

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA GURU YAYASAN PERGURUAN  
BRIGJEND KATAMSO MEDAN MARELAN DI MASA  
PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi Universitas Medan Area**

**OLEH**

**AISYAH PUTRI**

**NPM. 16.8600.267**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2021**

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KOMITMEN  
ORGANISASI PADA GURU YAYASAN PERGURUAN  
BRIGJEND KATAMSO MEDAN MARELAN DI MASA  
PANDEMI COVID-19**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi Universitas Medan Area**

**OLEH**

**AISYAH PUTRI**

**NPM. 16.8600.267**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2021**

## HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Perguruan Brigiend Katamso Medan Marelan Di Masa Pandemi Covid-19

NAMA : AISYAH PUTRI

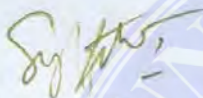
NPM : 16.860.0267


BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

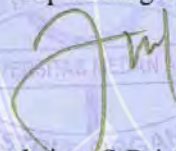
  
Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

  
Findy Suri, S.Psi, M.Psi

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan

  
Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

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

Tanggal Sidang Meja Hijau  
04 Oktober 2021

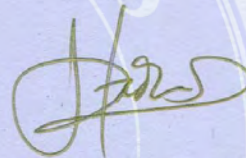
## HALAMAN PENGESAHAN

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  
04 Oktober 2021

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

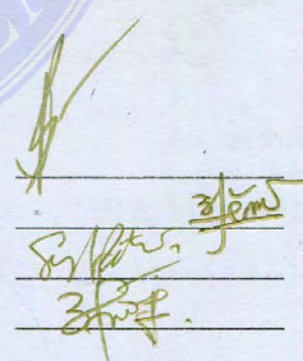
DEKAN



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

Dewan/ Penguji  
Tanda Tangan

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Andy Chandra, S.Psi, M,Psi, Psikolog
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Findy Suri, S.Psi, 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, 04 Oktober 2021



Aisyah Putri

NPM 16.860.0267

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Aisyah Putri  
NPM : 168600267  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul: Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan Marelان Di Masa Pandemi Covid-19.** 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 : 04 Oktober 2021

Yang menyatakan



(Aisyah Putri)

# HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU YAYASAN PERGURUAN BRIGJEND KATAMSO MEDAN MARELAN DI MASA PANDEMI COVID-19

Aisyah Putri  
NPM: 168600267

## Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan ada hubungan negatif antara stress kerja dengan komitmen organisasi guru. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan dengan teknik total sampling dan dilakukan sistem tryout terpisah terhadap sampel berjumlah 40 guru. Data dikumpulkan melalui skala yaitu 1) skala stres kerja 2) skala komitmen organisasi. Berdasarkan pandangan Sopiiah (2018) Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan jumlah aitem sebanyak 40 aitem stres kerja dan 36 aitem komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi dimana  $r_{xy} = -0,401 < 0,005$ . artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah komitmen organisasi hipotesis diterima. Koefisien determinan ( $r_2$ ) = 0,161, ini menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Hasil lain ditemukan bahwasanya dari perhitungan mean empiric stres kerja termasuk dalam kategori sedang mengarah tinggi dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang mengarah tinggi. Diketahui hasil penelitian bahwa stres kerja sedang mengarah ketinggi sebab nilai rata-rata empiric (97,77) lebih besar dari hipotetik (92,5) dan komitmen organisasi tergolong sedang mengarah ketinggi sebab nilai rata-rata empiric (73,65) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (70).

**Kata Kunci: Stress Kerja, Komitmen Organisasi**

**THE CORELATION BETWEEN WORK STRESS WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN THE TEACHERS OF THE BRIGJEND KATAMSO TEACHER, MEDAN MARELAN, IN THE PANDEMIC TIME OF COVID-19**

**Aisyah Putri**  
**NPM: 168600267**

**Abstract**

This study is a quantitative study that aims to determine the relationship between job stress and organizational commitment. The proposed hypothesis is that there is a negative relationship between job stress and teacher organizational commitment. The population in this study amounted to 88 teachers at the Brigjend Katamso Medan Marelan Foundation with a total sampling technique and a separate tryout system was carried out on a sample of 40 teachers. Data were collected through a scale, namely 1) work stress scale 2) organizational commitment scale. Sopiah (2018) Organizational commitment is the desire of organizational members to maintain their membership in the organization and are willing to strive for the achievement of organizational goals. Data was collected using a Likert scale with a total of 40 items of work stress and 36 items of organizational commitment. The results showed that there was a significant relationship between work stress and organizational commitment where  $r_{xy} = -0.401 < 0.005$ . it means that the higher the job stress, the lower the organizational commitment the hypothesis is accepted. The coefficient of determinant ( $r^2$ ) = 0.161, this indicates that work stress contributes to organizational commitment. Other results found that from the calculation of the mean empirical work stress was included in the medium category leading to high and organizational commitment included in the medium category leading to high. It is known from the results of the study that moderate work stress leads to high because the empirical average value (97.77) is greater than the hypothetical (92.5) and organizational commitment is classified as moderate leading to high because the empirical average value (73.65) is greater than the average value. hypothetical mean (70).

**Keywords: Job Stress, Organizational Commitment**



## MOTTO

“Sebelum Berjuang Doa Dulu, Saat Berjuang Doa Lagi,  
Setelah Berjuang Doa Terus, Ingat Jangan Lelah Berdoa  
Karena Kita Sangat Butuh Dengan Allah”  
(Ummu Maryam)

“Teman Bisa Membuatmu Tertawa, Sahabat Bisa Membuatmu  
Bergembira Dan Bahagia. Namun Teman Yang Tulus  
Mencintaimu Lah Yang Mampu Membuatmu Hidup Yaitu  
KELUARGA”  
(Ummu Maryam)

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur kepada Allah SWT. Karena atas berkat rahmat dan karunianya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, ilmu, dan kemampuan hingga saya bisa berada di posisi ini. Tidak lupa shalawat dan salam saya hadiahkan kepada junjungan kita Baginda Rasulullah Muhammad SAW. Saya persembahkan karya ini kepada orang-orang yang saya kasahi dan sangat saya sayangi

### Ayah dan Ibu Tersayang

Sebagai tanda sayang, hormat dan terimakasih yang tak terhingga kupersembahkan karya ini kepada Alm.Papa (Andi Robbi) dan Mama (Misdah) yang telah memberikan cinta dan kasih sayang. Karena kehadiran kalian berdua, hidup terasa begitu mudah dan penuh kebahagiaan. Terimakasih banyak atas semua cinta dan kasih sayang yang telah ayah dan mamak berikan kepada saya.

