

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN  
KESEJAHTERAAN DI LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN  
DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA PT. SAKA MITRA  
SEJATI MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

**OLEH:**

**NURUL NADIA ZEIN**

**16.860.0306**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/3/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)9/3/21

## HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN DI LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA PT. SAKA MITRA SEJATI MEDAN

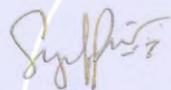
NAMA : NURUL NADIA ZEIN

NPM : 16.860.0306

BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II



Drs. Maryono, M.Psi

MENGETAHUI

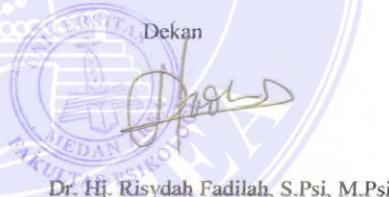
Kepala Bagian



BAGIAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
INDUSTRI & ORGANISASI

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dekan



UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi

Tanggal Sidang Meja Hijau

22 Desember 2020

i

## HALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal  
22 Desember 2020

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan/ Penguji

Tanda Tangan

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Drs. Maryono, M.Psi

## SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan narasumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Desember 2020



Nurul Nadia Zein

NPM 16.860.0306

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Nadia Zein  
NPM : 168600306  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul: Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Di Lingkungan Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Saka Mitra Sejati Medan.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non eksklusif ini, Universitas Medan area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 22 Desember 2020  
Yang menyatakan



(Nurul Nadia Zein)

# THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND WORKPLACE WELL-BEING AMONG EMPLOYEE DURING COVID-19 PANDEMIC IN PT. SAKA MITRA SEJATI MEDAN

Nurul Nadia Zein

16.860.0306

## ABSTRACT

This study uses a quantitative methods and a correlational research that aims to understand the correlation between work stress and workplace well-being among employee during COVID-19 pandemic in PT. Saka Mitra Sejati Medan. The subjects of this research were 78 employees in PT. Saka Mitra Sejati Medan. This research using two scales as a measuring tools, namely work stress scale and workplace well-being scale and using likert scale organized by researcher based on the indicators of work stress (Robbins, 2006) and the aspects of workplace well-being (Page, 2005). The work stress scale has a value of reliability ( $r_{xx}$ ) = 0,667 and consists of 15 items, whereas the workplace well-being scale has a value of reliability ( $r_{xx}$ ) = 0,796 and consists of 21 items. This research data analyzed using pearson product moment correlation method. The result showed that there was a negative correlation between work stress and workplace well-being with correlation coefficients  $r = -0,561$ , and  $sig = 0,000$ , which means the hypothesis is accepted, and based on the comparison of mean hypothetical score and mean empiric score, so the score of work stress is low and the workplace well-being score is high, with the contribution score of work stress to workplace well-being is 31,5%, while the remaining 68,5% influenced by the other factors, such as relation towards other, organisational culture, working room, work goals and achievement, satisfaction of life and work, and employee personality.

**Key word: work stress, workplace well-being.**

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN  
KESEJAHTERAAN DI LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN  
DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA PT. SAKA MITRA  
SEJATI MEDAN**

Nurul Nadia Zein

16.860.0306

**ABSTRAK**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan di masa pandemic COVID-19 pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. Sampel penelitian ini adalah 78 orang karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan. Penelitian ini menggunakan dua buah skala sebagai alat ukur, yaitu skala stres kerja dan skala kesejahteraan di lingkungan kerja yang disusun sendiri oleh peneliti dalam bentuk skala likert berdasarkan indikator stres kerja (Robbins, 2006) dan aspek-aspek kesejahteraan di lingkungan kerja (Page, 2005). Skala stres kerja memiliki nilai reliabilitas ( $r_{xx}$ )= 0,667 dan terdiri dari 15 aitem, sedangkan skala kesejahteraan di lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas ( $r_{xx}$ )= 0,796 dan terdiri dari 21 aitem. Analisa penelitian menggunakan korelasi *pearson product moment*. Berdasarkan hasil analisa ditemukan bahwa terdapat hubungan negative antara stres kerja dengan kesejahteraan di lingkungan kerja dengan nilai  $r = -0,561$ , dan  $sig = 0,000$ , dengan demikian maka hipotesis yang dirumuskan dinyatakan diterima, dan berdasarkan perbandingan nilai mean hipotetik dan empiriknya, maka dapat diketahui ada hubungan antar variabel, dimana stres kerja rendah dan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan tinggi, dengan sumbangan variabel stres kerja sebesar 31,5% sedangkan 68,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti, hubungan dengan orang lain, budaya organisasi, ruang kerja, tujuan dan pencapaian kerja, kepuasan akan hidup dan kerjaan, serta kepribadian karyawan.

**Kata kunci: stres kerja, kesejahteraan di lingkungan kerja**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Hubungan Stres Kerja dengan Kesejahteraan di Lingkungan Kerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19 Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.” Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dan merupakan suatu tahapan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

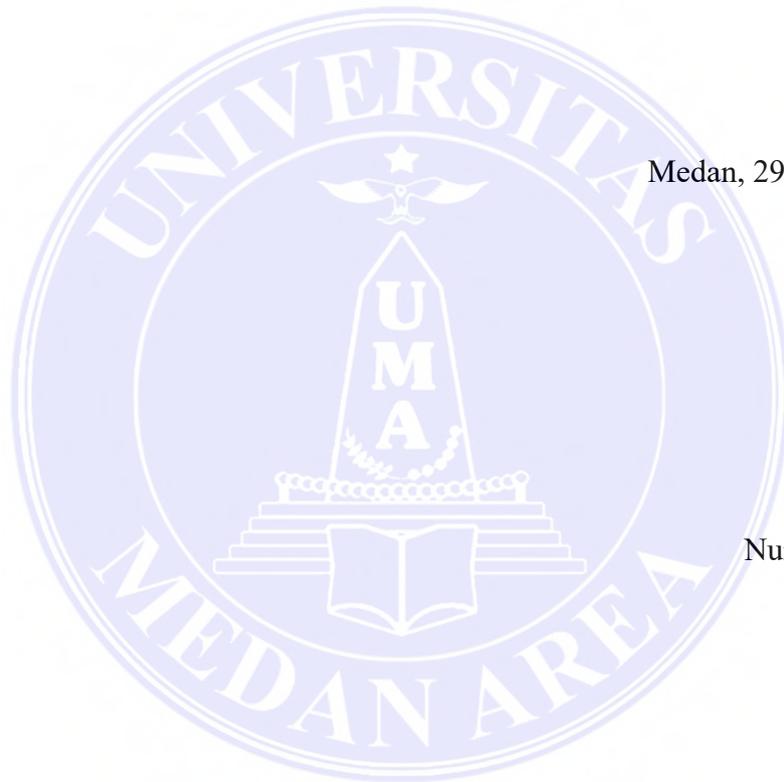
1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Drs. Maryono, M. Psi selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
9. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi, selaku ketua dalam sidang meja hijau saya yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
10. Ibu Eryanti Novita, S. Psi, M. Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
11. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
12. Para karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan yang telah memberikan persetujuan mereka sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di PT. Saka Mitra Sejati Medan, serta telah berpartisipasi dalam mengisi angket peneliti.
13. Kedua orang tua saya, dan saudara/i saya yang selalu memberikan dukungan baik moril dan materil serta memberikan motivasi dan masukan-masukan terkait penelitian yang saya lakukan.
14. Para ponakan saya yang selalu membagikan kebahagiaan dan menyemangati saya.

15. Seluruh teman-teman dekat saya yang selalu memberikan dukungan dan doa yang berlimpah. Serta seluruh teman-teman seangkatan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

16. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Medan, 29 Oktober 2019

Peneliti

Nurul Nadia Zein

168600306

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR BAGAN, TABEL, DAN KURVA</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat penelitian.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
A. COVID-19.....	14
B. Karyawan .....	15
C. Kesejahteraan di Lingkungan Kerja.....	18
D. Stres Kerja.....	30
E. Hubungan Stres Kerja dengan Kesejahteraan di Lingkungan Kerja	38
F. Kerangka Konseptual .....	41
G. Hipotesis Penelitian.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>43</b>
A. Tipe Penelitian .....	43
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
D. Subjek Penelitian.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data .....	46
F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur.....	47

G.	Metode Analisis Data.....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>51</b>
A.	Orientasi Kanchah Penelitian.....	51
B.	Persiapan Penelitian .....	57
C.	Pelaksanaan Penelitian .....	58
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	59
E.	Pembahasan .....	72
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>76</b>
A.	Kesimpulan .....	76
B.	Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>80</b>



## DAFTAR BAGAN, TABEL, DAN KURVA

Bagan 2.1 Bagan teori <i>employee mental health</i> (Page & Vella-Brodrick,2009) ..	19
Bagan 2.2 Kerangka Konseptual.....	41
Bagan 4.1 Struktur Organisasi .....	55
Tabel 4.1. Distribusi Aitem-Aitem Skala Stres Kerja.....	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja.....	59
Tabel 4.3. Distribusi Aitem-Aitem Skala Kesejahteraan Di Lingkungan Kerja...	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kesejahteraan di Lingkungan kerja.....	62
Tabel 4.5. Hasil Uji Realibilitas.....	63
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas .....	64
Kurva 4.1 Kurva Normalitas .....	65
Tabel 4.7. Hasil Uji Linearitas .....	66
Tabel 4.8. Hasil Uji Korelasi.....	67
Tabel 4.9. Hasil Hitung Koefisien Determinasi .....	68
Tabel 4.10. Gambaran Skor Stres Kerja.....	68
Tabel 4.11. Gambaran Skor Kesejahteraan Di Lingkungan Kerja.....	69
Tabel 4.12. Hasil Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A .....	i
LAMPIRAN B .....	viii
LAMPIRAN C .....	xx
LAMPIRAN D .....	xxvi
LAMPIRAN E .....	xxix
LAMPIRAN F.....	xxxii
LAMPIRAN G.....	xxxiii



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan kondisi fisik, kondisi mental, dan lingkungan yang stabil. Kesehatan bukan berarti tidak adanya penyakit atau kelemahan, tetapi juga berarti memiliki kondisi positif dari kesejahteraan fisik, mental, dan sosial (WHO, 1986). Kesehatan adalah hal yang terpenting untuk setiap manusia, seperti halnya untuk para karyawan, yang banyak menghabiskan waktu mereka di tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu, baik kesehatan fisik dan mental karyawan sangat penting untuk menunjang kinerjanya.

Kesehatan mental karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena karyawan memegang peranan penting untuk memajukan perusahaan. Perusahaan atau organisasi sendiri dijadikan tempat untuk para karyawan agar berkembang, mencapai yang ditujunya, merasa puas, dan merasa dihargai. Maka daripada itu, perusahaan hendaknya memberikan jaminan kesejahteraan untuk karyawan di perusahaannya. Salah satu hal yang penting ialah, dengan memberikan kesejahteraan di lingkungan kerja bagi karyawan. Kesejahteraan di lingkungan kerja ialah sebagai rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core effect*) dan intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*) (Page, 2005). Menurut Harter, dkk. (2002) kesejahteraan di lingkungan kerja merupakan kesehatan mental karyawan yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, tujuan

hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integrasi sosial, dan kontribusi sosial.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turn over* relatif rendah (Hasibuan, 2011). Karena semakin tinggi kesejahteraan di lingkungan kerjanya, maka semakin rendah intensi *turnover* (Maulana, 2018). Menurut Harter, dkk (2002), bahwa kesejahteraan psikologis karyawan ditandai dengan kesehatan mental karyawan, sehingga menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan produktif.

