

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut

1. Ada pengaruh signifikan dan negatif praktik sumber daya manusia untuk mengurangi stres kerja pada guru dan karyawan sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi praktik sumber daya manusia, maka stress kerja pada guru dan karyawan sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta akan menurun.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif praktik sumber daya manusia terhadap rasa kontrol pada guru dan karyawan sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi praktik sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula rasa kontrol pada guru dan karyawan sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta.
3. Ada pengaruh signifikan dan negatif rasa kontrol terhadap stres kerja pada guru dan karyawan sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi rasa kontrol dari karyawan dan guru, maka stres kerja guru dan karyawan sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta akan menurun.

4. Ada pengaruh negatif praktik sumber daya manusia terhadap stres kerja dengan rasa kontrol sebagai pemediasi pada guru dan karyawan sekolah Yayasan Pangudi Luhur Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi praktik sumber daya manusia, maka semakin tinggi rasa kontrol sehingga membuat stres kerja pada guru dan karyawan menurun.
5. Pada bidang pendidikan, praktik sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkatkan rasa kontrol sehingga stres kerja dapat menurun. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel ini juga dapat digunakan pada satu bidang saja.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan dua variabel yakni praktik sumber daya manusia dan rasa, secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pada karyawan dan guru. Pihak Yayasan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja.

Berikut implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh Yayasan Pangudi Luhur khususnya di SD, SMP, dan SMA Kota Yogyakarta dalam upaya untuk dapat menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan rasa kontrol pada karyawan dan guru.

1. Dalam praktik sumber daya manusia, Yayasan Pangudi Luhur khususnya di SD, SMP, dan SMA Kota Yogyakarta diharapkan

lebih memperhatikan dan memberikan perawatan guru dan karyawannya tidak hanya selama pandemi yang tiga tahun lalu. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan fasilitas kesehatan dimana biaya pengobatan jika karyawan dan guru mengalami kecelakaan atau yang mengharuskan untuk rawat inap dibiayai oleh Yayasan hingga diberikan fasilitas untuk melakukan konsultasi ke psikolog jika memang dibutuhkan.

2. Pihak Yayasan Pangudi Luhur khususnya di SD, SMP, dan SMA Kota Yogyakarta diharapkan memberikan seminar pelatihan terkait kemampuan lain yang dimiliki karyawan dan guru, sehingga karyawan dan guru selalu yakin bahwa karyawan dan guru dapat melakukan apa saja.
3. Dapat memberikan motivasi dan beri kepercayaan pada karyawan dan guru bahwa karyawan dan guru dapat melakukan apa saja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarluaskan secara *online* atau dengan menggunakan *google form*, sehingga peneliti tidak dapat melihat responden secara langsung sehingga terdapat kemungkinan responden kurang memahami butir-butir pertanyaan dengan baik.