### Saudara dan Orang Terdekat

Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada abang dan para uwak tersayang yang selalu memberikan arahan, perhatian serta bantuan finansial. Terimakasih banyak karena telah hadir di kehidupanku, terimakasih karena selalu menganggapku sebagai kakak kalian.

### Sahabat dan Teman-Temanku

Terimakasih atas kehadiran sahabat-sahabat serta teman-teman terbaikku, yang selalu ada menemaniku disaat senang maupun susah. Terimakasih karena selalu bersedia kurepoti, selalu sabar akan tingkah ketidakjelasan ku yang kadang membuat kalian kesal dan marah. Terimakasih karena selalu menjadi tempat keluh kesah ku, tempat pelarianku disaat aku membutuhkan orang lain.

### Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Pak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku pembimbing I dan Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II. Terimakasih atas arahan, bimbingan, ilmu dan dukungan yang telah bapak dan ibu berikan untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih banyak karena telah bersedia mendampingi saya hingga skripsi ini dapat diselesaikan.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan Marelan Di Masa Pandemi Covid-19.” Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dan merupakan suatu tahapan terakhir 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, semangat, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. Selaku Ketua Yayasan Perguruan Haji Agus Salim
3. Kepada Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
4. Kepada Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog.
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) atas segala ilmu, motivasi dan yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) atas segala ilmu, motivasi dan yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan kepada peneliti dalam 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 Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd. selaku ketua dalam sidang meja hijau yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
10. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M,Psi, Psikolog. 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 membantu memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
12. Para Bapak/Ibu guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan dan Tk Kecamatan Medan Marelan yang sudah bersedia membantu dalam mengisi kuisisioner yang sudah diberikan peneliti sehingga penelitian ini berjalan dengan baik .
13. Kepada kedua orangtua yang sangat saya cintai dan saya sayangi yang selalu memberikan motivasi, nasehat, perhatian, materi serta doa yang takkan bisa penulis balas.

14. Kepada abang saya agung pradana, bagus pratama, dan taufik nugraha terima kasih atas segala perhatian, motivasi, kasih sayang dan juga doa sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
15. Kepada uwak saya Mariani dan Ibu saya Siti Maimunah terima kasih atas segala perhatian, motivasi dan juga doa sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada semua teman dekat yang saya cintai (Endah, Rulita, Ria, Fitri, Liana, Mutiara, Viona, Widyastuti, dan Alwin) yang sudah memberikan semangat, motivasi serta kenangan-kenangan yang tidak bisa dilupakan.
17. Seluruh teman-teman seangkatan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area terkhusus kelas A3.
18. 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, 04 Oktober 2021

Peneliti

Aisyah Putri 168600267

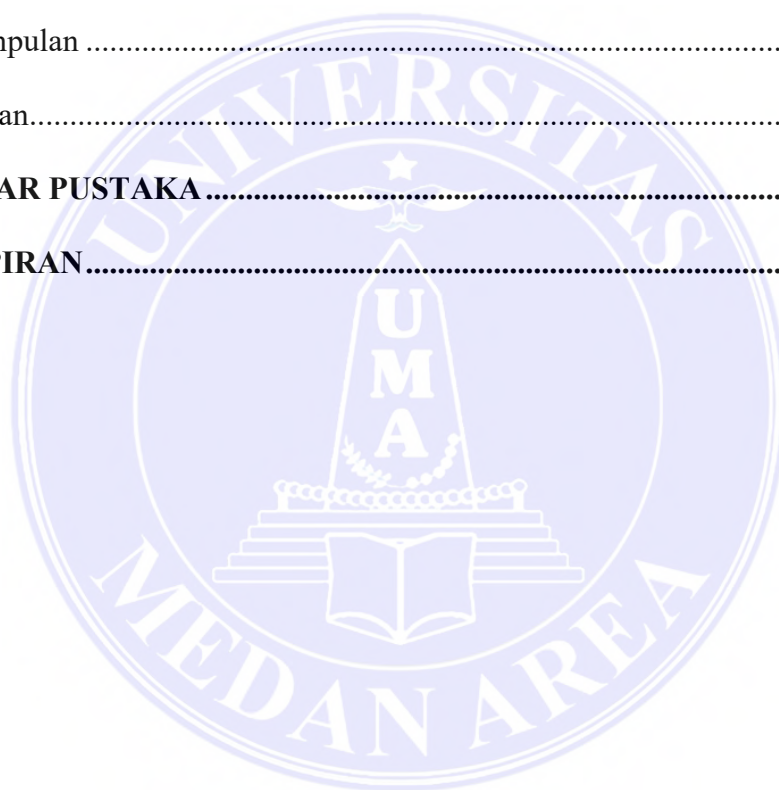
## Daftar Isi

|                                    |           |
|------------------------------------|-----------|
| Halaman Persetujuan.....           | i         |
| Halaman Pengesahan .....           | ii        |
| Surat Pernyataan.....              | iii       |
| Abstrak .....                      | v         |
| Abstract .....                     | vi        |
| Motto .....                        | vii       |
| Halaman Persembahan .....          | viii      |
| Kata pengantar .....               | x         |
| Daftar Isi.....                    | xiii      |
| Daftar Tabel .....                 | xvi       |
| Daftar Lampiran .....              | xvii      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>      | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang Masalah.....     | 1         |
| B. Identifikasi Masalah.....       | 8         |
| C. Batasan Masalah.....            | 9         |
| D. Rumusan Masalah .....           | 9         |
| E. Tujuan Penelitian .....         | 10        |
| F. Manfaat Penelitian .....        | 10        |
| 1. Manfaat Teoritis.....           | 10        |
| 2. Manfaat Praktis .....           | 10        |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b> | <b>11</b> |
| A. Guru.....                       | 11        |

|                                                          |           |
|----------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Pengertian Guru .....                                 | 11        |
| 2. Ciri-Ciri Guru Yang Efektif.....                      | 12        |
| 3. Tugas Guru.....                                       | 14        |
| B. Komitmen Organisasi.....                              | 15        |
| 1. Pengertian Komitmen Organisasi.....                   | 15        |
| 2. Faktor-Faktor mempengaruhi Komitmen Organisasi.....   | 17        |
| 3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi .....                 | 19        |
| 4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi .....                   | 20        |
| C. Stress Kerja .....                                    | 22        |
| 1. Pengertian Stress Kerja.....                          | 22        |
| 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....     | 24        |
| 3. Aspek-aspek Stress Kerja .....                        | 28        |
| 4. Gejala-gejala Stress Kerja.....                       | 30        |
| 5. Ciri-ciri Stres Kerja .....                           | 33        |
| D. Hubungan Stress Kerja dengan Komitmen Organisasi..... | 36        |
| E. Kerangka Konseptual.....                              | 38        |
| F. Hipotesis.....                                        | 38        |
| <b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>                | <b>39</b> |
| A. Tipe Penelitian .....                                 | 39        |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian.....                 | 39        |
| C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....        | 40        |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian.....                   | 40        |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....                          | 41        |
| F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....            | 44        |