Namun, ditengah wabah COVID-19 ini, dimana orang-orang tidak diperbolehkan berada di tempat ramai dan untuk selalu menjaga jarak antar satu sama lain, memberikan tantangan bagi perusahaan dalam menangani karyawannya. Hal tersebut memberikan dampak pada dunia kerja di tiga dimensi utama, yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan (misalnya upah dan akses ke perlindungan social), dan efek pada kelompok tertentu yang lebih rentan terhadap kerugian hasil pasar tenaga kerja (ILO, 2020a).Terjadinya wabah COVID-19 memberikan dampak bagi seluruh sektor ekonomi didunia. Oleh sebab itu, menjaga kesehatan mental bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan sangat perlu dilakukan.

PT. Saka Mitra Sejati merupakan salah satu perusahaan yang memberikan dalam jasa pelayanan, dan penganapan. Ditengah terjadinya wabah COVID-19,

banyak sektor perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan, salah satunya adalah jasa perhotelan, karena adanya peringatan untuk tetap berada dirumah, sehingga tidak banyak yang menggunakan jasa perhotelan. Beberapa hotelpun melakukan penutupan sementara, namun PT. Saka Mitra Sejati tetap menjalankan usahanya.

Fenomena yang dapat dilihat peneliti terkait kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan ialah ketidak puasan karyawan terhadap upah yang diterima selama pandemic COVID-19, bagi karyawan yang tetap bekerja, karyawan mendapatkan gaji yang tidak sama seperti sebelumnya, karena adanya pemotongan hari kerja, hal tersebut terjadi karena pada masa pandemi ini, hampir semua sektor pariwisata mendapatkan dampak buruk dari wabah COVID-19 (ILO, 2020b). Kurangnya tamu yang hadir, memberikan dampak pada pendapatan perusahaan, dan mengurangi hari kerja pada karyawan yang bekerja, padahal upah merupakan salah satu aspek dari kesejahteraan di lingkungan kerja yang dipaparkan oleh Page (2005), aspek tersebut diartikan sebagai kepuasan karyawan terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dari lingkungan kerja. Ditengah wabah COVID-19 segala keperluan pokok terbatas dan memiliki harga yang tinggi, serta karyawan yang sekarang lebih banyak dirumah, ditambah lagi jika karyawan memiliki anggota keluarga yang melakukan aktivitas dirumah saja, menyebabkan meningkatnya biaya tagihan listrik, sehingga upah yang dikurangi memberikan kesulitan bagi karyawan.

Perusahaan juga terpaksa memutus kontrak karyawannya selama masa pandemi COVID-19, pengurangan karyawan yang dilakukan secara tiba-tiba dapat menimbulkan rasa kurang aman pada karyawan atas posisi kerjanya bagi

karyawan yang masih bekerja pada masa COVID-19 ini. Fenomena lain seperti karyawan merasa kurang dihargai, karyawan yang merasa kurang nyaman atas pengawasan dari atasan, dimana *general managernya* turun langsung kelapangan melihat pekerjaan karyawannya, yang memberikan beban dan rasa tidak nyaman oleh karyawan, pengawasan yang dilakukan akan menyebabkan tugas yang dilaksanakan pada karyawan menjadi lebih sempit, sehingga akan sulit bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide maupun kekreatifitasannya, ini juga dapat menimbulkan kebosanan pada karyawan, sehingga menurunkan kesejahteraan di lingkungan kerja. Atau karyawan yang merasa takut yang berlebihan dengan atasan, kebanyakan dari karyawan tersebut, akibat dari diawasi oleh atasan mereka, karyawan menjadi takut saat berjumpa dengan atasan. Peneliti dapat melihat fenomena tersebut, saat sebelum atasan datang melihat pekerjaan mereka, karyawan bekerja lebih santai sambil mendengarkan musik, namun saat atasan datang mengawasi, karyawan bekerja menjadi lebih kaku, cenderung diam saja dan tidak mendengar musik dan fokus mengerjakan pekerjaannya.

Fenomena-fenomena yang terjadi terkait kesejahteraan di lingkungan kerja pun dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan, Salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja ialah stres kerja. Menurut Olaitan, dkk. (2010), bahwa stres kerja terjadi ketika karyawan merasa tidak pasti dengan apa yang akan mereka atau perusahaan raih di masa yang akan datang. Maka, stres kerja dapat terjadi ketika karyawan merasa tidak mampu untuk mengatasi setiap tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan, tidak hanya beban pekerjaan tetapi juga faktor-faktor lain.

Karyawan pada PT. Saka Mitra Sejati Medan menunjukkan memiliki stres kerja yang tinggi, yang dapat peneliti lihat dari karyawan suka menunda pekerjaan, terlihat dari para *housekeeping* yang tidak langsung membersihkan kamar, dan di bagian kantor ada beberapa tumpukan kertas di meja. Menurut Sopiah (2008), stres kerja pada karyawan bisa dilihat langsung dari 3 gejala, salah satunya gejala psikologis, yaitu menunda pekerjaan.

Stres kerja dapat timbul baik dari pekerjaan itu sendiri, maupun dari lingkungan, stres kerja yang timbul dari faktor lingkungan misalnya dari terjadinya wabah COVID-19, yang mengakibatkan ketidak stabilan ekonomi para karyawan, akibat menurunnya pengunjung dan dikurangnya masa kerja, sehingga upah yang didapatkan tidak seperti yang pernah diterima sebelum masa pandemi. Akibat dari kurangnya pengunjung, para karyawanpun tidak mendapatkan insentif atau uang bonus seperti sebelumnya. Upah yang mereka dapatkan tergolong rendah, adanya peningkatan harga bahan pokok, serta meningkatnya juga pemakaian listrik di masa pandemic akibat karyawan lebih banyak dirumah, dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan, karena penyebab stres berasal dari luar organisasi atau disebut dengan stresor ekstraorganisasi (Luthans, 2006).

Ditengah wabah COVID-19 ini pun, penyebab lainnya dari organisasi itu sendiri, atau disebut stresor organisasi (Luthans, 2006), yaitu *general manager* hotel tersebut, meminta para karyawan untuk bekerja setiap hari, padahal ketetapan yang diterima karyawan dari kantor pusat mereka, karyawan hanya bekerja beberapa hari saja, sesuai dengan gaji yang mereka terima, namun karena mendapatkan perlakuan atasan yang tidak memperdulikan keadaan mereka, hal ini menimbulkan tekanan pada karyawan. Struktur organisasi juga tidak selalu

diperbarui, hal ini dapat mempengaruhi stres kerja karyawan karena karyawan memerlukan kejelasan akan tanggung jawabnya, serta hubungannya dengan karyawan lain.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pun, beberapa karyawan memiliki konflik dengan karyawan lain

*“Ya, pasti ada kalo masalah sama karyawan lain, namanya kita kerja, pastikan ada beberapa orang yang gasuka sama cara kerja kita, atau ya ada aja yang ga senang lihat kita.”* (K pada 8 November 2019)

*“Kadang-kadang mau saling sindiran, masalah-masalah biasanya cuma, gak sampe berantam parah kali, atau saling gosip-gosip sesama kita ajalah.”* (D pada 8 November 2019)

Namun, berdasarkan observasi, antar karyawan tidak pernah menjelekkan satu sama lain, bahkan terlihat baik-baik saja. Hal lain juga ditemukan oleh peneliti yaitu, struktur organisasi yang tidak selalu diperbarui, sehingga memunculkan kebingungan pada karyawan, karena menurut Robbins (2006) struktur organisasi juga merupakan indikator dari stres kerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja yang dipaparkan oleh Theobald dan Cooper (2012) ialah stres kerja, hubungan dengan orang lain, budaya organisasi, dan ruang kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja yang menarik peneliti ialah, stres kerja. Menurut Luthans (2006), stres kerja adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Penyimpangan yang terjadi ini dapat berakibat pada

perusahaan atau organisasi sendiri. Stres kerja sendiri dapat ditimbulkan dari tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, dan iklim organisasi (Simamora, 2012).

Banyaknya fenomena stres kerja menandakan kurangnya kesejahteraan di lingkungan kerja, karena kesejahteraan di lingkungan kerja sendiri ialah untuk membangun emosi positif yang dimiliki oleh karyawan. Kesejahteraan di lingkungan kerja yang dimiliki karyawan akan mengembangkan potensi dan makna kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan (Page, 2005). Hal ini juga membantu karyawan untuk menggunakan kekreativitasannya, lewat itu, karyawan akan menjadi individu yang mandiri, bertanggung jawab, dan dapat memenuhi harapan baik karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

Stres kerja dapat timbul pada karyawan bergantung pada bagaimana respons karyawan itu sendiri, jika karyawan merasa dirinya kurang mampu dalam melaksanakan suatu tugas, maka akan menimbulkan stres kerja. Tekanan yang didapatkan dari pekerjaan pun akan direspons berbeda-beda oleh tiap individu, beberapa karyawan akan bekerja lebih baik dalam tekanan, namun, ada juga karyawan yang merasa tekanan akan menyulitkan mereka. Bahkan persentase stres kerja untuk Negara Indonesia ialah 73% (CFO, 2016). Jika stres kerja tinggi pada karyawan, maka performa perusahaan maupun karyawan menjadi tidak baik.

Dampak dari yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja saja, namun stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan (Sabella, 2018), *turnover intention* (Pattinasarany, 2019), produktivitas kerja (Safitri & Gilang, 2019), dan *psychological well-being* (Isom & Makbulah, 2017).

Menurut Putra. B. R (2012), terdapat 11 faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu, beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tekanan atau desakan waktu (*time pressure*), kualitas supervisi yang jelek (*poor quality of supervision*), iklim politik yang tidak aman (*insecure political climate*), umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (*lack of recognition/ reward*), wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab (*inadequate authority to match responsibilities*), kemenduaan peranan (*role ambiguity and conflict*), frustrasi (*frustration*), konflik antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal conflict*), perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (*differences between company and employee value*), berbagai bentuk perubahan (*change of anytype*). Hal-hal tersebut merupakan beberapa aspek dan faktor yang mempengaruhi dari kesejahteraan di lingkungan kerja. Seperti pemberian umpan balik, dukungan rekan kerja, dan dukungan pimpinan yang positif akan menumbuhkan perasaan positif pada karyawan. Kebebasan pengambilan keputusan, merupakan salah satu hal penting yang dapat membangun kesejahteraan di lingkungan kerja pada karyawan. Kesejahteraan di lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dalam kesehatan mental karyawan bersamaan dengan *psychological well-being* dan *subjective well-being* (Page & Vella Brodrick, 2009), dimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akintayo (2012), terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan *psychological well-being*.

Penelitian ini dilakukan di PT. Saka Mitra Sejati, yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penginapan. PT. Saka Mitra Sejati adalah salah satu perusahaan hotel yang ada di Medan, yang memiliki 2 cabang

hotel, yang bernama Saka Hotel Medan, dan Swiss Bel-inn Medan, yang masing-masing kamar tiap hotel memiliki pendingin ruangan, televisi LCD, mesin pembuat kopi, teh dan air mineral, tempat tidur ukuran *queen*, akses *WiFi*, toilet serta kamar mandi, sebuah meja dan telfon. PT. Saka Mitra Sejati hendak memberikan penginapan yang menyenangkan untuk para pengunjung.