2. Pada saat penyebaran dan pengumpulan kuesioner tidak mencantumkan alamat *e-mail* sehingga tidak mengetahui siapa saja yang sudah terisi sehingga memungkinkan responden melakukan pengisian secara berulang.
3. Penelitian ini hanya menggunakan prosedur Baron & Kenny dan tidak menggunakan perhitungan Sobel untuk mengetahui apakah adanya pengaruh rasa kontrol sebagai pemediasi terhadap praktik sumber daya manusia dan stres kerja.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penyebaran kuesioner secara *offline* sehingga dapat mengawasi responden dalam pengisian kuesioner dengan baik.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mencantumkan alamat *e-mail* sehingga kecil kemungkinan pengisian kuesioner yang berulang oleh responden.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya dilakukan di Kota Yogyakarta, namun bisa melakukan penelitian di daerah lain dan bisa dilakukan pada Yayasan atau Sekolah lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekoya, O. D., Adisa, T. A., & Aiyenitaju, O. (2022). Going forward: remote working in the post-COVID-19 era. *Employee Relations*, 44(6), 1410–1427. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2021-0161>
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2020). Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management*, 35(7–8), 677–683. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0224>
- Armstrong, M. (2009). *Michael Armstrong Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). Kogan Page.
- Bailey, R. (1988). Keeping Key Players Productive: How to Identify and Manage Stress. In *International Journal of Manpower* (Vol. 9, Issue 4, pp. 2–87). <https://doi.org/10.1108/eb045187>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (8th ed.)* (8th ed.). Wiley Global Education US. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781119561248>
- Campos, R., Cunha, E., Pina, M., Morgado, A., & Brewster, C. (2003). Market Forces, Strategic Management, Human Resource Management Practices and Organizational Performance A Model Based on a European Sample. *Management Research*, 1(1), 79–91.
- Dipboye, R. L. (2018). 5. Occupational Stress. In *The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 213–263). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-78743-785-220181008>
- Fox, S., & Spector, P. E. (2006). The Many Roles of Control in a Stressor-Emotion Theory of Counterproductive Work Behavior. In *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 5, pp. 171–201). [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(05\)05005-5](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(05)05005-5)
- Ghlichlee, B., & Goodarzi, A. (2023). Strategic human resource practices and new product development performance: the mediating role of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 24(3), 730–756. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2020-0360>

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 23* (2)(1470), 1494.
- Gonçalves Sónia P., & Neves José. (2012). The link between perceptions of human resources management practices and employee well-being at work. *Advances in Psychology, 1*.
- Gould-Williams, J., & Mohamed, R. B. (2010). A comparative study of the effects of “best practice” HRM on worker outcomes in Malaysia and England local government. *International Journal of Human Resource Management, 21*(5), 653–675.
<https://doi.org/10.1080/09585191003658821>
- Houtman, I., & Jettinghoff, K. (2007). *Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries A modern hazard in a traditional working environment Advice to employers and worker representatives.*
www.lindapuiatti.com
- Huang, J., & He, L. (2022). Perceived HRM practices and organizational citizenship behaviours: a case study of a Chinese high-tech organization. *Personnel Review, 51*(3), 1085–1099.
<https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0605>
- Jensen, J. M., Patel, P. C., & Messersmith, J. G. (2013). High-Performance Work Systems and Job Control: Consequences for Anxiety, Role Overload, and Turnover Intentions. *Journal of Management, 39*(6), 1699–1724. <https://doi.org/10.1177/0149206311419663>
- Ji, W., Wang, W., Zhao, X., Zai, J., & Li, X. (2020). Cross-species transmission of the newly identified coronavirus 2019-nCoV. *Journal of Medical Virology, 92*(4), 433–440. <https://doi.org/10.1002/jmv.25682>
- Kang, S. W., & Kang, S. D. (2016). High-commitment human resource management and job stress: Supervisor support as a moderator. *Social Behavior and Personality, 44*(10), 1719–1731.
<https://doi.org/10.2224/sbp.2016.44.10.1719>
- Koltai, J., & Stuckler, D. (2020). Recession hardships, personal control, and the amplification of psychological distress: Differential responses to cumulative stress exposure during the U.S. Great Recession. *SSM - Population Health, 10*. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100521>
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organisation and Stress Protecting Workers' Health Series No 3.*