|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| G. Analisis Data .....                             | 45        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>47</b> |
| A. Orientasi Kancah Penelitian.....                | 47        |
| B. Persiapan Penelitian .....                      | 49        |
| C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....         | 56        |
| D. Pembahasan.....                                 | 63        |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>              | <b>66</b> |
| A. Simpulan .....                                  | 66        |
| B. Saran.....                                      | 67        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>69</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                               | <b>72</b> |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.1 Distribusi Butir-butir Pernyataan Skala Stres kerja sebelum uji coba .....                        | 51 |
| Tabel 4.2 Distribusi Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi sebelum uji coba .....                | 52 |
| Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran butir-butir pernyataan skala stres kerja setelah uji validitas.....        | 54 |
| Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran butir-butir pernyataan skala komitmen organisasi setelah uji validitas..... | 55 |
| Tabel 4.5. Hasil Uji Realibilitas .....                                                                     | 57 |
| Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas.....                                                                        | 58 |
| Tabel 4.7. Hasil Uji Linearitas.....                                                                        | 59 |
| Tabel 4.8. Hasil analisis Uji hipotesis Korelasi.....                                                       | 61 |
| Tabel 4.9. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empiric.....                                           | 63 |

## DAFTAR LAMPIRAN

### LAMPIRAN A

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 1. Skala Stres Kerja.....          | 74 |
| 2. Skala Komitmen Organisasi ..... | 77 |

### LAMPIRAN B :

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| 1. Data Stres Kerja Sebelum Uji Coba .....         | 79 |
| 2. Data Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba ..... | 81 |
| 3. Data Stres Kerja Setelah Uji Coba.....          | 83 |
| 4. Data Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba ..... | 86 |

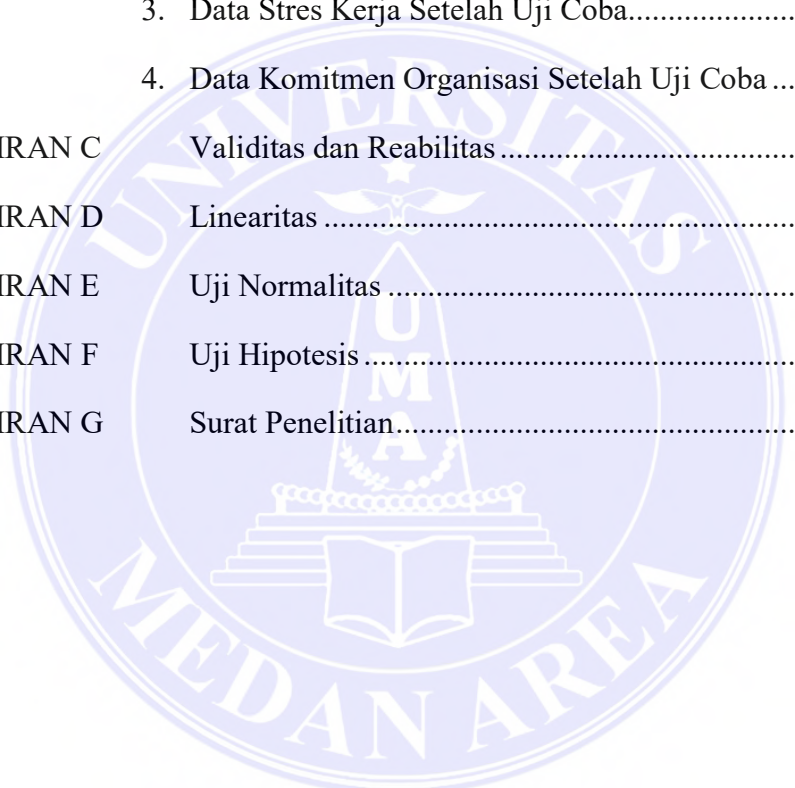
|            |                                |    |
|------------|--------------------------------|----|
| LAMPIRAN C | Validitas dan Reabilitas ..... | 89 |
|------------|--------------------------------|----|

|            |                  |    |
|------------|------------------|----|
| LAMPIRAN D | Linearitas ..... | 95 |
|------------|------------------|----|

|            |                      |    |
|------------|----------------------|----|
| LAMPIRAN E | Uji Normalitas ..... | 98 |
|------------|----------------------|----|

|            |                     |     |
|------------|---------------------|-----|
| LAMPIRAN F | Uji Hipotesis ..... | 100 |
|------------|---------------------|-----|

|            |                       |     |
|------------|-----------------------|-----|
| LAMPIRAN G | Surat Penelitian..... | 102 |
|------------|-----------------------|-----|



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia sebagai investasi untuk menghadapi masa depan. Dengan adanya pendidikan, individu mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan dalam masa depan. Sistem pendidikan dapat terlaksana sejak dimulainya pendidikan. Hal yang mendasar dalam sekolah adalah meningkatkan kemajuan perkembangan bagi para tenaga pengajar atau guru agar dapat menentukan perkembangan anak di kemudian hari. Apabila pendidikan tidak terlaksana, maka kemajuan perkembangan yang diciptakan oleh manusia seperti sekarang ini tidak akan pernah ada.

Dalam pendidikan, organisasi juga sangat diperlukan untuk dapat menjalankan sebuah visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah sehingga sekolah dapat memenuhi kebutuhan sekolah. Dengan adanya organisasi pembagian tugas atau peranan tugas dapat terlaksana dengan baik dan dapat berjalan dengan baik. Weber (Aprilya R, 2018), mengatakan organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerjasama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. Keberhasilan organisasi akan dapat dicapai dengan adanya tujuan dan norma yang sudah dibentuk, hal ini dapat dilihat dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut, dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang sesuai dengan bidang tanggung jawabnya masing-masing. Organisasi dapat tercapai dengan baik dengan perlunya pengembangan-pengembangan yang efektif dari setiap individu.

Hal ini dapat diwujudkan melalui individu yang mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik untuk mencapai suatu keberhasilan dalam berorganisasi. Untuk mencapai dalam suatu keberhasilan berorganisasi tidaklah mudah, perlunya pengetahuan serta pengalaman demi mencapai keberhasilan berorganisasi salah satunya adalah pengalaman dalam jenjang pendidikan.