Memberikan pelayanan 24 jam pada pelanggan akan menuntut para karyawan untuk bekerja lebih ekstra, apalagi untuk karyawan yang bekerja pada *shift* malam, harus tetap terjaga untuk memberikan pelayanan yang baik pada karyawan. Bagi karyawan yang bekerja di jam normal, beberapa karyawan memiliki tugas yang cukup banyak, sehingga akan membuat karyawan bekerja lebih lama di kantor.

Seperti bagaimana hal yang dipaparkan di atas, bahwa stres kerja sendiri secara langsung sudah berpengaruh terhadap kesejahteraan di lingkungan kerja. Sehingga, peneliti tertarik untuk melihat hubungan stres kerja dengan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan haruslah menetapkan dan merumuskan terlebih dahulu masalah yang ada. Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan pada latar belakang, maka dapat diketahui pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah hubungan stres kerja dengan kesejahteraan

di lingkungan kerja karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.

Pentingnya kesejahteraan di lingkungan kerja dapat memberikan kekreativitasan pada karyawan untuk bebas mengambil keputusannya sendiri, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek atau rencana yang dibuat perusahaan. Adanya kesejahteraan di lingkungan kerja akan membangun emosi positif dan tindakan positif yang akan menguntungkan karyawan dan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja ialah stres kerja. Hal yang dapat menyebabkan stres kerja seperti panjangnya jam kerja, sulitnya untuk mengambil cuti, beberapa karyawan memiliki konflik antar rekan kerja karyawan, dan adanya pengawasan yang ketat oleh pimpinan. Selama masa pandemic COVID19, bagi karyawan yang bekerja, terjadi pengurangan upah, hal-hal tersebut merupakan masalah yang terjadi pada karyawan PT. Saka Mitra Sejati. Bagi para karyawan, dalam masa pandemic COVID19 ini, masalah tersebut menjadi hal yang berat bagi mereka. Namun pada waktu kerja di masa normal, beberapa karyawan masalah tersebut tidak dijadikan menjadi suatu hal yang berat baginya, namun ada beberapa karyawan merasa masalah tersebut akan mengganggu kerjanya dan kehidupannya, karena berbeda orang maka akan berbeda pula responnya terhadap stresor kerja yang muncul.

### **C. Batasan Masalah**

Peneliti membuat batasan masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapapun batasan masalah dalam penelitian yaitu tentang

“Hubungan stres kerja dengan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Saka Mitra Sejati Medan”, dimana stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan selama bekerja yang diakibatkan oleh faktor dari pekerjaannya ataupun dari individu itu sendiri, yang dapat berpengaruh pada pekerjaannya. Serta kesejahteraan di lingkungan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerjanya yang diperoleh dari pengalaman pribadi karyawan maupun dari pengalaman kerjanya, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasinya. Maka peneliti memberikan batasan masalah pada stres kerja dan kesejahteraan di lingkungan kerja, dengan total sampel 78 orang pada karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Saka Mitra Sejati.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka peneliti dapat merumuskan masalah berupa, “Apakah ada hubungan stres kerja dengan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Saka Mitra Sejati Medan?”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah tertera, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Saka Mitra Sejati Medan.

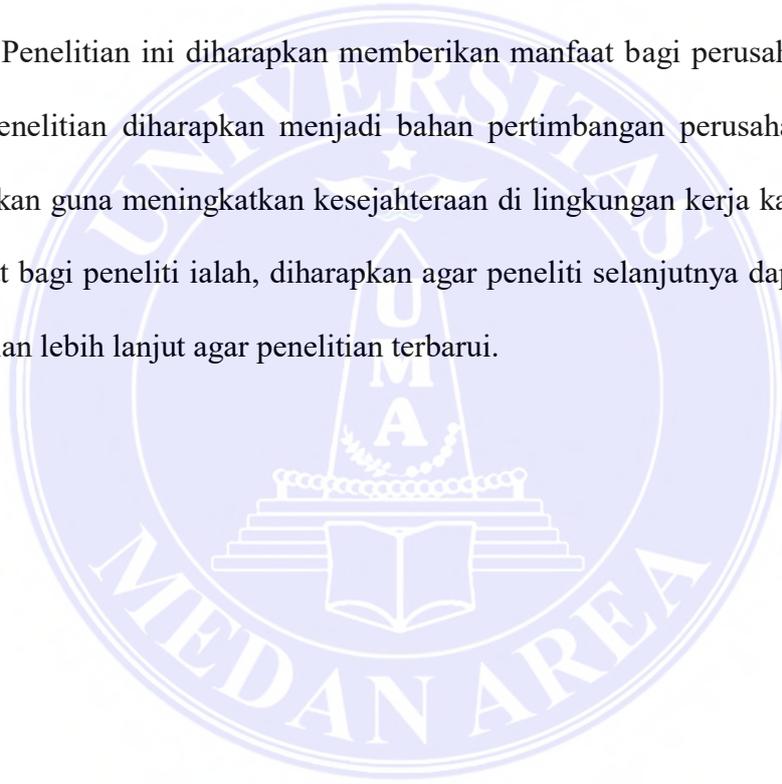
## **F. Manfaat penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, informasi, dan pengetahuan kepada pihak lain. Serta hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang berfungsi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan perusahaan dan dapat diterapkan guna meningkatkan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan. Serta manfaat bagi peneliti ialah, diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut agar penelitian terbaru.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. COVID-19

##### 1. Definisi COVID-19

Berdasarkan *website* WHO (2020), COVID-19 adalah penyakit yang disebabkan oleh virus korona terbaru yang disebut sebagai SARS-CoV-2. WHO pertama kali mengetahui virus baru ini pada 31 Desember 2019, menyusul dengan laporan sekelompok kasus “pneumonia yang viral” di Wuhan, pada rakyat di Republik China.

Gejala COVID-19 yang biasanya muncul ialah demam, batuk kering, serta kelelahan. Gejala lainnya seperti, hilangnya indra perasa dan penciuman, hidung tersumbat, mata merah, sakit tenggorokan, sakit kepala, nyeri otot atau sendi, ruam kulit yang berbeda-beda, muntah-muntah, diare, panas dingin atau pusing. Virus ini dapat menyebar lewat kontak langsung, tidak langsung, atau dekat dengan orang yang terinfeksi lewat air liur, pernapasan, atau tetesan pernapasan yang dikeluarkan oleh orang terinfeksi saat batuk, bersin, berbicara, atau bernyanyi. Tetesan pernapasan orang terinfeksi juga bisa berada di benda-benda mati. Orang sehat bisa terinfeksi jika mereka menyentuh benda mati tersebut lalu menyentuh mata, hidung, atau mulut mereka tanpa cuci tangan sebelumnya.

Maka dari itu, selama terjadi pandemic COVID-19 ini setiap orang diharuskan menjaga jarak, menggunakan masker, serta sering melakukan cuci tangan.

## **B. Karyawan**

### **1. Definisi karyawan**

Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan /atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Heathfield (2019) karyawan merupakan individu yang dipekerjakan oleh pemilik usaha untuk melakukan pekerjaan tertentu. Karyawan dikerjakan oleh pemilik usaha setelah hasil proses melamar kerja dan wawancara sesuai pemilihannya. Karyawan ialah seseorang yang diperkerjakan oleh orang lain, biasanya untuk mendapatkan upah atau gaji dan berada di posisi dibawah tingkat eksekutif (Merriam-Webster dictionary, 1828).

Berdasarkan pengertian yang telah disampaikan, maka dapat diberi kesimpulan, karyawan ialah seseorang yang dipekerja oleh orang lain untuk menghasilkan barang atau jasa lewat proses penyeleksian untuk mendapatkan upah tertentu.

Berdasarkan ketentuan pemerintah pada pasal 59 Ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diselenggarakan paling lama dua tahun. Perjanjian ini hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Tentu saja, masing-masing karyawan akan memiliki jenis kontrak yang berbeda sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan terdapat 2 jenis karyawan, yaitu

a. Karyawan kontrak harian

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diberikan berdasarkan pada jumlah kehadiran. Perjanjian kerja karyawan harian dilakukan dengan ketentuan tertentu, yaitu karyawan yang bersangkutan bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila karyawan bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

b. Karyawan kontrak tidak tetap

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang memiliki perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan pihak perusahaan. Berdasarkan Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003, karyawan kontrak tidak memerlukan masa percobaan. Hal ini dikarenakan masa percobaan kerja hanya diberikan untuk karyawan tetap. Apabila karyawan kontrak diberikan masa percobaan, maka kontrak karyawan tersebut akan batal. Jangka waktu paling lama untuk karyawan kontrak adalah selama tiga tahun. Hal ini sesuai dengan UU No.13/2003 pasal 59 ayat 4 yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Total waktu kerja yang diperbolehkan adalah tiga tahun. Jika melebihi, maka karyawan tersebut akan berubah status menjadi karyawan tetap.

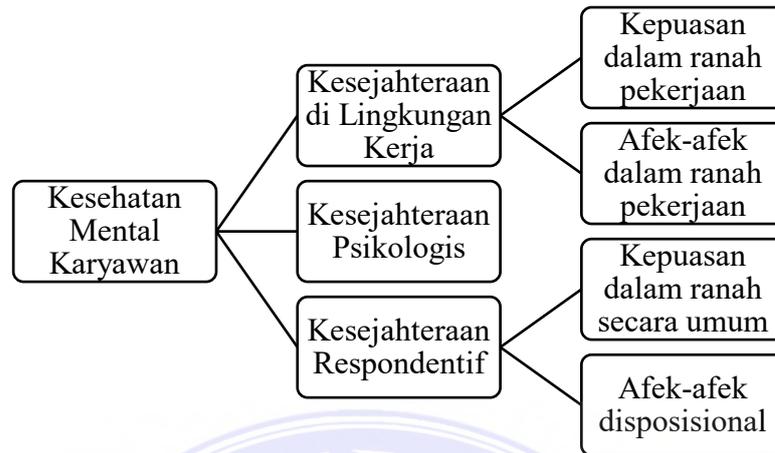
## C. Kesejahteraan di Lingkungan Kerja

### 1. Definisi kesejahteraan di lingkungan kerja

Menurut Kun, Balogh, dan Krasz (2017) yang merujuk atau yang terinspirasi dari teori Seligman, *workplace well-being* adalah perasaan positif dan pertumbuhan karakteristik yang memungkinkan individu dan organisasi untuk maju dan berkembang.

Harter, dkk. (2002) mendefinisikan kesejahteraan di lingkungan kerja sebagai kesehatan mental karyawan yang dipengaruhi oleh pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan terhadap lingkungan, integrasi sosial, dan kontribusi sosial. Selanjutnya kesejahteraan di lingkungan kerja, yaitu mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan. Page dan Vella-Brodrick (2009) menjelaskan kesejahteraan di lingkungan kerja terdiri dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang merupakan bentuk evaluasi kognitif mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, terdapat pula afek (perasaan) terhadap pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi afektif (emosional). Konsep kesejahteraan di lingkungan kerja merupakan konstruk paralel dengan konstruk *subjective well-being* (kesejahteraan respondentif) dan *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) yang membangun konsep kesehatan mental karyawan (*employee mental health*).

**Bagan 2.1 Bagan teori *employee mental health* (Page & Vella-Brodrick,2009)**



Kesejahteraan di lingkungan kerja sesungguhnya merupakan aplikasi dari *subjective well-being* di tempat kerja. *Subjective well-being* adalah kondisi pikiran yang positif yang melibatkan seluruh pengalaman hidup. Komponen *subjective well-being* mencakup kepuasan hidup, afeksi positif dan afeksi negatif (Diener, dkk., 1999 dalam Page, 2005).