- Li, G., Zheng, Q., & Xia, M. (2022). How do human resource practices help employees alleviate stress in enforced remote work during lockdown? *International Journal of Manpower*, 44(2), 354–369. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2021-0645>
- Macky, K., & Boxall, P. (2008). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 38–55. <https://doi.org/10.1177/1038411107086542>
- Madero Gómez, S., Ortiz Mendoza, O. E., Ramírez, J., & Olivas-Luján, M. R. (2020). Stress and myths related to the COVID-19 pandemic's effects on remote work. *Management Research*, 18(4), 401–420. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-06-2020-1065>
- McCormack, N. (2014). Managers, stress, and the prevention of burnout in the library workplace. *Advances in Librarianship*, 38, 211–244. <https://doi.org/10.1108/S0065-283020140000038008>
- Munawaroh, Yuniarti, D., & Hayati, M. N. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013) Mediation Regression Analysis with Causal Step Method (Case Study: Product Domestic Regional Bruto (PDRB) Per Capita in East Kalimantan Timur in Year 2011-2013). *Jurnal EKSPONENSIAL*, 6(2).
- Nicolás-Agustín, Á., Jiménez-Jiménez, D., & Maeso-Fernandez, F. (2022). The role of human resource practices in the implementation of digital transformation. *International Journal of Manpower*, 43(2), 395–410. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0176>
- Olsen, K. M., Hildrum, J., Kummen, K., & Leirdal, C. (2023). How do young employees perceive stress and job engagement while working from home? Evidence from a telecom operator during COVID-19. *Employee Relations*, 45(3), 762–775. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2022-0230>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung. <https://anyflip.com/utlqr/qtha/basic/301-349>
- Sutiyatno, S. (2017). *Metodologi Penelitian*. K-Media.
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian* (-, Ed.). Deepublish.
- Taris, T. W., & Kompier, M. A. J. (2005). Job Characteristics and Learning Behavior: Review and Psychological Mechanisms. In *Research in*

Occupational Stress and Well Being (Vol. 4, pp. 127–166). JAI Press.
[https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(04\)04004-1](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(04)04004-1)

Wardani, S. S. (2018). *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pelanggan Produk Body Mist The Body Shop di Mall Olympic Garden Malang)* [Universitas Muhammadiyah Malang].
<https://eprints.umm.ac.id/40427/4/BAB%20III.pdf>

Zhang, C., Yu, M. C., & Marin, S. (2021). Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 797–810. <https://doi.org/10.1037/apl0000933>





Kuesioner

Perkenalkan nama saya Ancilla Nandita Diang Naradiya mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang menempuh tugas akhir skripsi dengan judul "Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Dan Guru Dengan Rasa Kontrol Selama Bekerja Dari Rumah Sebagai Mediator Di Yayasan Pangudi Luhur (SD, SMP, dan SMA Pangudi Luhur Kota Yogyakarta)" sebagai salah satu persyaratan kelulusan sarjana (S1).

Adapun kriteria responden yang dapat mengisi kuesioner ini adalah sebagai berikut:

1. Sudah bekerja min. 1 tahun
2. Pernah bekerja dari rumah atau *work from home*

Bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sangat berarti bagi penelitian saya. Atas kesediaan dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Jenis Kelamin : Pria / Wanita (Lingkari)

Usia :

Pendidikan Terakhir : SMA / S1 / S2 / S3

Lainnya :

Masa Kerja :

Jabatan :

Bekerja di Tingkat : SD / SMP / SMA (Lingkari)

INFORMASI KUESIONER

Dimohon untuk Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi kuesioner di bawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) dengan skala 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2: Tidak Setuju (TS)

3 : Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (S)

Bagian I: Praktik Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1	Yayasan ini memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk bekerja jarak jauh.					
2	Saya puas dengan pelatihan yang diberikan oleh yayasan saya selama bekerja dari rumah.					
3	Yayasan ini memberikan kesempatan yang cukup bagi karyawan untuk berlatih selama bekerja dari rumah.					
4	Yayasan ini memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan diri.					
5	Saya diberi umpan balik (<i>Feedback</i>) mengenai kinerja saya.					
6	Saya puas dengan berbagai jenis tunjangan yang diberikan yayasan ini selama bekerja dari rumah.					
7	Yayasan ini memberikan perawatan dan perhatian khusus untuk karyawan selama pandemi.					