Bahkan dalam pendidikan tidak diragukan lagi bahwa peran gurulah yang sangat penting hal ini dapat dilihat bahwa guru dapat membina kepribadian dari masing-masing siswa untuk menjadi siswa yang dapat berpikir lebih dewasa dan berkepribadian yang baik. Untuk menjadi seorang guru tidaklah mudah, karena dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab seorang guru akan tugas yang sedang dilaksanakannya. Oleh karena itu guru harus memiliki jiwa kreativitas untuk dapat diterima oleh murid berdasarkan materi-materi yang diberikan dan murid juga memahami materi dengan mudah.

Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian serta melakukan evaluasi kepada peserta didik (Safitri, 2019). Dengan demikian guru harus mampu memahami proses pembelajaran yang baik agar murid mudah menerima pembelajaran yang diberikan oleh guru. Sehingga seorang guru diharapkan juga harus memiliki komitmen yang tinggi karena jika guru memiliki komitmen yang tinggi maka guru akan mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya dan dapat menyenangkan pekerjaannya.

Komitmen organisasi guru terbentuk sejak pertama kali guru masuk dan bekerja pada sebuah sekolah, dimana guru melakukan identifikasi diri dan terlibat baik secara fisik maupun mental dengan kegiatan sekolah berdasarkan pandangan

Hidayat (2017). Komitmen organisasi guru pada awal pertama bekerja sangat tinggi, namun jika keadaan sekolah tidak mendukung dapat merusak komitmen organisasi guru atau menurunnya komitmen organisasi. Dengan demikian guru yang memiliki komitmen akan mudah untuk mencapai nilai dan tujuan yang telah diterapkan oleh sekolah.

Menurut Bathaw (dalam Sopiah, 2018) menyebutkan komitmen organisasi adalah sebagai keinginan individu untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Ditinjau dari segi organisasi berdasarkan Jansen (dalam sopiah, 2018), bahwa apabila komitmen individu rendah maka bisa memicu dampak perilaku individu yang kurang baik. Sedangkan individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja berdasarkan pandangan Steers (dalam sopiah, 2018).

Dalam situasi pandemi *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) ada beberapa guru yang mulai mengalami penurunan dalam mencapai tujuan organisasi dilihat dari rendahnya guru dalam mencapai komitmen organisasi, seperti saat ini disituasi pandemi Covid-19 guru harus mampu memahami metode pembelajaran secara online. Hal ini dapat juga membedakan tingkat dari lamanya guru bekerja dalam sekolah, jika guru masih diusia yang cukup muda maka masih mudah untuk mempelajari pembelajaran secara online, namun jika sudah senior cukup sulit untuk memahami cara pembelajaran secara online. Hal ini juga dapat membuat guru untuk saling membantu dalam pembelajaran secara online, yang muda membantu senior untuk memahami cara pembelajaran secara online.

Hal ini sejalan pada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, karakteristik personal komitmen yang dipengaruhi oleh usia, masa jabatan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan Karakteristik pekerjaan faktor ini menjelaskan bahwa stres kerja juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi Wulandari (2018). Adapun salah faktornya yaitu stress kerja.

Dalam pandangan Asih (2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Diana (dalam Waluyo, 2009) faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Semakin rendah performasi individu, yang disebabkan oleh beratnya pekerjaan, ditambah dengan tingginya tingkat kesulitan pekerjaan, serta tingginya emosional pikiran karyawan, maka ketiga hal itu akan bercampur menjadi satu yang selanjutnya akan menjadi penyebab utama terjadinya stres kerja.

Lingkungan sekolah dapat membuat tinggi rendahnya komitmen organisasi sehingga keyakinan terhadap pencapaian tujuan yang ingin dicapai berdasarkan sistem yang telah ditentukan pihak sekolah. Hal ini pentingnya pengaruh lingkungan untuk dapat membentuk komitmen organisasi, dengan adanya rekan guru dapat membantu untuk memberi dukungan kepada guru yang merasa keyakinannya rendah sehingga mampu meningkatkan keyakinan yang rendah menjadi keyakinan yang lebih tinggi untuk dapat mencapai tujuan dapat tercapai dalam menyelesaikan tugas, jika tidak adanya dukungan maka akan yang terjadi

ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan. Dengan saling memberi bantuan maka keberhasilan dalam sebuah organisasi sekolah akan dapat dicapai dengan optimal.

Berdasarkan obeservasi yang dilakukan dapat dilihat bahwa keseluruhan guru TK-SD-SMP-SMA mengalami tingkat permasalahan yang sama yaitu kendala dalam menggunakan aplikasi online dalam mengajar, masih ada beberapa guru yang kurang memahami cara menggunakan aplikasi online dalam mengajar sehingga membuat guru menjadi kehilangan konsentrasi. Kemudian guru terganggu konsentrasinya dapat dilihat dari cara guru dalam membagi waktu mengajar, sehingga membuat guru menjadi tidak tepat waktu dalam proses pembelajaran dan ada juga guru yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

Dalam situasi masa pandemi *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)* saat ini guru dituntut harus mampu menguasai teknologi, dimana teknologi saat ini semakin canggih. Jika guru dapat menguasai teknologi, maka semua proses pembelajaran akan dapat berjalan dengan baik dan guru mampu membagi waktu untuk tidak terjadi keterlambatan dalam mengajar. Dalam situasi pandemi saat ini sekolah juga merubah waktu jam guru dalam mengajar banyak guru yang mengalami kesulitan karena harus berupaya mengejar waktu yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh kepala sekolah TK menyatakan bahwa fenomena yang terjadi saat sekarang adalah banyaknya guru mengeluh dengan proses pembelajaran online dan guru harus mengerti bagaimana penggunaan aplikasi-aplikasi online jadi saat ini guru merasa bahwa pembelajaran secara tidak langsung (*daring*) sangatlah tidak efektif dan juga guru menjadi terkendala dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian banyak guru



yang kehadirannya diisi dengan hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa ada pembelajaran menggunakan aplikasi online jadi itu membuat komitmen tidak berjalan dengan efektif dan guru menjadi lebih banyak beban sehingga menimbulkan stres.

Hal tersebut membuat guru sulit untuk menerima tuntutan dalam situasi kerja dikarenakan masih banyaknya guru yang tidak memahami proses pembelajaran daring sehingga menyebabkan guru hanya memberikan tugas kepada murid tanpa perlu guru tahu murid memahami materi atau tidak. Dengan demikian guru harus memiliki keterampilan dalam proses pembelajaran walaupun adanya perubahan kondisi pekerjaan. Dalam hal ini guru merasa mulai mengalami menurunnya komitmen organisasi dikarenakan guru kesulitan menggunakan proses pembelajaran yang tepat dikondisi *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* membuat guru harus menerima pembelajaran secara online (*daring*), hal ini disebabkan pembelajaran secara online adalah hal yang baru bagi guru dan perlu untuk menyesuaikan diri.