Menurut Page (2005) kesejahteraan di lingkungan kerja didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). *Core affect* didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia (Russel dalam Page, 2005). Untuk itu, *core affect* dapat diartikan sebagai perasaan individu secara umum. Nilai pekerjaan (*work values*), baik intrinsik maupun ekstrinsik, didefinisikan sebagai derajat harga, kepentingan dan hal-hal yang disukai oleh individu di tempat kerja (Knoop, dalam Page, 2005).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti dapat mendefinisikan kesejahteraan di lingkungan kerja sebagai perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerjanya yang diperoleh dari pengalaman pribadi karyawan maupun dari pengalaman kerjanya, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasinya.

## **2. Dimensi dan kesejahteraan di lingkungan kerja**

Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat 13 aspek dari kesejahteraan di lingkungan kerja yang terbagi ke dalam dua dimensi yaitu 5 aspek dari dimensi intrinsik dan 8 aspek faktor ekstrinsik. Berikut dimensi kesejahteraan di lingkungan kerja yang dipaparkan oleh Page:

### **a. Dimensi intrinsik**

Dimensi instrinsik terdiri dari aspek-aspek yang mengacu pada perasaan karyawan terkait tugas-tugas yang dikerjakan dalam lingkungan kerjanya. Dimensi instrinsik ini terdiri dari 5 aspek yaitu, tanggung jawab dalam kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan, dan perasaan berprestasi dalam bekerja. Berikut penjelasan terkait 5 aspek dari dimensi intrinsik kesejahteraan di lingkungan kerja:

#### **1) Tanggung jawab dalam kerja.**

Aspek ini dapat didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki karyawan terhadap kewajiban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi kepadanya serta kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

2) Makna pekerjaan.

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik secara personal seperti, untuk mengembangkan potensi diri, menambah pengalaman, maupun tujuan baik untuk skala yang lebih luas seperti, untuk membantu orang lain, dan untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Kemandirian dalam pekerjaan.

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan individu bahwa dirinya dipercaya untuk mengerjakan tugasnya secara mandiri atau tidak bergantung kepada orang lain, atau tanpa petunjuk dari manajemen.

4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan.

Aspek ini didefinisikan sebagai kesanggupan individu bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

5) Perasaan berprestasi dalam bekerja.

Aspek ini didefinisikan sebagai rasa memiliki pencapaian tertentu terkait dengan tujuan yang berhubungan dengan kerja.

b. Dimensi Ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik adalah dimensi yang mengacu kepada hal-hal di luar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dimensi ini terdiri dari delapan aspek seperti, penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat bekerja, upah, dan keamanan pekerjaan, berikut penjelasan terkait kedelapan aspek tersebut:

1) Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya.

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan mengenal waktu kerjanya, aspek ini merupakan hal yang penting karena memungkinkan karyawan untuk membentuk keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

2) Kondisi kerja.

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja seperti ruang kerja dan budaya organisasi.

3) Supervisi.

Aspek ini didefinisikan sebagai bagaimana karyawan terhadap perlakuan atasan, seperti perlakuan baik, pemberian dukungan, pemberian bantuan ketika dibutuhkan, umpan balik yang sesuai dan penghargaan dari atasan.

4) Peluang promosi.

Aspek ini didefinisikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang secara profesional.

5) Pengakuan terhadap kinerja yang baik.

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa di lingkungan kerja mereka, mereka telah menghasilkan kinerja yang baik dan yang tidak mendapatkan perlakuan yang berbeda.

6) Penghargaan sebagai individu ditempat kerja.

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa mereka dihargai dan diterima sebagai individu baik oleh keluarga maupun atasan mereka.

7) Upah (*pay*).

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dan lingkungan kerja.

8) Keamanan pekerjaan.

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan dengan rasa aman di posisi pekerjaan mereka.

Sementara itu, Kun, Balogh, dan Krasz (2017) yang melakukan pengembangan model kesejahteraan di tempat kerja berdasarkan model PERMA Seligman, menemukan 5 dimensi kesejahteraan di tempat kerja yaitu :

a. Emosi Positif (*Positive Emotions*)

Perasaan yang positif dapat memotivasi seorang individu melakukan tindakan yang baik. Emosi positif meningkatkan kinerja di tempat kerja, meningkatkan kesehatan fisik, memperkuat hubungan, dan menciptakan optimisme dan harapan untuk masa depan.

b. Keterlibatan (*Engagement*)

Dalam psikologi positif, *flow* dideskripsikan sebagai sikap, kebahagiaan pada saat ini. Ketika kita fokus melakukan hal-hal yang benar-benar kita nikmati dan pedulikan, kita bisa mulai terlibat sepenuhnya pada momen saat ini dan keadaan yang disebut *flow* (Seligman, 2011).

c. Hubungan (*Relationships*)

Individu membutuhkan hubungan batin yang kuat untuk relasi, cinta, kontak fisik dan emosional dengan orang lain. Meningkatkan kesejahteraan dapat dengan membangun jaringan hubungan yang kuat di sekitar kita.

d. Makna dan Tujuan (*Meaning and Purpose*)

Penggunaan makna dan tujuan melibatkan kekuatan bukan untuk diri sendiri, tetapi untuk memenuhi tujuan yang dianggap penting. Kegiatan yang memiliki tujuan dan menjadi alasan yang kuat bagi individu untuk melakukan apa yang ingin mereka lakukan.

e. Pencapaian (*Accomplishment*)

Pencapaian menandakan kehidupan yang produktif dan bermakna. Untuk mencapai kesejahteraan, individu harus dapat melihat kembali kehidupan dengan melihat tujuan yang berhasil dicapai: Saya melakukannya, dan saya melakukannya dengan baik.

Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan di lingkungan kerja diukur dengan 13 aspek yaitu, tanggung jawab, makna pekerjaan, mandiri, menggunakan kemampuan dan pengetahuan, berprestasi, penggunaan waktu, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan, penghargaan, upah, serta keamanan.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja**

Theobald dan Cooper (2012) memaparkan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja ialah:

a. Stres kerja

Gagal dalam melakukan hal yang benar, dan mengatasi stres kerja bisa memberikan dampak tinggi untuk individu dan perusahaan (Cooper dan Dewe, 2008). Stres kerja berpotensi memberikan pengaruh buruk pada karyawan dan lingkup kerja.

b. Hubungan dengan orang lain

Hubungan yang dibentuk di tempat kerja memberikan rasa keberadaan, kepemilikan, dan pemahaman diri. Hal ini bagian yang sangat penting dari kesejahteraan.

c. Budaya organisasi

Terbentuknya budaya organisasi yang kondusif dan positif dapat memberikan kesejahteraan.

d. Ruang kerja

Teritori merupakan hal yang penting di tempat kerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Karyawan akan merasa lebih tenang jika mereka memiliki tempat yang nyaman dilingkungan kerjanya.

Bakker dan Demerouti (2007) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja yang terdiri dari:

a. *Job Demands*

Menurut Bakker dan Demerouti (2007) tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis yang terus-menerus dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisik dan/atau psikologis tertentu.

b. *Job Control*

*Job Control* adalah kemampuan karyawan untuk mempengaruhi apa yang terjadi pada lingkungan kerjanya, khususnya yang terkait dengan tujuan pribadinya.

c. *Job resources*

Menurut Bakker dan Demerouti (2007) *job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan social, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri. Hal ini meliputi upah, dukungan dari atasan, umpan balik, kejelasan peran, otonomi pekerjaan, serta pemberdayaan.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja berasal dari Page (2005) yaitu sebagai berikut:

a. Kepuasan (kepuasan hidup dan kerja)

Meskipun kepuasan kerja tidak banyak dibahas dalam kerangka *subjective well-being* yang merupakan induk dari terbentuknya kesejahteraan di lingkungan kerja, namun telah diasumsikan bahwa kepuasan kerja harus berbagi sejumlah besar varians dengan konstruk tersebut. Kepuasan akan hidup dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karena tingginya proporsi waktu yang dihabiskan orang dewasa di tempat kerja. Hal tersebut yang menjadikan kepuasan memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan di lingkungan kerja.

b. Kepribadian

Kepribadian merupakan disposisional sumber kepuasan kerja, kepribadian seseorang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang secara keseluruhan juga memiliki dampak pada kesejahteraan di lingkungan kerja.

c. *Core self- evaluations*

Individu yang memiliki evaluasi diri inti yang menguntungkan, berhasil mengatasi permasalahan yang ada di sekitarnya, menunjukkan tingkat pengaturan diri yang tinggi, dan secara instrinsik mengejar tujuan yang memotivasi.

d. Tujuan dan pencapaian kerja

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015), kinerja atau pencapaian kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tujuan pribadi didefinisikan sebagai representasi berorientasi masa depan dari individu yang berusaha untuk mencapai berbagai domain kehidupan (Maier & Brunstein, 2001). Pentingnya tujuan pengejaran dan pencapaian dalam konteks kerja sangat diminati oleh para periset. Bidang minat tertentu adalah perbedaan individu dalam efek pencapaian tujuan pada kesejahteraan (Judge, dkk., 2005).

e. *Life values & work values*

*Life values & work values* merupakan perluasan dari tujuan dan pencapaian kerja dimana tujuan kerja individu cenderung mendapatkan kepuasan dari orientasi nilai tentang kehidupan pribadi mereka dan nilai kerja yang menunjukkan tingkat kepentingan, kepentingan dan keinginan seseorang tentang apa yang terjadi di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja ialah stres kerja, hubungan dengan orang lain, budaya organisasi, serta ruang kerja.

#### **4. Manfaat kesejahteraan di lingkungan kerja**

Menurut Thompson dan Bates (2009) kesejahteraan di lingkungan kerja dapat dilihat sebagai tempat berbagai macamnya kepentingan. Memberikan

kesejahteraan di lingkungan kerja akan menguntungkan bagi setiap orang dalam perusahaan. Salah satu yang merasakan manfaatnya ialah karyawan, bagi organisasi yang memberikan kesejahteraan di lingkungan kerja bagi karyawannya, karyawan jelas memiliki banyak keuntungan dari dipekerjakannya oleh organisasi tersebut, karena organisasi tersebut mampu menghargai mereka, mendukung, serta membantu karyawan dalam memenuhi potensi mereka.

Tidak hanya para karyawan yang diuntungkan, pemilik usaha pun akan diuntungkan, karena pekerja yang didukung dengan baik, cenderung memiliki komitmen yang tinggi dan lebih produktif. Menurut Adams (dalam Thompson dan Bates, 2009) organisasi yang berfokus pada kesejahteraan sumber daya manusianya akan memiliki kinerja yang jauh lebih baik daripada organisasi saingannya. Hal yang bermanfaat lainnya seperti berkurangnya tingkat ketidakhadiran, rendahnya intensi *turnover*, sedikitnya konflik di tempat kerja, dan lain-lain.

Klien atau pelanggan, pemasok, dan mitra kerja juga akan memperoleh keuntungan, dengan berhubungan dengan staf yang didukung secara baik, maka para karyawan akan mudah membantu mereka dan lebih responsif, jika karyawan tidak terganggu oleh masalah mereka sendiri. Manfaat lainnya yaitu, dapat meningkatkan ekonomi daerah, karena perusahaan lebih produktif dan terutama dari memberikan kontribusi positif untuk memastikan bahwa dunia sosial didasarkan oleh martabat, rasa hormat, dukungan, kasih sayang, dan kemanusiaan.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan, manfaat kesejahteraan di lingkungan kerja dapat dirasakan oleh karyawan, pemilik usaha, klien atau pelanggan, serta pemerintahan daerahnya.