Bagian II: Rasa Kontrol

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
8	Saya merasa yakin akan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan.					
9	Saya menguasai keterampilan yang diperlukan terkait dengan pekerjaan saya.					
10	Saya selalu berpikir bahwa saya bisa melakukan apa saja.					
11	Saat saya benar-benar ingin melakukan sesuatu, saya biasanya menemukan cara tersendiri untuk berhasil dalam hal itu.					
12	Mampu atau tidaknya saya untuk mendapatkan apa yang saya inginkan, hal tersebut ada di tangan saya sendiri.					
13	Apa yang terjadi di masa depan sebagian besar tergantung pada diri saya sendiri.					
14	Ketika saya bekerja di rumah, saya dapat memutuskan sendiri bagaimana menyelesaikan tugas saya.					
15	Ketika saya bekerja di rumah, saya dapat memutuskan sendiri bagaimana saya menyelesaikan tugas yang diberikan.					

Bagian III: Stress Kerja

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
16	Saya mudah merasa lelah saat bekerja di rumah.					
17	Saya mudah sakit kepala atau sakit punggung selama bekerja dari rumah.					
18	Selama bekerja di rumah saya selalu mengalami gangguan pencernaan.					
19	Masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, membuat saya harus bekerja hingga malam hari.					
20	Bekerja sepanjang hari di rumah membuat saya tegang.					
21	Saya sulit untuk berkonsentrasi selama bekerja dari rumah.					
22	Ketika saya bekerja di rumah, saya sering dihadapkan dengan masalah yang tidak bisa saya selesaikan.					
23	Saya merasa kurang berenergi selama bekerja dari rumah.					



Surat Ijin Penelitian SD Pangudi Luhur Kota Yogyakarta



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 4823/Pen/I
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:
SD Pangudi Luhur Yogyakarta
di Jl. P Senopati No.18 Kota Yogyakarta

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Dengan Rasa Kontrol Sebagai Mediator di Yayasan Pangudi Luhur Yogyakarta (SD, SMP, dan SMA Pangudi Luhur)" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ancilla Nandita Diang Naradiya
NPM : 190325084
Nomor Handphone : 087845717338
Alamat : Bludiran PB I / 134 A, RT 61 RW 16, D. I. Yogyakarta, Kota Yogyakarta, Kelurahan Panembahan, Kecamatan Kraton, 55131

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

- Data jumlah karyawan dan guru tetap

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 19 Oktober 2023

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjantj, S.E., M.Sc., Ph.D.

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Surat Ijin Penelitian SMP Pangudi Luhur Kota Yogyakarta



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 4827/Pen/I
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:
SMP Pangudi Luhur 1 Yogyakarta
di Jalan Timoho II/No. 29 Yogyakarta

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Dengan Rasa Kontrol Sebagai Mediator di Yayasan Pangudi Luhur Yogyakarta (SD, SMP, dan SMA Pangudi Luhur)" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ancilla Nandita Diang Naradiya
NPM : 190325084
Nomor Handphone : 087845717338
Alamat : Bludiran PB I / 134 A, RT 61 RW 16, D. I. Yogyakarta, Kota Yogyakarta, Kelurahan Panembahan, Kecamatan Kraton, 55131

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

- Data jumlah karyawan dan guru tetap

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 19 Oktober 2023

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, S.E., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Surat Ijin Penelitian SMA Pangudi Luhur Kota Yogyakarta



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 4828/Pen/I
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:
SMA Pangudi Luhur Kidulloji Yogyakarta
di Jalan Panembahan Senopati No.18 Yogyakarta

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Dengan Rasa Kontrol Sebagai Mediator di Yayasan Pangudi Luhur Yogyakarta (SD, SMP, dan SMA Pangudi Luhur)" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ancilla Nandita Diang Naradiya
NPM : 190325084
Nomor Handphone : 087845717338
Alamat : Bludiran PB I / 134 A, RT 61 RW 16, D. I. Yogyakarta, Kota Yogyakarta, Kelurahan Panembahan, Kecamatan Kraton, 55131

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:
- Data jumlah karyawan dan guru tetap

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 19 Oktober 2023

Dekan,

Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, S.E., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id