Fenomena yang terjadi pada saat ini guru dituntut untuk mampu berkonsentrasi dalam bekerja sehingga tidak terganggu kemampuan yang dimiliki oleh para guru. Tidak dapat dipungkiri bahwasannya pada situasi saat ini penyebaran *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* semakin meluas dan meningkat sehingga dampak dirasakan oleh semua kalangan termasuk dunia pendidikan. Dalam hal ini proses pembelajaran guru tidak dapat dilakukan secara tatap muka (langsung) melainkan secara online (*daring*) oleh karena itu saat ini guru merasa bahwa menurunnya komitmen guru akibat banyaknya perubahan dalam proses pembelajaran sehingga banyaknya guru mengalami menurunnya

konsentrasi dalam pekerjaan. Guru juga merasa pembelajaran yang diberikan secara online (*daring*) pada saat situasi Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) membuat adanya tantangan baru dalam memberikan materi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada guru Guru Brigjend Katamso Medan Marelan pada tanggal 04 November 2020 pada pukul 10:00 WIB. Dari fenomena diatas, didukung oleh wawancara kepada Guru Brigjend Katamso Medan Marelan sebagai berikut ini:

Menurut P guru SMP pada tanggal 04 November 2020 mengatakan bahwa:

*saat ini yang saya rasakan sebagai guru sangatlah berat karena harus membagi waktu, dimana harus mengajar secara daring kadangkala kami sering kali bentrok jadwal daringnya belum lagi kami harus mengajar dalam satu hari itu tiga kali karena sekarang ada guru yang dirumahkan dan itu yang membuat terganggu konsentrasi saya apalagi saat ini ada perubahan dalam waktu dalam mengajar jadi itu juga yang membuat saya kurang focus dalam mengajar*

Menurut AS guru TK pada tanggal 04 November 2020 mengatakan bahwa:

*saya sekarang menjadi guru merasa berat karena memaparkan materi sekarang secara online yang biasanya saya mengajar secara tatap muka tapi sekarang saya mengajar lewat vidio jadi bagi saya situasi covid sekarang ini membuat saya kehilangan berkonsentrasi dalam mengajar sehingga membuat saya kesulitan untuk memenuhi tujuan sekolah dan yang saya rasakan sekarang ini saya sedikit kesulitan mencapai target dari sekolah karena adanya perubahan pola pembelajaran*

Berdasarkan pernyataan yang telah diberikan oleh guru dapat disimpulkan bahwa guru mengalami penurunan komitmen organisasi sehingga mengakibatkan peningkatan stres kerja dikarenakan tujuan sekolah tidak terpenuhi, guru yang mengalami penurunan konsentrasi membuat siswa yang tidak memahami pembelajaran. Dalam Aprilya (2013) Adapun ciri-ciri komitmen organisasi pada guru adalah menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera

bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin meneliti “Hubungan Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan Di Masa Pandemi Covid-19”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam organisasi komitmen merupakan hal yang penting untuk dapat membuat lebih maju atau lebih baik dalam hal sikap dan perilaku dari individu, sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik yang sesuai dengan tujuan. Dengan adanya komitmen keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan berdasarkan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi menurut pendapat Lincoln (dalam Sopiah, 2018). Dalam hal ini individu merasa kesulitan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan oleh organisasi sehingga munculnya stress kerja. Sopiah (2018) Stress kerja merupakan kondisi psikologis karyawan yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kompetensi yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat beberapa masalah yang terjadi disekolah Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan Marelan fenomena yang terjadi dilapangan guru dalam situasi pandemi *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) ada beberapa guru yang mulai mengalami penurunan dalam mencapai tujuan

organisasi dilihat dari tingkat tinggi atau rendahnya dalam mencapai komitmen organisasi, seperti saat ini disituasi pandemi Covid-19 guru harus mampu memahami metode pembelajaran secara online. Hal ini dapat juga membedakan tingkat dari lamanya guru bekerja dalam sekolah, jika guru masih diusia yang cukup muda maka masih mudah untuk mempelajari pembelajaran secara online, namun jika sudah senior cukup sulit untuk memahami cara pembelajaran secara online. Hal ini juga dapat membuat guru untuk saling membantu dalam pembelajaran secara online, yang muda membantu senior untuk memahami cara pembelajaran secara online.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini berjalan sempurna peneliti membatasi masalah hanya pada “Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Perguruan Brigjen Katamso Medan Marelan Di Masa Pandemi Covid-19”. Komitmen organisasi adalah keyakinan individu untuk berkeinginan menetap sehingga berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi. Stress kerja adalah perubahan reaksi individu terhadap perilaku dalam situasi yang dirasakan mengancam dan disebabkan oleh kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian ini dilakukan pada semua guru TK-SD-SMP-SMA-SMK Yayasan Perguruan Brigjen Katamso Medan Marelan.

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: apakah ada hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru yayasan brigjen katamso medan marelan di masa pandemi covid-19 ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Brigjen Katamso Medan Marelan Di Masa Pandemi Covid-19.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan Stress Kerja pada guru.

#### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan tentang fenomena stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Guru

##### 1. Pengertian Guru

Pengertian guru adalah seorang tenaga pendidik professional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Defenisi guru adalah seorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkannya tersebut Safitri (2019).

Dalam hal ini, guru tidak hanya mengajarkan pendidikan formal, tapi juga pendidikan lainnya dan bisa menjadi sosok yang diteladani oleh para muridnya. Dari penjelasan tersebut, maka dapat memahami bahwa peran guru sangat penting dalam proses menciptakan generasi penerus yang berkualitas baik secara intelektual maupun akhlakunya.

Sementara Safitri (2019) menjelaskan pengertian guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru, bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal.

Dalam bahasa inggris dijumpai beberapa kata yang berarti guru, misalnya teacher yang berarti guru atau pengajar, educator yang berarti pendidik atau ahli mendidik dan tutor yang berarti guru pribadi, guru yang mengajar dirumah atau

guru yang memberi les. Kemudian guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak harus dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, atau mushola, di rumah dan sebagainya.

Menurut Safitri (2019) pengertian guru adalah seseorang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan. Kemudian menurut Mulyana (2010) Guru adalah seseorang yang mengajar didepan kelas disuatu pesantren atau padepokan yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjadikan muridnya pintar dan dapat membentuk generasi bangsa menjadi manusia berguna.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bawah guru adalah seorang pendidik yang bertugas mengajar untuk memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada anak didik. Kemudian guru juga memiliki tanggung jawab yang cukup besar karena harus memiliki kemampuan atau kompetensi untuk dapat mengarahkan, membimbing, memotivasi, menilai dan mengevaluasi para anak didik.