## D. Stres Kerja

### 1. Definisi stres kerja

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Putra dan Artha (2014) dalam penelitiannya mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Anoraga (2001) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Velmapy dan Aravinthan (2013) bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Tanggapan dari Alves (2005), menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi dari stres kerja yang telah disampaikan oleh beberapa ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan selama bekerja yang diakibatkan oleh faktor dari

pekerjaannya ataupun dari individu itu sendiri, yang dapat berpengaruh pada pekerjaannya.

## 2. Indikator stres kerja

Adapula indikator-indikator stres kerja menurut Robbins (2006), yaitu:

### a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, tugas yang dikerjakan.

### b. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dipegang dalam suatu organisasi.

### c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

### d. Struktur organisasi

Stres kerja akan muncul jika struktur organisasi yang tidak jelas, seperti kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

### e. Kepemimpinan

Ketika pemimpin memberikan gaya manajemen pada organisasi dan membentuk iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Hasibuan (2014) menyatakan indikator-indikator stres kerja berupa:

a. Beban kerja

Diukur dari persepsi karyawan mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

b. Sikap pemimpin

Diukur dari persepsi karyawan mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

c. Waktu kerja

Diukur dari persepsi karyawan mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

d. Konflik

Diukur dari persepsi karyawan mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.

e. Komunikasi

Diukur dari persepsi karyawan mengenai komunikasi yang kurang baik antar karyawan.

f. Otoritas kerja

Diukur dari persepsi karyawan mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Menurut Sopiah (2008) stres kerja karyawan dapat dilihat dalam tiga aspek, yaitu:

- a. Gejala psikologis dengan indikator: sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, kehilangan daya konsentrasi dan masalah tidur.

- b. Gejala fisik dengan indicator: mudah lelah dan menunda pekerjaan atau tugas.
- c. Gejala perilaku dengan indicator: menurunnya produktivitas, meningkatnya penggunaan obat-obatan dan meningkatnya perilaku benar.

Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat diukur dengan 5 indikator yaitu, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja**

Menurut Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Luthans (2006), stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor, seperti:

#### **a. Stresor ekstraorganisasi**

Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.

#### **b. Stresor organisasi**

Penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi termpat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan

organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan (Waluyo, 2013).

c. Stresor kelompok

Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

d. Stresor individual

Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Menurut Putra. B. R (2012), penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus yang antara lain : beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tekanan atau desakan waktu (*time pressure*), kualitas supervisi yang jelek (*poor quality of supervision*), iklim politik yang tidak aman (*insecure political climate*), umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (*lack of recognition/ reward*), wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab (*inadequate authority to match responsibilities*), kemenduaan peranan (*role ambiguity and conflict*), frustrasi (*frustation*), konflik antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal conflict*), perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (*differences between company and employee value*), berbagai bentuk perubahan (*change of anytipe*). Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang.

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya.

Menurut Robbins (2015) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan.

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres. Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat keterampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.

b. Faktor Organisasional.

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

c. Faktor Individual.

Jika di logika, setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari

120 jam per minggu, sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang (Robbins, 2015).

Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan, dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi stres kerja ialah, stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, dan stresor individual.

#### **4. Dampak stres kerja**

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat memberikan baik itu dampak positif seperti menjadi lebih termotivasi, ataupun dapat memberikan dampak negatif. Namun, kebanyakan dari stres kerja, memberikan dampak negatif, Robbins (2003) berpendapat bahwa, dampak dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga klasifikasi, yaitu:

##### **a. Gejala fisiologis**

Dalam riset yang dilakukan, Robbins menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

##### **b. Gejala psikologis**

Secara psikologi, stres dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Akibat atau gejala lain yang ditimbulkan misalnya, depresi, gelisah,

ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala perilaku

Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Waluyo (2013), dampak dari stres kerja ada empat, yaitu:

a. Terganggunya kesehatan fisik.

Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja sistem kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat *mood* sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat *mood* seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.

b. Terganggunya kesehatan psikis.

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus.

c. Kinerja terganggu.

Pada tingkat kerja yang tinggi ataupun ringan akan membuat menurunkan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai

alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

d. Memengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.

Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena ia sulit untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memberikan dampak pada fisiologis, psikologis, dan perilaku individu.

### **E. Hubungan Stres Kerja dengan Kesejahteraan di Lingkungan Kerja**

Kesejahteraan di lingkungan kerja sangat penting untuk karyawan atau bahkan untuk semua yang terlibat disekitarnya. Maka dari itu perasaan positif untuk mencapai tujuan karyawan dan perusahaan diperlukan. Perasaan positif tersebut dapat terbentuk dari diberikannya kesejahteraan di lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja berdasarkan teori yang dimuat oleh Theobald dan Cooper (2012) yaitu stres kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, tingginya ekpektasi, kurangnya istirahat, dan *deadline* yang tidak wajar, menyebabkan stres kerja dan ditemukan juga bahwa berbeda orang maka akan memiliki respon yang berbeda terhadap stres yang dihadapinya (Shiamzu& Kosugi, 2003).

Penyebab stres kerja yang sering muncul di atas pun memberikan dampak berupa kinerja karyawan yang rendah (Sabella, 2018), *turnover intention* yang

tinggi (Pattinasarany, 2019), produktivitas kerja menurun (Safitri & Gilang, 2019), *psychological well-being* yang rendah (Isom& Makbulah, 2017), serta *employee well-being* yang rendah (Khan& Khursid, 2017). Stres kerja juga berhubungan kuat dan memiliki arah negatif dengan *work-life balance* (Bell, dkk. 2012).

Seperti yang diketahui, kesejahteraan di tempat kerja dan *employee well-being* merupakan sama-sama kesejahteraan yang diperlukan di dalam organisasi untuk mendukung karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Lalu, *psychological well-being* juga merupakan salah satu bagian dalam kesehatan mental karyawan, bersamaan dengan kesejahteraan di lingkungan kerja, dan *subjective well-being* (Page& Vella Brodrick, 2009). Serta *work-life balance* merupakan salah satu aspek dari kesejahteraan di lingkungan kerja yang disampaikan oleh Page (2005).

Hal-hal yang dipengaruhi oleh stres kerja secara langsung juga berhubungan dengan kesejahteraan di lingkungan kerja itu sendiri. Tidak hanya hal-hal tersebut saja, namun, stres kerja sendiri secara langsung sudah menjadi faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja berdasarkan teori dimuat oleh Theobald dan Cooper (2012). Ketika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi maka dapat memunculkan ketidakpuasan pada karyawan sehingga karyawan akan menunda-nunda pekerjaan, produktivitas yang rendah, serta menjadi mudah marah. Hal-hal tersebut nantinya dapat menimbulkan permasalahan karyawan pada perusahaan, klien/pelanggan, diri sendiri, ataupun keluarganya.

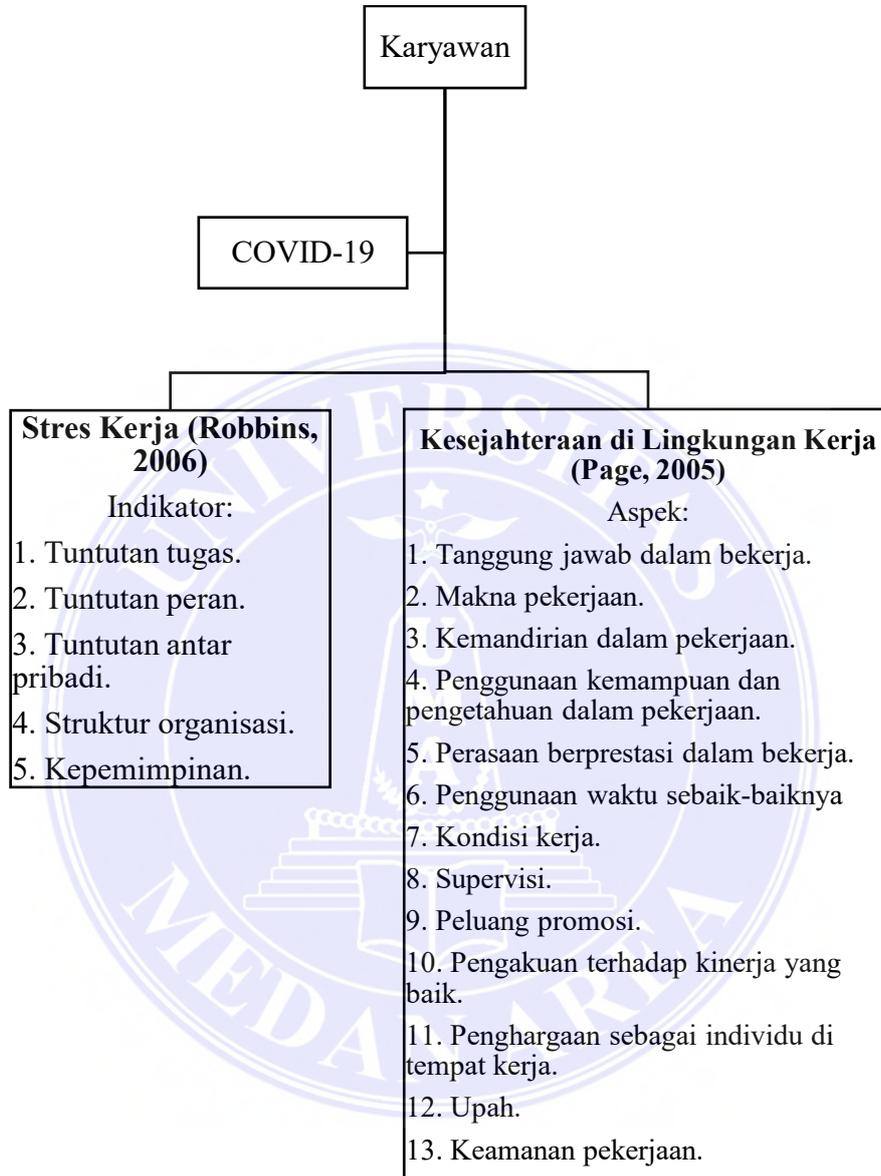
Oleh karena itu, berdasarkan paparan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa stres kerja dengan kesejahteraan di lingkungan kerja memiliki hubungan

yang erat, dimana ketika stres kerja muncul pada karyawan, maka kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan tidak muncul, dengan demikian ketika stres kerja yang tidak muncul pada karyawan maka karyawan akan mencapai kesejahteraan di lingkungan kerjanya.



## F. Kerangka Konseptual

**Bagan 2.2 Kerangka Konseptual**



## G. Hipotesis Penelitian

Setelah mengkaji teori-teori yang sebelumnya sudah dipaparkan, maka dibuatlah hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Saka Mitra Sejati Medan, dengan asumsi semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kesejahteraan di lingkungan kerja, atau sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kesejahteraan di lingkungan kerja.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2016), ialah metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan harus sesuai dengan objek penelitian dan tujuan penelitian yang hendak dicapai. Hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh dapat memecahkan permasalahan yang diajukan. Bagian ini akan dijelaskan terkait identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan realibilitas alat ukur, dan metode analisis data.

#### A. Tipe Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan ialah pendekatan kuantitatif, dengan pendekatan korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk menguji teori obyektif dengan dilakukannya pengujian hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut dapat diukur dengan instrumennya, sehingga data yang berupa angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2014). Penelitian korelasional tujuannya adalah untuk memahami hubungan antar variabel.