A. Pernyataan Variabel Praktik Sumber Daya Manusia

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
1	4	4	4	4	3	4	3
2	4	4	4	4	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
6	5	4	4	5	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	4	4	4
9	4	4	4	4	3	4	5
10	4	4	4	5	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5
14	2	2	2	4	4	2	2
15	3	2	3	3	3	3	3
16	5	5	5	5	4	4	4
17	4	4	5	5	3	4	4
18	5	5	5	5	4	4	4
19	2	4	4	4	2	2	3
20	4	4	4	5	4	5	5
21	5	4	4	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	3
23	5	4	4	5	4	3	3
24	5	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	5	4	3	4

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
26	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5
28	2	3	4	4	3	3	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	4	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	4	4	4	3	3
33	5	5	5	5	4	4	5
34	4	4	4	4	4	3	4
35	5	4	5	5	4	5	4
36	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	3	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	4	4	5
43	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5
45	3	3	3	3	3	3	3
46	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	5	5	4	4	4
49	3	4	4	4	5	5	4
50	3	3	3	5	4	4	4
51	4	4	5	5	4	4	3

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
52	4	4	4	5	5	4	5
53	5	5	5	5	4	5	5
54	4	4	4	5	4	4	4
55	4	3	4	4	3	4	4
56	5	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4
58	3	4	4	4	4	5	4
59	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	5	4	4	3	3
61	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	5	5	4	4	3
63	4	4	4	4	3	4	3
64	4	4	4	4	5	4	4
65	5	4	5	5	5	4	3
66	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	5	5	4	4	3

B. Pernyataan Variabel Stres Kerja

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
1	5	4	3	4	3	4	4	4
2	3	3	2	3	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	2	3	2	2	2	2
5	2	2	2	4	2	2	2	2
6	5	4	3	5	4	3	2	2
7	4	4	3	3	3	3	3	4

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
8	2	2	2	2	2	2	4	4
9	2	1	1	3	2	2	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	1	1	2	2	1	2	2
13	1	1	1	3	1	1	1	1
14	2	2	2	4	2	2	2	2
15	2	2	2	3	2	2	1	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	1	2	2	2	2	1
18	3	3	1	4	4	1	3	1
19	5	2	1	5	1	3	4	4
20	4	2	2	2	2	3	2	2
21	3	2	2	3	3	2	3	3
22	4	4	3	4	4	4	3	4
23	2	2	2	4	3	3	3	2
24	2	2	2	4	2	2	2	2
24	1	1	1	2	2	2	2	2
26	5	1	1	4	5	5	3	4
27	1	1	1	1	1	1	1	1
28	2	2	1	4	1	1	2	1
29	2	2	1	2	2	2	2	2
30	1	1	1	1	1	1	1	1
31	2	2	2	2	3	4	2	2
32	3	3	3	3	3	3	2	3
33	4	3	1	3	3	2	2	2

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
34	2	2	2	4	2	3	2	2
35	3	3	2	3	3	3	2	3
36	4	4	3	4	4	4	4	4
37	3	2	2	2	2	2	2	2
38	3	1	1	4	4	1	2	1
39	1	1	1	3	3	1	1	3
40	1	1	1	1	3	3	3	2
41	2	2	2	4	4	2	2	2
42	1	1	1	4	4	1	3	3
43	3	1	1	4	4	4	4	4
44	2	2	2	4	2	3	4	2
45	3	3	2	4	3	2	2	2
46	1	1	1	2	1	1	1	1
47	3	3	3	3	2	2	2	3
48	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	1	2	2	2	2	2
50	4	4	3	4	2	3	3	3
51	1	2	2	3	2	2	2	2
52	3	3	3	3	3	3	3	3
53	1	1	1	4	1	1	2	1
54	3	2	2	2	2	2	2	2
55	2	2	2	3	2	2	3	3
56	4	2	2	4	4	4	4	2
57	4	1	2	1	1	1	1	1
58	3	3	2	4	2	3	2	2
59	3	3	2	3	3	4	2	3

