempersulit. tapi kalau sebetulnya <i>nggak</i> mempersulit. Sebetulnya kalau memang mahasiswa itu sesuai dengan yang disyaratkan, itu suda langsung dia layani, tapi kalau kurang ini, kurang ini dan diminta, itu mestinya harus..apa namanya..harus dia dilengkapi, tapi karena kadang-kadang itu menjadi sebuah ajang antara..apa namanya..mahasiswa dengan pegawai, kelihatan <i>nggak</i>..<i>ngak</i> bagus komunikasinya, ya kita menilai itu <i>nggak</i> bagus komunikasinya kemudian kita tarik, kita tukar. Artinya yang di situ kita adakan semacam mutasi di dalam, kita tarik, kita ganti orang. Ini pernah kita lakukan, dan ternyata memang ya..berbeda. karena memang di jurusan itu mahasiswanya ”kok begitu, kok begitu” ya kita ngalah. Kalau ini..di sana nanti menimbulkan masalah, ya kita tarik, kita ganti yang lain, ini untuk yang ini. Ternyata itu juga me..nyelesaikan satu sisi. Tapi sisi lain juga menjadi..pertimbangan juga, ketika dia menggantikan posisi yang tadi kita tarik, dia harus mempunyai kecakapan yang sama, misalnya kalau</p>
--	---	--

	Assalamu'alaikum wrwb.	<p>di fakultas itu harus dituntut punya keterampilan tentang SIA, artinya tentang sistem informasi akademik kemudian dibelut itu, masalah. Tapi ya ya <i>gapapa</i> sambil jalan, karena memang sifatnya melayani ya kita atur sedemikian rupa sehingga itu jangan sampai ngelantur-ngelantur sehingga mahasiswa merasa tidak dilayani dengan baik. Itu yang pernah kita lakukan seperti itu. Itu kan cara melayani bagaimana agar mahasiswa tidak selalu kontras atau bentrok. Kita tarik, kita ganti orang, ini ditempatkan di sini, ini kita tempatkan pegawai yang baru, cuman kadang-kadang masalah dia menguasai masalah SIA dan sebagainya itu kan harus diberi penataran atau apa..keterampilan tentang SIA itu. Ya itu salah satu cara aja. Karena memang kalau kita tidak..begitu, nanti menjadi masalah setiap saat. Itu yang pernah kita lakukan. Sampai sekarang itu ya..ya relatif lah. Kalau dulu lapor-lapor di jurusan itu..ini, ya kita <i>gak</i> enak juga, nah terus kita lakukan apa namaya..mutasi seperti itu.</p> <p>Ya. Ya. Terimakasih. Mudah-mudahan bermanfaat. Waalaikumsalam wrwb.</p>
--	------------------------	---