## B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Sesuai dengan judul dan tujuan penelitian, maka variabel-variabel utama yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah:

1. Variabel bebas (X) : Stres kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Kesejahteraan di lingkungan kerja

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Stres kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan selama bekerja yang diakibatkan oleh faktor dari pekerjaannya ataupun dari individu itu sendiri, yang dapat berpengaruh pada pekerjaannya. Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala stres kerja berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan, dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula stres kerja pada karyawan.

### 2. Kesejahteraan di lingkungan kerja

Kesejahteraan di lingkungan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerjanya yang diperoleh dari pengalaman pribadi karyawan maupun dari pengalaman kerjanya, yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasinya.

Semakin tinggi skor yang diperoleh dalam skala Kesejahteraan di lingkungan kerja berarti semakin tinggi Kesejahteraan di lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah pula Kesejahteraan di lingkungan kerja pada karyawan.

#### **D. Subjek Penelitian**

Menurut Manullang & Pakpahan (2014), populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran (banyaknya sampel) dan metode pengambilan sampel. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Saka Mitra Sejati.

##### **1. Populasi**

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Elemen dapat dianalogikan sebagai unit analisis, sepanjang pengumpulan data penelitian bisnis dilakukan hanya kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Saka Mitra Sejati selama masa pandemic COVID19 sebanyak 78 orang.

##### **2. Sampel dan teknik pengambilan sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Manullang & Pakpahan, 2014). Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu keseleruhan populasi dijadikan sampel penelitian, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka total sampel ialah 78 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian adalah cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah skala, dimana skala berisi tentang pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dapat mengukur baik aspek kepribadian, psikologis dan afektif (Manullang & Pakpahan, 2014). Alat pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala untuk mengukur stres kerja dan skala untuk kesejateraan di lingkungan kerja.

### 1. Skala stres kerja

Skala stres kerja disusun berdasarkan indikator stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yaitu, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Skala stres kerja disusun dengan model skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*, dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (sangat setuju)” diberi nilai 1, jawaban “ S (setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (tidak setuju)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (sangat tidak setuju)” diberi nilai 4. Sedangkan untuk item *unfavourable*, maka penilai yang diberikan untuk jawaban “SS (sangat setuju)” diberi nilai 4, jawaban “ S (setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (tidak setuju)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (sangat tidak setuju)” diberi nilai 1.

## 2. Skala kesejahteraan di lingkungan kerja

Skala kesejahteraan di lingkungan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Page (2005), yaitu tanggung jawab dalam kerja, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan, perasaan berprestasi dalam bekerja, penggunaan waktu yang sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, upah, dan keamanan pekerjaan. Skala kesejahteraan di lingkungan kerja disusun dengan model skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*, dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (sangat setuju)” diberi nilai 4, jawaban “ S (setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (tidak setuju)” diberi nilai 2, dan jawaban “STS (sangat tidak setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item *unfavourable*, maka penilai yang diberikan untuk jawaban “SS (sangat setuju)” diberi nilai 1, jawaban “ S (setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (tidak setuju)” diberi nilai 3, dan jawaban “STS (sangat tidak setuju)” diberi nilai 4.

### F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

Pengujian uji kualitas data ada dua, yaitu uji validitas dan realibilitas, yang berfungsi untuk mengetahui keabsahan suatu skala sehingga dapat dipercaya.

## 1. Validitas alat ukur

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kevaliditasan suatu instrumen akan mengukur seberapa jauh instrumen itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur.

Rumus untuk mengukur kevaliditasan suatu instrumen dapat dilakukan lewat rumus *product moment correlation* (Manullang & Pakpahan, 2014), yaitu:

$$R_{XY} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $R_{XY}$  = Koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria.  
X = Skor masing-masing responden variabel X.  
Y = Skor masing-masing responden variabel Y.  
N = Jumlah responden.

## 2. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas adalah alat untuk , mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil (Manullang & Pakpahan, 2014).

Rumus untuk melakukan pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* (Arikunto, 2002), yaitu:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- $r$  = Reliabilitas Instrumen.  
 $k$  = Banyaknya butir pernyataan.  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir.  
 $\sigma_1^2$  = Varians total.

### G. Metode Analisis Data

Pengujian analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *pearson* atau korelasi *product moment*. Analisis tersebut digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas (stres kerja) dengan satu variabel terikat (kesejahteraan di lingkungan kerja), dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left( \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \right\} - \left\{ \left( \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap aitem) dengan variabel y (total subjek dari keseluruhan aitem).  
 $\sum_{xy}$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dengan skor variabel y.  
 $\sum_X$  = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap aitem.  
 $\sum_Y$  = Jumlah skor keseluruhan aitem pada subjek.

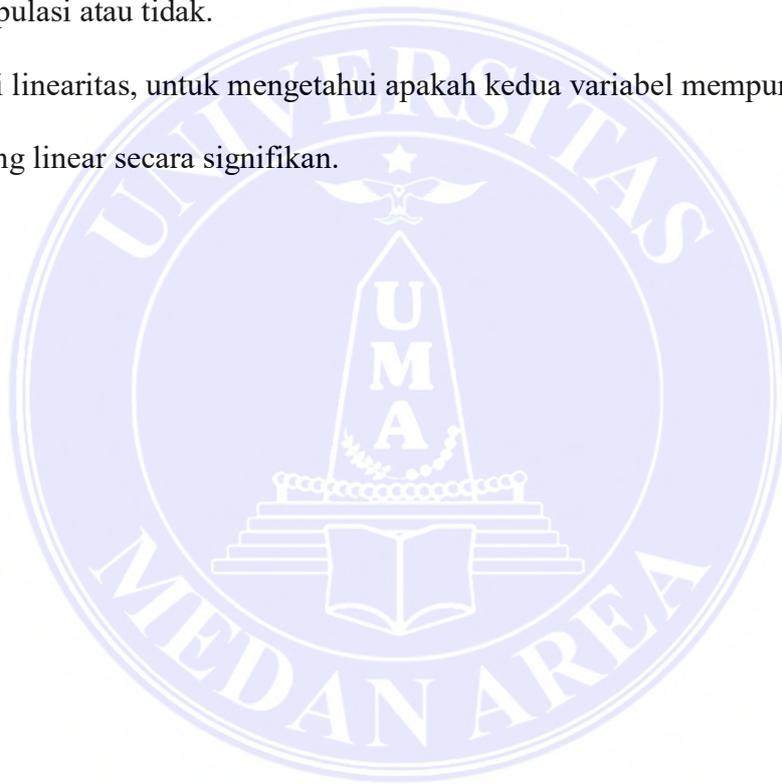
$\Sigma X^2$  = Jumlah variabel skor X.

$\Sigma Y^2$  = Jumlah variabel skor Y.

N = Jumlah subjek.

Sebelum dilakukannya analisis data menggunakan korelasi *product moment*, maka harus dipenuhi asumsi dasar pada data penelitian, dengan melakukan:

1. Uji normalitas, untuk mengetahui apakah sebaran data sudah dapat mewakili populasi atau tidak.
2. Uji linearitas, untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan, diskusi dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini yang dilanjutkan dengan diskusi mengenai hasil yang diperoleh, dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran baik yang bersifat praktis maupun metodologis yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan di masa pandemic COVID-19 pada PT. Saka Mitra Sejati Medan, dengan nilai  $r = -0,561$  dengan nilai signifikansi (0,000).
2. Berdasarkan hasil perbandingan nilai mean hipotetik dan mean empirik kedua variabel, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Saka Mitra Sejati Medan memiliki stres kerja yang rendah dan memiliki kesejahteraan di lingkungan kerja yang tinggi di masa pandemic COVID-19.
3. Sumbangan efektif variabel stres kerja terhadap kesejahteraan di lingkungan kerja sebesar 31,5%, sedangkan 68,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini, seperti hubungan dengan orang lain, budaya

organisasi, ruang kerja, tujuan dan pencapaian kerja, kepuasan akan hidup dan kerjaan, serta kepribadian karyawan.



## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, adapun saran-saran tersebut adalah:

### **1. Subjek penelitian**

Melihat bahwa stres kerja karyawan rendah dan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan tinggi, diharapkan kepada subjek penelitian untuk tetap mempertahankannya, dengan cara tetap memiliki komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan keluarga, dapat menggunakan waktu sebaik-baiknya antara bekerja dengan kegiatan di rumah, serta mengelola stresor yang diterima dengan emosi yang positif.

### **2. PT. Saka Mitra Sejati Medan**

Kesejahteraan di lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan cara organisasi dapat mengkampanyakan hal tersebut pada karyawan, mendorong semangat karyawan, mempererat hubungan antar karyawan, mendukung para karyawan terkait hal finansial, serta membangun kondisi lingkungan kerja yang positif bagi karyawan.

### **3. Peneliti berikutnya**

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin membuat peneliti yang sejenis, maka disarankan agar:

- a. Mengontrol faktor-faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja maupun stres kerja.

- b. Memperbanyak sampel agar mendapatkan cakupan yang lebih luas, serta memilih waktu pengambilan data yang tepat, sehingga subjek lebih maksimal dalam menjawab.
- c. Mohon untuk peneliti selanjutnya agar memperhatikan alat ukur dengan cermat



## DAFTAR PUSTAKA

- Akintayo, D. (2012). *Occupational Stress, Psychological Well Being and Workers' Behaviour in Manufacturing Industries in South-West Nigeria*. Research Journal in Organizational Psychology & Educational Studies, 1 (5), 289-294.
- Alves, S. (2005). *A Study if Occupational Stress, Scope of Practice, and Collaboration in Nurse Anesthetists Practicing in Anesthesia Care Team Settings*. AANA Journal, 73 (6), 443.
- Anoraga, Panji. (2001). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, B. A., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources Model: State of the Art*. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328.
- Bell, A., Rajendran, D., & Theiler. (2012). *Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance adn Work-Life Conflict Among Australian Academics*. Electronic Journal Applied Psychology, 8(1), 25-37.
- CFO, I. (2016). *With Integrated Risk Reporting In Place China's Insurance Industry Continued Strong Growth*. CFO Inovation Asian Staff Strategic Intelegence For Finance Risk Management.
- Cooper, C. L. And Dewe, P. (2008). *Wellbeing, Absenteeism & Presenteeism: Cost and Challenges*. Occupational Medicine, 58 (8): 552-4.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches, 4 Edition*. London: Sage.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). *Personality and Subjective Well-Being*. Journal Well-Being The Foundations of Hedonic Psychology, 213-229.
- Handoko, Hani. (1998). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). *Business- Unit level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta- Analysis*. Journal of Applied Psychology, 87, 268-79.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- International Labour Organization. (2020a). *COVID-19 and The World of Work: Impact and Policy Responses*, 18 Mar.
- \_\_\_\_\_. (2020b). *COVID-19 and Employment in The Tourism Sector: Impact and Response in Asia and The Pacific*, 24 Apr.
- Isom, F. L., & Makbulah, R. (2017). *Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-Being pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah di Kota Tangerang*. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31 (1), 61-67.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A., & Locke, E.A. (2005). *Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment*. *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), 257-268.
- Khan, Nasreen., & Khursid, Sofia. (2017). *Workplace Stress and Employee Wellbeing: Case of Health Care Staff in UAE*. *European Scientific Journal*, 13(5), 217-226.
- Kun, Agota., Balogh, Peter., & Krasz, Kataline. G. (2017). *Development of The Work-Related Well-Being Questionnaire Based on Seligman's PERMA Model*. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25, 1-8.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Maier, G.W & Brunstein, J.C. (2001). *The Role of Personal Work Goals in Newcomers, Satisfaction & Organizational Commitment*. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 1024-1042
- Maulana, Fikri. (2018). *Pengaruh Workplace Wellbeing Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Olaitan, L. O., Oyerinde, O., & Kayode, O. (2010). *Prevalence of Job Stress among Primary School Teachers in South West, Nigeria*. *African Journal of Microbiology Research*, 1-18.
- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. Melbourne: Deakin University.

- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). *The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model*. Soc Indic Res, 441-458.
- Pattynasarany, D. R. (2019). *Apakah Tuntutan Pekerjaan dan Stres Kerja Penentu Turnover Intention Auditor pada Beberapa KAP di Jakarta*. Jurnal Manajemen, 16 (1), 20-41.
- Putra, B. R. (2012). *Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. Jurnal Studi Manajemen, 1 (2), 72-81.
- Putra Suwardiana, I Gd., & Artha Wibawa, I Md. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 23 (6), 2745-2766.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- \_\_\_\_\_. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi (12 ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. (2006). \_\_\_\_\_. *Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- \_\_\_\_\_. (2015). \_\_\_\_\_. Jakarta: Salemba Empat.
- Rothmann, S., & Malan, M. (2011). *Work-Related Well-Being of South African Hospital Pharmacists*. SA Journal of Industrial Psychology, 37(1), 1-11. doi:10.4102/sajip.v37i1.895. Diakses pada 9 Oktober 2020.
- Sabella, Rina I. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo*. Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, 1 (1), 80-103.
- Safitri, A. E., Gilang, A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi*. Jurnal Ecodemica, 3 (2), 170-180.
- Sandy Martha, Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Bandung: Universitas Widyautama Bandung.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York: Free Press.

- Shimazu, A., & Kosugi, S. (2003). *Job stressors, Coping, and Psychological Distress Among Japanese Employees: Interplay Between Active and Non-Active Coping*. *Work & Stress*, 17(1), 38-51.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Jakarta: C.V. Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Theobald, Theo. And Cooper, Carry. (2012). *Doing The Right Thing: The Importance of Wellbeing in the Workplace*. London: Palgrave Macmillan.
- Thompson, Neil., & Bates, John. (2009). *Promoting Workplace Well-Being*. London: Palgrave Macmillan.
- Velnampy, T., & Aravinthan, S, A. (2013). *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks*. *European Journal of Bussiness and Mangement*, 5.
- Waluyo, Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- <https://cwa-union.org/national-issues/health-and-safety/health-and-safety-fact-sheets/occupational-stress-and-workplace> diakses pada 22 September 2019.
- Heathfield, S. M. (2019). *What, Exactly, Is an Employee?*. The Balance Careers. Diakses pada 15 November 2020 melalui <https://www.thebalancecareers.com/what-is-an-employee-1918111>
- Merriam-Webster's Learners Dictionary. "Employee," diakses pada 15 November 2020 melalui <https://www.merriam-webster.com/dictionary/employee>
- World Health Organization. (1986). *The Ottawa Charter for Health Promotion Ottawa*. <https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference#:~:text=The%20first%20International%20Conference%20on,health%20movement%20around%20the%20world>. Diakses pada 6 Oktober 2019.

[https://www.who.int/occupational\\_health/topics/stressatwp/en/](https://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/) diakses pada 22 September 2019.

WHO. (2020). *Coronavirus Disease 2019 Q&As*.  
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub> diakses pada 6 Januari 2021





**LAMPIRAN A**  
**SKALA PENELITIAN**

# LAMPIRAN SKALA PENELITIAN

## Kata Pengantar

Assalamualaikum, salah sejahtera. Saya Nurul Nadia Zein, mahasiswi jurusan psikologi dari Universitas Medan Area. Saat ini, saya sedang menyusun skripsi guna mencapai gelar sarjana psikologi. Salah satu amanat yang harus saya kerjakan ialah, melaksanakan penelitian.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka peneliti mohon kesediaan dan kesadaran Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi skala atau daftar pernyataan yang telah disediakan berikut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam hal ini, jawaban anda akan dijamin kerahasiaannya, tidak akan berpengaruh pada posisi kerja anda. Penelitian ini dilakukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya guna mengisi skala ini, peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan anda.

Hormat Saya

Nurul Nadia Zein

## DATA RESPONDEN

### Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas anda dengan benar.

Inisial:.....

Jenis Kelamin:      Laki-laki               Perempuan

Masa Kerja:              0-2 tahun               3-5 tahun               6-8 tahun

2. Silahkan anda membaca dan memahami setiap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

**SS      : Sangat Setuju**

**S        : Setuju**

**TS      : Tidak Setuju**

**STS     : Sangat Tidak Setuju**

3. Jawaban tidak ada yang salah, semua jawaban benar dan dapat diterima sepanjang sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya.
4. Anda diharapkan menjawab semua, pernyataan yang ada, jangan sampai ada yang terlewat!
5. Sebelum skala ini dikembalikan, periksalah kembali sampai anda yakin bahwa skala ini sudah terjawab semua.
6. Anda tidak perlu khawatir, **kerahasiaan jawaban anda, kami jamin.**
7. Hasil skala ini akan sebagai kepentingan penelitian saja.

## SELAMAT MENGERJAKAN!

### Skala X

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Selama wabah COVID-19, atasan saya memberi tekanan kepada saya				
2.	Selama wabah COVID-19, saya diminta untuk tetap bekerja, meskipun bukan pada hari saya bekerja				
3.	Selama wabah COVID-19, atasan memberikan dukungan kepada saya				
4.	Selama wabah COVID-19, saya menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu				
5.	Saya merasa cemas dan takut ketika diawasi atasan				
6.	Selama wabah COVID-19, saya menyelesaikan tugas saya tidak tepat waktu				
7.	Saya merasa senang ketika diawasi oleh atasan saya				
8.	Selama wabah COVID-19, fasilitas yang saya butuhkan untuk bekerja cukup lengkap				
9.	Struktur organisasi jarang diperbarui dan tidak jelas				
10.	Selama wabah COVID-19, saya tidak memiliki fasilitas yang lengkap dalam bekerja				
11.	Struktur organisasi selalu diperbarui dan jelas				
12.	Komunikasi antar karyawan di kantor cukup baik				
13.	Saya kurang paham dengan tugas yang saya kerjakan				
14.	Semua pegawai saling merendahkan satu sama lain				
15.	Saya mengetahui dan paham tugas yang saya kerjakan				

16.	Selama wabah COVID-19, saya hanya bekerja, pada hari saya bekerja				
17.	Komunikasi antar karyawan di kantor tidak baik				
18.	Selama wabah COVID-19, tugas yang diberikan kepada saya rumit				
19.	Semua pegawai saling mendukung satu sama lain				
20.	Selama wabah COVID-19, tugas yang diberikan kepada saya mudah dilakukan				

### Skala Y

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa cemas dengan status kerja saya saat masa pandemi COVID-19				
2.	Selama wabah COVID-19, saya merasa pekerjaan saya kurang memberikan dukungan sesuai dengan karir saya				
3.	Saya merasa dihargai di tempat kerja ataupun oleh keluarga saya				
4.	Saya tidak membutuhkan petunjuk atasan ketika mengerjakan tugas saya				
5.	Selama terjadi wabah COVID-19 perusahaan tidak memberikan insentif bagi karyawan				
6.	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki				
7.	Selama wabah COVID-19, saya merasa hasil kerja saya selalu dihargai				
8.	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
9.	Selama wabah COVID-19 saya merasa tidak setuju dengan upah yang saya dapatkan				

10.	Selama wabah COVID-19, saya memiliki waktu kerja yang berlebih				
11.	Selama wabah COVID-19 pekerjaan saya mendukung karir saya bisa berkembang				
12.	Selama wabah COVID-19, saya merasa pekerjaan saya memberikan dukungan sesuai dengan karir saya				
13.	Pendapat saya tidak dibutuhkan di tempat kerja				
14.	Saya merasa tidak nyaman dengan suasana kerja disaat masa pandemic				
15.	Selama masa pandemi, atasan saya memperhatikan kondisi saya				
16.	Gaji yang saya terima, selama masa COVID-19, dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya				
17.	Selama wabah COVID-19, saya merasa hasil kerja saya kurang dihargai				
18.	Selama masa pandemi, atasan saya tidak memperhatikan kondisi saya				
19.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja disaat masa pandemic				
20.	Selama wabah COVID-19, saya dapat menyeimbangkan waktu kerja dengan kehidupan pribadi saya				
21.	Selama wabah COVID-19 pekerjaan saya tidak mendukung karir saya bisa berkembang				
22.	Selama wabah COVID-19, saya merasa perusahaan tidak percaya kepada saya untuk mengerjakan tugas yang saya kerjakan				
23.	Selama wabah COVID-19, saya merasa pekerjaan saya berpengaruh pada perusahaan dan diri saya				
24.	Selama wabah COVID-19, saya merasa perusahaan percaya kepada saya untuk mengerjakan tugas yang				

	saya kerjakan				
25.	Saya membutuhkan petunjuk atasan ketika mengerjakan tugas saya				
26.	Selama wabah COVID-19, saya merasa pekerjaan saya tidak berpengaruh pada perusahaan dan diri saya				
27.	Selama wabah COVID-19, saya merasa upahnya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
28.	Saya merasa puas dengan posisi saya selama masa wabah COVID-19				





## SEBARAN DATA STRES KERJA

No.	Jenis kelamin	Masa kerja	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Stres Kerja	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9		0
1	P	6-8 tahun	3	3	1	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	34
2	P	0-2 tahun	4	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	47
3	P	0-2 tahun	3	2	2	1	4	1	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	40
4	P	0-2 tahun	4	1	1	1	2	1	3	3	3	4	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	38
5	P	0-2 tahun	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	2	1	1	2	1	2	2	1	2	46
6	L	0-2 tahun	3	1	1	1	2	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
7	L	0-2 tahun	3	3	1	1	4	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	39
8	L	6-8 tahun	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	51
9	L	3-5 tahun	4	2	2	2	1	2	3	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	47
10	L	3-5 tahun	4	2	2	2	2	1	4	4	3	3	4	2	2	1	2	1	2	2	1	2	46
11	P	0-2 tahun	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	3	4	1	1	1	1	2	3	1	2	36
12	L	0-2 tahun	4	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	37
13	P	0-2 tahun	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	46
14	L	3-5 tahun	4	1	1	1	3	1	4	2	3	1	4	2	2	1	2	1	2	2	2	1	40
15	L	6-8 tahun	4	4	1	1	2	1	1	3	3	4	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	40

16	P	6-8 tahun	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	46
17	L	6-8 tahun	2	3	1	1	4	2	4	3	4	4	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	44
18	P	0-2 tahun	2	1	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	44
19	L	3-5 tahun	2	2	1	2	1	2	2	4	4	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	41
20	L	3-5 tahun	2	2	1	1	4	1	4	3	4	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	40
21	L	6-8 tahun	3	1	2	1	1	2	3	1	3	2	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	34
22	P	0-2 tahun	3	1	1	2	1	2	2	3	4	3	4	1	1	1	2	1	2	2	3	1	40
23	L	3-5 tahun	3	1	1	2	4	1	3	4	3	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	40
24	P	3-5 tahun	2	4	2	2	1	2	4	2	4	2	4	2	2	1	2	4	1	2	1	2	46
25	P	3-5 tahun	4	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	36
26	L	3-5 tahun	3	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	1	1	1	35
27	L	3-5 tahun	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	42
28	P	3-5 tahun	3	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	1	1	2	4	1	36
29	P	3-5 tahun	2	1	1	1	2	1	2	3	4	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	38
30	L	3-5 tahun	3	1	1	1	4	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	1	2	41
31	L	0-2 tahun	2	1	2	1	3	2	3	3	4	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	42
32	P	3-5 tahun	3	1	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	45
33	L	3-5	3	1	1	1	1	2	3	3	4	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	36