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
60	4	5	3	3	3	5	2	4
61	2	2	2	2	2	2	2	2
62	2	2	2	4	4	4	3	3
63	5	4	3	4	4	4	4	4
64	3	3	2	3	2	2	2	2
65	2	5	2	4	2	2	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	4	4	4	3	3

C. Pernyataan Variabel Rasa Kontrol

NO	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
1	3	3	3	3	3	4	3	3
2	4	4	4	4	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	2	3	3	3	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	2	4	3	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4
10	4	4	3	4	5	5	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	4	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	2	3	2	2	3	3

NO	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
16	4	4	4	4	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	5	5
18	4	4	3	4	4	4	3	3
19	5	4	5	4	4	1	3	2
20	4	5	4	4	4	4	3	4
21	4	5	3	4	4	4	3	3
22	4	4	3	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	5	5
24	4	5	3	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	4	5	4	4	4	4
28	5	5	4	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	4	4	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	3	4	4
32	4	4	4	4	4	5	4	4
33	5	4	4	5	5	4	5	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	4	5	5	3	4	4
36	4	4	3	3	3	4	3	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	4	5	3	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	1	4	4	4	4	4

NO	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
42	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	1	4	4	4	4	4
45	4	3	3	3	3	3	4	4
46	5	5	1	2	2	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	3	3
48	4	4	4	4	3	4	4	4
49	4	4	3	4	4	5	4	3
50	4	4	3	4	4	5	4	4
51	5	5	4	3	5	5	4	5
52	4	4	3	4	4	5	4	3
53	5	4	4	4	3	4	4	4
54	4	5	4	4	4	4	4	4
55	4	3	3	4	4	4	4	4
56	4	4	2	2	2	2	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	4	4	3	4	5	5
59	4	4	3	3	4	5	3	4
60	5	5	4	4	5	5	5	5
61	5	4	5	4	4	5	5	5
62	4	5	4	3	4	5	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	5	4	4
65	3	4	2	4	5	5	5	5
66	4	5	4	5	4	5	5	5
67	4	5	4	3	4	5	4	4



LAMPIRAN 4
PROFIL RESPONDEN

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	26	38.8	38.8	38.8
	Wanita	41	61.2	61.2	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>50 th	13	19.4	19.4	19.4
	21-40 th	40	59.7	59.7	79.1
	41-50 th	14	20.9	20.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	3	4.5	4.5	4.5
	S1	54	80.6	80.6	85.1
	S2	2	3.0	3.0	88.1
	SLTP	1	1.5	1.5	89.6
	SMA	6	9.0	9.0	98.5
	SMK	1	1.5	1.5	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≥ 1 Thn	67	100.0	100.0	100.0

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guru	53	79.1	79.1	79.1
	Karyawan	14	20.9	20.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

SaatIniBekerjaDiSekolahTingkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	21	31.3	31.3	31.3
	SMA	22	32.8	32.8	64.2
	SMP	24	35.8	35.8	100.0
	Total	67	100.0	100.0	

Generasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Generasi X (1965-1980)	25	37.3	37.3	37.3
	Generasi Y (1981-1996)	30	44.8	44.8	82.1
	Generasi Z (1997-2012)	12	17.9	17.9	100.0
	Total	67	100.0	100.0	