## **2. Ciri-ciri Guru Yang Efektif**

Menurut Darmudi (2018), Guru yang efektif pada suatu tingkat tertentu mungkin tidak efektif pada tingkat yang lain, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan-perbedaan dalam tingkat perkembangan mental dan guru yang baik digambar dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Guru yang baik adalah guru yang waspada secara profesional. Ia terus berusaha untuk menjadikan masyarakat sekolah menjadi tempat yang paling baik bagi anak-anak muda.
2. Mereka yakin akan nilai atau manfaat pekerjaannya. Mereka terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya.
3. Mereka tidak lekas tersinggung oleh larangan-larangan dalam hubungannya dengan kebebasan pribadi yang dikemukakan oleh beberapa orang untuk menggambarkan profesi keguruan. Mereka secara psikologis lebih matang sehingga rangsangan-rangsangan terhadap dirinya dapat ditaksir.
4. Mereka memiliki seni dalam hubungan-hubungan manusiawi yang diperolehnya dari pengamatannya tentang bekerjanya psikologi, biologi dan antropologi kultural didalam kelas
5. Mereka berkeinginan untuk terus tumbuh. Mereka sadar bahwa dibawah pengaruhnya, sumber-sumber manusia dapat berubah nasibnya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang efektif adalah memiliki sifat yang baik, mengetahui bahwa pekerjaannya dapat bermanfaat untuk semua anak didiknya, tidak mudah tersinggung dalam penilaian, guru harus memiliki kreatifitas dan guru harus mampu berkembang dalam ppeningkatan kinerja yang lebih baik.



### 3. Tugas Guru

Menurut Safitri (2019) Seorang pendidik atau guru memiliki tugas dan tanggungjawab untuk mengajar, mendidik, melatih para peserta didik untuk menjadi individu yang berkualitas, baik dari sisi intelektual maupun akhlaknya, adapun beberapa tugas utama guru adalah sebagai berikut:

#### 1. Mengajar peserta didik

Seorang guru bertanggungjawab untuk mengajarkan suatu ilmu pengetahuan kepada murid. Dalam hal ini, focus utama kegiatan mengajar adalah dalam hal intelektual sehingga para murid mengetahui tentang materi dari suatu disiplin ilmu.

#### 2. Mendidik para murid

Mendidik murid merupakan hal yang berbeda dengan mengajarkan suatu ilmu pengetahuan. Dalam hal ini, kegiatan mendidik adalah bertujuan untuk mengubah tingkah laku murid menjadi lebih baik. Proses mendidik murid merupakan hal yang lebih sulit untuk dilakukan ketimbang mengajarkan suatu ilmu pengetahuan. Selain itu, seorang guru harus dapat menjadi teladan yang baik bagi murid-muridnya sehingga para murid dapat memiliki karakter yang sesuai norma dan nilai yang berlaku di masyarakat.

#### 3. Melatih peserta didik

Seorang guru juga memiliki tugas untuk melatih para muridnya untuk memiliki keterampilan dan kecakapan dasar. Bila disekolah umum para guru melatih para murid tentang keterampilan dan kecakapan dasar, maka di sekolah kejuruan para guru memberikan keterampilan dan kecakapan lanjutan.

#### 4. Membimbing dan mengarahkan

Para peserta didik mungkin saja mengalami kebingungan atau keraguan dalam proses belajar-mengajar. Seorang guru harus bertanggungjawab untuk membimbing dan mengarahkan anak didiknya untuk tetap berada pada jalur yang tepat, dalam hal sesuai dengan tujuan pendidikan.

#### 5. Memberikan dorongan pada murid

Poin terakhir dari tugas seorang guru adalah untuk memberikan dorongan kepada muridnya agar berusaha keras menjadi lebih maju. Bentuk dorongan yang diberikan seorang guru kepada muridnya bisa dengan berbagai cara misalnya memberikan hadiah.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan penulis bahwa tugas utama seorang guru adalah sebagai pendidik yang harus bertanggungjawab mendidik murid dalam hal mengajar peserta didik, mendidik para murid, melatih peserta didik, membimbing dan mengarahkan, dan memberikan dorongan pada murid. Hal ini bertujuan agar para murid memiliki karakter dan keterampilan yang baik.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2018) mengatakan bahwa, Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sementara menurut Sopiah (2018) menyebut komitmen

kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi.

Berdasarkan pandangan Sopiah (2018) Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurutnya komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi dan mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari individu terhadap organisasi. Steers dan Porter (dalam sopiah, 2018) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Utami (2014) menyebutkan komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang menjelaskan tentang ilmu perilaku dan pengelolaan suatu organisasi berkaitan dengan hubungan suatu organisasi berkaitan dengan hubungan antara individu dan organisasi. Menurut Yusuf (2018) komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Menurutnya komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas

individu terhadap organisasi, individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menganggap diri sebagai anggota.

Komitmen organisasi adalah sebuah konsep kompleks yang mencakup komponen perilaku serta sikap, termasuk sejauh mana para pekerja menggabungkan nilai-nilai organisasi, serta niat mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi menurut Yusuf (2018). Sedangkan menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat di simpulkan penulis bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan individu yang dapat dilihat dari sikap individu untuk berkeinginan untuk menetap dalam organisasi dan berkeinginan untuk berusaha kerja keras demi mencapai tujuan organisasi.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Wulandari (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- a. Karakteristik personal komitmen yang dipengaruhi oleh usia, masa jabatan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan berbagai ciri kepribadian konsisten terkait dengan komitmen perusahaan.

- b. Karakteristik pekerjaan faktor ini menjelaskan bahwa ruang lingkup kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Dimana stres tinggi akan mengakibatkan rendahnya komitmen.
- c. Pengalaman kerja faktor ini menjelaskan bahwa komitmen dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan pemberian imbalan secara adil dan keterlibatan social.
- d. Karakteristik struktur misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuanisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi.

Sedangkan menurut Sopiah (2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. Non organizational factors, yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan mengenai komitmen organisasi yang dimana faktor komitmen organisasi meliputi dari personal dalam sikap dan perasaan individu terhadap penerimaan tujuan-tujuan dari pekerjaan dan membentuk individu untuk tetap berada didalam organisasi tersebut, serta pengalaman dalam melaksanakan kegiatan berorganisasi.