5 1	L	0-2 tahun	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	35
5 2	L	3-5 tahun	4	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	40
5 3	L	3-5 tahun	4	2	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	36
5 4	L	3-5 tahun	4	2	2	2	1	2	4	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	49
5 5	L	0-2 tahun	3	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	47	
5 6	P	0-2 tahun	2	2	1	2	1	2	2	4	4	4	4	3	2	1	2	1	2	4	3	2	48	
5 7	P	0-2 tahun	4	1	1	1	3	1	4	3	4	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	41	
5 8	P	0-2 tahun	4	1	1	1	1	1	3	3	3	2	4	4	1	2	1	1	2	3	1	1	40	
5 9	P	0-2 tahun	3	2	1	1	2	1	3	3	3	2	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	39	
6 0	P	0-2 tahun	2	1	1	1	2	2	1	3	4	4	4	1	2	1	2	2	2	1	1	2	39	
6 1	P	3-5 tahun	4	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	4	2	2	2	2	53	
6 2	P	0-2 tahun	4	1	2	1	4	1	4	1	4	2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	1	43	
6 3	L	0-2 tahun	4	4	2	2	1	2	4	4	4	3	3	1	2	2	1	4	2	2	1	2	50	
6 4	L	0-2 tahun	3	4	1	1	3	1	4	4	3	4	3	1	1	1	1	4	2	1	1	2	45	
6 5	L	0-2 tahun	4	2	2	1	3	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	50	
6 6	L	6-8 tahun	3	3	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	1	4	1	1	4	2	40	
6 7	L	6-8 tahun	2	3	1	1	2	2	1	1	4	2	4	2	2	1	2	3	2	2	1	2	40	
6 8	L	0-2 tahun	4	1	1	2	4	1	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	







30	L	n	2	3	3	4	1	3	4	3	2	1	2	4	3	1	3	2	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	2	78
31	L	n	1	3	3	3	1	4	3	3	2	1	2	3	3	2	4	1	4	4	2	4	1	3	3	4	4	3	1	1	73
32	P	n	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1	4	4	1	3	1	2	3	1	4	2	3	3	3	4	3	1	1	68
33	L	n	1	3	4	3	1	4	4	3	1	2	1	4	4	2	3	2	4	4	1	4	1	3	4	4	4	3	2	2	78
34	P	n	4	4	3	3	2	4	3	4	2	1	2	4	4	1	3	1	3	3	2	3	1	3	4	4	3	4	2	4	81
35	L	n	1	4	4	3	2	4	4	3	2	1	2	3	4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	1	2	80
36	L	n	2	4	4	4	1	4	4	3	2	2	2	3	3	2	4	1	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	2	1	80
37	P	n	2	3	4	3	1	3	4	3	1	2	2	3	4	1	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	71
38	L	n	1	3	3	4	1	4	3	3	2	1	3	4	4	2	3	1	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	1	1	73
39	L	n	2	4	3	3	2	4	3	4	1	2	2	3	3	2	4	2	4	3	1	3	2	4	4	3	4	3	1	2	78
40	P	n	3	3	4	3	2	3	3	4	1	2	1	4	4	2	4	2	4	4	1	4	1	4	3	4	4	4	2	3	83
41	L	n	2	4	3	4	1	3	3	3	1	1	1	4	4	1	4	2	3	4	1	4	1	3	3	4	4	4	1	2	75
42	P	n	2	4	4	3	2	4	4	4	2	2	1	3	3	2	3	1	3	3	1	4	2	3	3	3	4	3	1	1	75
43	P	n	2	4	3	4	2	3	3	4	1	2	2	3	3	1	4	1	4	3	2	3	1	3	3	3	4	3	2	2	75
44	L	n	2	4	3	3	1	3	4	4	2	1	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	1	2	83
45	L	n	1	3	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	1	4	1	4	3	4	3	4	2	2	84

46	L	0-2 tahun	1	3	4	3	2	3	3	3	1	2	1	4	4	1	4	1	3	4	2	3	1	3	4	3	3	4	1	1	72	
47	P	0-2 tahun	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	1	4	2	3	4	3	3	3	3	1	1	63
48	L	0-2 tahun	2	4	3	4	1	4	3	4	2	2	2	3	1	2	3	1	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	76	
49	L	0-2 tahun	1	4	4	3	2	3	3	4	1	2	2	4	2	1	3	1	3	3	1	3	1	4	3	4	4	4	3	1	1	71
50	L	0-2 tahun	1	3	4	4	1	4	4	3	2	2	2	3	2	1	4	2	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	2	79
51	L	0-2 tahun	2	3	4	3	2	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	87
52	L	3-5 tahun	2	4	4	4	2	3	4	4	2	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	3	1	4	3	4	4	4	4	2	2	82
53	L	3-5 tahun	2	3	3	4	2	3	4	4	2	1	2	3	4	2	3	2	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	2	2	82	
54	L	3-5 tahun	1	3	4	4	1	4	2	3	2	2	1	4	3	1	4	1	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	2	1	74	
55	L	0-2 tahun	2	3	4	3	2	3	4	4	1	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	2	78	
56	P	0-2 tahun	2	3	4	4	1	4	4	3	2	2	2	4	3	1	4	1	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	1	2	80	
57	P	0-2 tahun	2	4	4	4	2	4	4	3	2	1	2	3	1	2	3	2	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	2	1	80
58	P	0-2 tahun	2	3	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	2	2	3	1	4	4	1	3	1	4	4	4	4	4	4	2	2	81
59	P	0-2 tahun	4	4	3	3	2	3	3	3	2	1	2	4	2	1	3	2	3	3	1	4	1	3	4	4	3	4	2	4	78	
60	P	0-2 tahun	4	4	3	4	1	4	3	4	2	1	2	3	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	2	4	82	
61	P	3-5 tahun	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	1	3	1	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	2	1	72
66	P	0-2 tahun	2	4	3	4	1	4	4	3	1	1	3	4	4	2	3	2	4	3	1	3	1	3	4	4	3	3	1	1	76	





**LAMPIRAN C**  
**VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR**

## VALIDITAS DAN RELIABILITAS STRES KERJA

		StresKerja
StresKerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	78
X1	Pearson Correlation	.138
	Sig. (2-tailed)	.229
	N	78
X2	Pearson Correlation	.238 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.036
	N	78
X3	Pearson Correlation	.495 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X4	Pearson Correlation	.636 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X5	Pearson Correlation	.252 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.026
	N	78
X6	Pearson Correlation	.602 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X7	Pearson Correlation	.352 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	78
X8	Pearson Correlation	.549 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X9	Pearson Correlation	.329 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	78
X10	Pearson Correlation	.599 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X11	Pearson Correlation	-.027
	Sig. (2-tailed)	.818
	N	78

X12	Pearson Correlation	.294**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	78
X13	Pearson Correlation	.220
	Sig. (2-tailed)	.053
	N	78
X14	Pearson Correlation	.370**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	78
X15	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X16	Pearson Correlation	.089
	Sig. (2-tailed)	.439
	N	78
X17	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
X18	Pearson Correlation	.264*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	78
X19	Pearson Correlation	.115
	Sig. (2-tailed)	.317
	N	78
X20	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	15

# VALIDITAS DAN RELIABILITAS KESEJAHTERAAN DI LINGKUNGAN KERJA

Correlations		WellBeingWP
WellBeingWP	Pearson Correlation	1
	N	78
Y1	Pearson Correlation	.434
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y2	Pearson Correlation	.497
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y3	Pearson Correlation	.143
	Sig. (2-tailed)	.212
	N	78
Y4	Pearson Correlation	.372
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	78
Y5	Pearson Correlation	.332
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	78
Y6	Pearson Correlation	.254
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	78
Y7	Pearson Correlation	.482
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y8	Pearson Correlation	.511
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y9	Pearson Correlation	.479
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y10	Pearson Correlation	.199
	Sig. (2-tailed)	.080
	N	78
Y11	Pearson Correlation	.362

	Sig. (2-tailed)	.001
	N	78
Y12	Pearson Correlation	-.046
	Sig. (2-tailed)	.688
	N	78
Y13	Pearson Correlation	.417
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y14	Pearson Correlation	.420
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y15	Pearson Correlation	.107
	Sig. (2-tailed)	.351
	N	78
Y16	Pearson Correlation	.487
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y17	Pearson Correlation	.526
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y18	Pearson Correlation	.410
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y19	Pearson Correlation	.410
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y20	Pearson Correlation	.021
	Sig. (2-tailed)	.855
	N	78
Y21	Pearson Correlation	.118
	Sig. (2-tailed)	.305
	N	78
Y22	Pearson Correlation	.530
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y23	Pearson Correlation	.054
	Sig. (2-tailed)	.638
	N	78
Y24	Pearson Correlation	.575

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y25	Pearson Correlation	.277
	Sig. (2-tailed)	.014
	N	78
Y26	Pearson Correlation	.526
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y27	Pearson Correlation	.461
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78
Y28	Pearson Correlation	.565
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	78

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	21

## LAMPIRAN D

### UJI ASUMSI

# UJI NORMALITAS

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja*Kesejahteraan di Lingkungan Kerja
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.51794963
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.069
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## UJI LINEARITAS

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WellBeingWP * StresKerja	Between Groups	(Combined)	1127.571	17	66.328	3.409	.000
		Linearity	723.119	1	723.119	37.170	.000
		Deviation from Linearity	404.452	16	25.278	1.299	.228
Within Groups			1167.262	60	19.454		
Total			2294.833	77			

# LAMPIRAN E

## UJI KORELASI

### Correlations

		StresKerja	WellBeingWP
StresKerja	Pearson Correlation	1	-.561**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	78	78
WellBeingWP	Pearson Correlation	-.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	78	78

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

**LAMPIRAN F**  
**SURAT PENELITIAN**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 261/FPSI/01.10/IX/2020  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 15 September 2020

Yth. HDR PT. Saka Mitra Sejati Medan  
Di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Nurul Nadia Zcin  
NPM : 168600306  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Saka Mitra Sejati Medan, Jl Gagak Hitam No. 14 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Di Lingkungan Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



**LAMPIRAN G**  
**SURAT SELESAI PENELITIAN**



Medan, 30 September 2020

Kepada Yth:  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog  
Di  
Tempat

Dengan hormat,  
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Susi Harnasih, SS  
Jabatan : HRD

Menerangkan bahwa,

Nama : Nurul Nadia Zein  
NPM : 168600306  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan pengambilan data di PT. Saka-Mitra-Sejati yang berguna untuk penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Kesejahteraan Di Lingkungan Kerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid – 19 Pada PT. Saka Mitra Sejati "* terhitung mulai dari tanggal 17 September 2020 – 30 September 2020.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
PT. Saka Mitra Sejati

Susi Harnasih, SS

HRD

---

Jalan Gagak Hitam No. 14, Medan 20122 Sumatera Utara  
Telp. (061) 846 8468, Fax. (061) 846 4242  
E-mail : [info@sakahotel.com](mailto:info@sakahotel.com)  
[www.sakahotel.com](http://www.sakahotel.com)