Variabel Praktik Sumber Daya Manusia

a) Uji Validitas

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
X1	Pearson Correlation	1	.758**	.464**	-.095	.150	.210	.447**	-.233	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.591	.396	.233	.008	.185	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.758**	1	.428*	.147	.416*	.242	.304	-.393*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.408	.014	.168	.080	.021	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X3	Pearson Correlation	.464**	.428*	1	.331	.286	.513**	.175	.168	.800**
	Sig. (2-tailed)	.006	.012		.056	.101	.002	.323	.342	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X4	Pearson Correlation	-.095	.147	.331	1	.271	.283	.093	-.173	.364*
	Sig. (2-tailed)	.591	.408	.056		.121	.105	.600	.327	.034
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X5	Pearson Correlation	.150	.416*	.286	.271	1	.368*	-.125	-.179	.452**
	Sig. (2-tailed)	.396	.014	.101	.121		.032	.480	.310	.007
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X6	Pearson Correlation	.210	.242	.513**	.283	.368*	1	.386*	-.135	.655**
	Sig. (2-tailed)	.233	.168	.002	.105	.032		.024	.447	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X7	Pearson Correlation	.447**	.304	.175	.093	-.125	.386*	1	-.349*	.510**
	Sig. (2-tailed)	.008	.080	.323	.600	.480	.024		.043	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X8	Pearson Correlation	-.233	-.393*	.168	-.173	-.179	-.135	-.349*	1	-.033
	Sig. (2-tailed)	.185	.021	.342	.327	.310	.447	.043		.853
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.699**	.707**	.800**	.364*	.452**	.655**	.510**	-.033	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.034	.007	.000	.002	.853	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b) Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	7

Variabel Stres Kerja

a) Uji Validitas

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.786**	.397*	.410*	.323	.708**	.505**	.459**	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.016	.062	.000	.002	.006	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.786**	1	.411*	.334	.336	.699**	.591**	.377*	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.016	.054	.052	.000	.000	.028	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.397*	.411*	1	.442**	.599**	.432*	.420*	.430*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.020	.016		.009	.000	.011	.013	.011	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.410*	.334	.442**	1	.243	.354*	.215	.293	.570**
	Sig. (2-tailed)	.016	.054	.009		.167	.040	.222	.092	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.323	.336	.599**	.243	1	.242	.434*	.479**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.062	.052	.000	.167		.168	.010	.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.708**	.699**	.432*	.354*	.242	1	.656**	.530**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.040	.168		.000	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	.505**	.591**	.420*	.215	.434*	.656**	1	.601**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.013	.222	.010	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y8	Pearson Correlation	.459**	.377*	.430*	.293	.479**	.530**	.601**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.006	.028	.011	.092	.004	.001	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.803**	.794**	.709**	.570**	.623**	.807**	.763**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b) Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	8

Variabel Rasa Kontrol

a) Uji Validitas

		Correlations								
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	Total
M1	Pearson Correlation	1	.627**	.457**	.120	.074	-.103	.314	.237	.528**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.501	.679	.561	.070	.178	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M2	Pearson Correlation	.627**	1	.419*	.249	.225	-.123	.413*	.379*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.156	.200	.488	.015	.027	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M3	Pearson Correlation	.457**	.419*	1	.218	.214	.043	.423*	.291	.644**
	Sig. (2-tailed)	.007	.014		.216	.224	.807	.013	.095	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M4	Pearson Correlation	.120	.249	.218	1	.708**	.460**	.484**	.277	.638**
	Sig. (2-tailed)	.501	.156	.216		.000	.006	.004	.112	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M5	Pearson Correlation	.074	.225	.214	.708**	1	.663**	.515**	.386*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.679	.200	.224	.000		.000	.002	.024	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M6	Pearson Correlation	-.103	-.123	.043	.460**	.663**	1	.335	.203	.434*
	Sig. (2-tailed)	.561	.488	.807	.006	.000		.053	.249	.010
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M7	Pearson Correlation	.314	.413*	.423*	.484**	.515**	.335	1	.748**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.070	.015	.013	.004	.002	.053		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
M8	Pearson Correlation	.237	.379*	.291	.277	.386*	.203	.748**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.178	.027	.095	.112	.024	.249	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	.528**	.634**	.644**	.638**	.704**	.434*	.832**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b) Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	8



Praktik Sumber Daya Manusia

Statistics

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.16	4.07	4.24	4.45	4.07	4.06	4.03
Std. Deviation		.771	.659	.630	.558	.635	.694	.717
Minimum		2	2	2	3	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5

Stres Kerja

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.58	2.24	1.85	3.04	2.49	2.40	2.33	2.33
Std. Deviation		1.143	1.031	.702	1.021	.990	1.060	.842	.927
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	3	5	5	5	4	4