### 3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Haryanti (2014) menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

a. Aspek Identifikasi Organisasi dapat dilakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. Sehingga diharapkan karyawan dengan rela memberikan sumbangsih agar tujuan organisasi tercapai. Karena karyawan dapat berpikir tujuan organisasi yang ada akan membawa mereka pada pemenuhan akan kebutuhan.

b. Aspek Keterlibatan Misalnya melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Karyawan akan merasa diterima sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya.

c. Aspek Loyalitas Individu Memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Menurut Oya (2019) mengemukakan adanya tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

a. *Affective commitment*, atau komitmen afektif adalah komitmen karyawan yang terlihat berdasarkan ikatan emosional karyawan dengan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari umur dan lama masa kerja.

b. *Continuance commitment*, atau komitmen kontinyu adalah komitmen karyawan berdasarkan resiko atau harga yang harus mereka bayar baik

secara sosial atau pun ekonomi jika meninggalkan organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari kesadaran seseorang terhadap organisasi seperti gaji, fasilitas, umur, jabatan, yang diperoleh oleh guru.

- c. *Normative commitment*, komitmen normatif yang mencerminkan komitmen karyawan berdasarkan kewajiban yang mereka rasakan untuk tetap tinggal atau menetap di organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari individu patuh kepada organisasi sebagai balas jasa, respek social, budaya, atau agama.

Berdasarkan pemaparan yang di atas dapat disimpulkan penulis bahwa aspek-aspek komitmen organisasi terdiri dari 3 yaitu aspek identifikasi organisasi, aspek keterlibatan dan aspek loyalitas individu. Dapat disampaikan dari ketiga aspek tersebut memiliki tujuan organisasi yang untuk dicapai pada setiap individu. Kemudian aspek-aspek komitmen organisasi yang lain memiliki arti bahwa adanya keterikatan individu dengan organisasi.

#### 4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Budiharjo (dalam Aprilya, 2013), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk

berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Menurut Munandar (dalam Aprilya, 2013) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan penulis bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah munculnya rasa kepercayaan dengan tujuan yang



ditetapkan organisasi, kemudian bersedia berusaha keras untuk kemajuan organisasi, dan muncul timbul rasa bertahan untuk menetap sebagai anggota organisasi.

## **C. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam menurut Asih (2018). Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut berdasarkan pandangan menurut Busro (2017).

Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performasi individu Busro (2017). Stress kerja merupakan kondisi psikologis individu yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika terjadi ketidakseimbangann antar tuntutan kerja dengan kompetensi yang dimiliki individu untuk memenuhi tuntutan tersebut Busro (2017). Dalam Ahmad (2016) Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja, stress kerja adalah pola reaksi emosional, kognitif, dan perilaku terhadap aspek pekerjaan organisasi dan lingkungan kerja.

Menurut Asih (2018) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Busro (2017) mendefenisikan stress di tempat kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka, yang mana ditandai dengan adanya perubahan pada orang yang memaksakan diri untuk menyelesaikan pekerjaan mereka meskipun dirasakan terlalu berat baginya.

Sementara Kaloko (2015) mendefenisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut Wang (2020) Stres kerja mengacu pada pengalaman negatif yang sarat pengaruh disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan respons kemampuan para pekerja. Menurut Susilo (2011) adanya stress dapat bermanfaat untuk meningkatkan performansi, meningkatkan kekuatan fisik, meningkatkan efisiensi kinerja jantung, serta mengaktifkan kesadaran individu akan suatu permasalahan sehingga mendorong individu berusaha mencari cara dalam rangka melepaskan diri dari kondisi yang tidak nyaman.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian stress kerja adalah suatu keadaan individu yang tidak seimbang yang disebabkan tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga yang ditandai dengan adanya muncul emosi yang tidak stabil dan sikap yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

## 2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Busro (2017), penyebab terjadinya stress kerja dapat digolongkan menjadi dua hal besar, yaitu dari dalam diri seseorang dan dari luar diri orang tersebut.

Faktor dari dalam diri seseorang antara lain:

1. Kompetensi kerja.

Seseorang yang mempunyai kompetensi kerja yang tinggi akan sulit mengalami stress kerja, karena segala permasalahan kerja akan dapat diselesaikan dalam waktu yang relative singkat, sementara mereka yang lama untuk keluar dari berbagai permasalahan kerja yang mampu membuat stress berkepanjangan.

2. Kemampuan penalaran dalam mencari jalan keluar.

Semakin tinggi tingkat penalaran seseorang semakin mudah untuk keluar dari berbagai permasalahan kerja yang disalurkan menyebabkan stress. Sebaliknya orang yang mempunyai tingkat penalaran yang rendah, akan mengalami kesulitan yang luar biasa dalam mengelola stress sehingga sulit keluar dari posisi stress yang dialami. Kemampuan penalaran di sini juga termasuk tingkat pendidikan dan latihan.

3. Pengalaman kerja.

Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, semakin mudah dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga semakin sulit terpapar stress, sebaliknya orang yang masih sedikit pengalamannya maka akan mudah sekali terpapar stress ketika dihadapkan berbagai permasalahan ringan sekalipun.

4. Kematangan karir,

Semakin mamtang tingkat karir seseorang semakin sulit untuk terpapar stress dan sebaliknya, semakinn rendah tingkat kematangan karir, maka akan semakin mudah karyawan tersebut mengalami stress. Orang yang mempunyai kematangan karir, meskipun mengalami stress akan mudah reda, karena mampu melakukan berbagai adaptasi dan berbagai upaya manajemen stress dengan baik.

#### 5. Kematangan emosi.

Semakin matang emosi seseorang semakin ringan tingkat stress yang dialami dann semakin rendah tingkat kematangan seseorang, maka semakin mudah sesorang tersebut terpapar stress.

#### 6. Inovasi diri

Semakin tinggi tingkat kemampuan melakukan inovasi, semakin rendah tngkat stress yang akan dialami oleh karyawan. Karena dengan inovasi sutau pekerjaan yang berat menjadi ringan yag sulit menjadi mudah yang seharusnya dikerjakan dalam waktu yang lama menjadi singkat yang seharusnya dilakukan secara bersama-sama dalam jumlah orang yang banyak menjadi cukup sedikit yang seharusnya mahal menjadi ringan yang seharusnya membutuhkan sumber daya banyak menjadi hemat yang seharusnya hanya dapat dikerjakan dengan teknologi tinggi menjadi cukup dengan teknologi yang sederhana dan murah.

#### 7. Motivasi kerja

Semakin tinggi tingkat motivasi pegawai terhadap pekerjaan yang digeluti, semakin rendah peluang untuk terpapar stress. Namun individu yang mempunyai motivasi rendah akan mudah sekali mengalami stress kerja, karena sejak awal memang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

#### 8. Kepercayaan diri.

Semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang pegawai maka semakin rendah kemungkinan terpapar oleh rasa stress kerja, tetapi sebaliknya orang yang mempunyai tingkat kepercayaan diri yang rendah akan dengan sangat mudah terjadi stress.