Rasa Kontrol

Statistics

		M.1	M.2	M.3	M.4	M.5	M.6	M.7	M.8
N	Valid	67	67	67	67	67	67	67	67
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.22	4.21	3.57	3.94	3.99	4.15	4.07	4.07
Std. Deviation		.517	.538	.891	.625	.728	.783	.586	.611
Minimum		3	3	1	2	2	1	3	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5



LAMPIRAN 7
ANALISIS REGRESI SEDERHANA, ANALISIS
REGRESI BERGANDA, UJI T, KOEFISIEN
DETERMINASI, UJI F

Praktik Sumber Daya Manusia (X) terhadap Stres Kerja (Y)

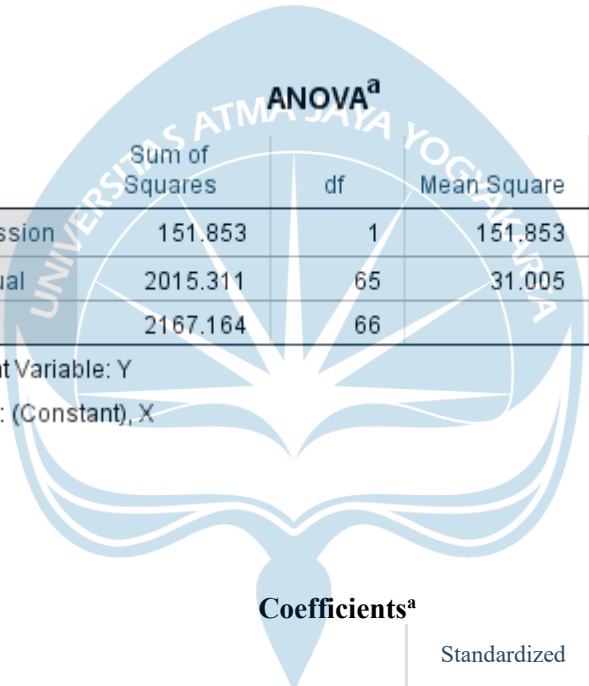
a) Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.265 ^a	.070	.056	5.568

a. Predictors: (Constant), X

b) Uji F



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.853	1	151.853	4.898	.030 ^b
	Residual	2015.311	65	31.005		
	Total	2167.164	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

c) Uji Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.384	5.516		5.689	.000
	X	-.416	.188	-.265	-2.213	.030

a. Dependent Variable: Y

Praktik Sumber Daya Manusia (X) terhadap Rasa Kontrol (M)

a) Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.306 ^a	.094	.080	3.421

a. Predictors: (Constant), X

b) Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.802	1	78.802	6.732	.012 ^b
	Residual	760.839	65	11.705		
	Total	839.642	66			

a. Dependent Variable: M

b. Predictors: (Constant), X

c) Uji t

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.802	1	78.802	6.732	.012 ^b
	Residual	760.839	65	11.705		
	Total	839.642	66			

a. Dependent Variable: M

b. Predictors: (Constant), X

Pengaruh Rasa Kontrol (M) terhadap Stres Kerja (Y)

a) Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 ^a	.136	.123	5.366

a. Predictors: (Constant), M

b) Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.404	1	295.404	10.258	.002 ^b
	Residual	1871.760	65	28.796		
	Total	2167.164	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M

c) Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.382	6.003		6.393	.000
	M	-.593	.185	-.369	-3.203	.002

a. Dependent Variable: Y

Praktik Sumber Daya Manusia (X) dan Rasa Kontrol (Z) terhadap Stres Kerja (Y)

a) Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.162	.135	5.328

a. Predictors: (Constant), M, X

b) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.371	2	175.186	6.171	.004 ^b
	Residual	1816.793	64	28.387		
	Total	2167.164	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M, X

c) Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.386	6.961		6.232	.000
	X	-.263	.189	-.167	-1.392	.169
	M	-.511	.193	-.318	-2.644	.010

a. Dependent Variable: Y