#### 9. Komitmen atau loyalitas terhadap organisasi

Merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

#### 10. Kepuasan kerja pegawai.

Semakin puas pegawai terhadap hasil kerja yang dihasilkan dan semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap fasilitas yang diharapkan diperoleh dari kantor maka akan menyebabkan seseorang tidak mudah mengalami stress. Sebaliknya pegawai yang tidak puas terhadap apa yang diharapkan dapat diterima dari perusahaan/organisasi maka individu tersebut akan mudah mengalami stress.

Beberapa faktor eksternal yang mampu meningkatkan peluang terjadinya stress individu antara lain:

1. Kepemimpinan
2. Beban kerja atau target
3. Lingkungan/ iklim kerja/ suasana kerja
4. Budaya kerja/ budaya organisasi
5. Tim kerja
6. Sarana dan prasarana

Wijayaningsih (dalam Asih, 2018) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi stres yaitu:

a. Faktor penilaian kognitif

Stres adalah pengalaman subjektif individu didasarkan atas persepsi terhadap situasi, baik dari dalam maupun dari luar. Setiap individu berbeda dalam mereaksi suatu stresor. Ada yang menganggap ringan, sedang, atau berat ada yang merasa tidak berdaya.

b. Faktor pengalaman

Merupakan proses belajar mengajar tentang kenyataan kalau sering menghadapi suatu masalah dan bisa dihadapi dengan baik maka kalau dihadapkan pada masalah yang sama akan mudah diselesaikan.

c. Faktor tuntutan

Besar kecilnya tuntutan akan mempengaruhi penanggulangan stres pada individu.

d. Faktor pengaruh interpersonal

Respon terhadap stres dipengaruhi oleh latar belakang dan pengalaman subjektif. Peningkatan kesadaran dan pemahaman terhadap suatu masalah bisa membantu mengatasi stres secara potensial.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis dapat menyimpulkan factor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah factor eksternal dan intenal yang

didasarkan pada penilaian kognitif, factor pengalaman, factor tuntutan dan factor pengaruh interpersonal.

### 3. Aspek-aspek Stres Kerja

Busro (2017) menyebutkan adanya tiga aspek potensial penyebab stress kerja secara umum, yang meliputi:

#### 1. Aspek Lingkungan.

Aspek lingkungan yang terjadi di masyarakat terkait dengan kondisi global yang menyebabkan stress kerja, antara lain: ketidakpastian ekonomi berupa perubahan daur bisnis, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi yang dapat menyebabkan keterampilan dan pengalaman anggota menjadi using dalam waktu yang sangat singkat.

#### 2. Aspek Organisasional.

Aspek organisasional adalah kondisi-kondisi organisasi yang mampu menimbulkan stress kerja, antara lain :

- a). Kondisi instrinsik pekerjaan
- b). Karakteristik peran
- c). Karakteristik lingkungan social
- d). Iklim organisasi
- e). karakteristik fisik lingkungan kerja

#### 3. Aspek individual.

Aspek individual adalah semua hal yang terdapat dalam kehidupan pribadi individu diluar pekerjaan, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian anggota yang rentan terhadap stress.

Sopiah (2018) akibat dari stress bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu:

#### 1. Fisik

Akibat stress pada fisik mudah sekali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stress yang cukup tinggi dan berkepanjangan diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah

#### 2. Psikis

Dampak stress pada aspek psikis bisa dikenali, di antaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurangnya bersemangat.

#### 3. Perilaku

Akibat stress bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi, kerja tinggi, dan di tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis dapat menyimpulkan aspek-aspek stress kerja dapat dilihat dari aspek lingkungan, aspek organisasional, aspek individual, fisik, psikis, dan perilaku.

### **4. Gejala Stres Kerja**



Menurut Waluyo (2009) tiga gejala dari stress kerja pada individu, yaitu:

1. Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stress pekerjaan:

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- c. Sensitive dan *hyperreactivity*.
- d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
- e. Komunikasi yang tidak efektif.
- f. Perasaan terkucil dan terasing.
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi.
- i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
- j. Menurunnya rasa percaya diri

2. Gejala Fisiologis

Gejala-gejala yang utama dari stress kerja adalah:

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- b. Meningkatnya sekresi dari hormone stress (contoh: adrenalin dan nonadrenalin).
- c. Gangguan *gastrointestinal* (misalnya gangguan lambung).
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.

- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*).
- f. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- g. Gangguan pada kulit.
- h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
- i. Gangguan tidur.
- j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko kemungkinan terkena kanker.

### 3. Gejala Perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stress kerja adalah:

- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
- b. Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas.
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kelebihan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- g. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- h. Meningkatnya *agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas*
- i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Menurut Braham (dalam Zainal, 2017), gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gata-gatal. Punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energy.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitive, gelisah dan cemas, suasana hati beruba-ubah, sedih mudah menangis dan depresi, gugup agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa gejala stress terdiri dari 3 gejala yakni gejala psikologis ditemui pada meningkatnya rasa keletihan

sehingga kurangnya bersemangat dalam bekerja, kemudian gejala fisiologis yang ditemui pada individu mengalami tingkat stress yang tinggi sehingga mengalami munculnya penyakit, dan gejala perilaku yang ditemui pada penurunan kinerja sehingga mengalami keputusasaan dalam bekerja yang beresiko menyakiti diri. Dan 3 gejala juga ditandai dengan fisik yang berkaitan dengan terganggu pola tidur dan pola makan, emosional berkaitan dengan perasaan yang cenderung berubah-ubah, intelektual berkaitan dengan terganggunya pikiran, dan interpersonal tidak mempercayai orang lain.

### 5. Ciri-ciri stres kerja

Menurut GoodDoctor (2020) seseorang bisa memiliki ciri-ciri stres kerja tergantung pada beban pekerjaan, peningkatan psikologis dan faktor lain seperti kehidupan pribadi serta kesehatan. Ketika seseorang mengalami stres terutama akibat pekerjaan yang berat, maka biasanya akan memunculkan tanda spesifik, beberapa ciri-ciri stres kerja antara lain sebagai berikut :

#### 1. Kesehatan Fisik Terganggu

Tingkat stres yang tinggi ditempat kerja akan memengaruhi kesehatan fisik seseorang. Aktivitas pekerjaan brulag dapat mengganggu system tubuh dan meningkatkan kerentanan terhadap penyakit. Pelepasan hormone stres kortisol berulang kali akan mengganggu system kekebalan tubuh, memungkinkan peningkatan gangguan autoimun, penyakit kardiovaskular, dan Alzheimer. Stres kronis juga bisa memengaruhi perilaku sehat, sepertiolahraga, kebiasaan makan, dan pola tidur.

#### 2. Produktivitas Kerja Menurun

Stres akibat pekerjaan bisa pula membahayakan perusahaan atau organisasi. Seseorang yang mengalami stres bisa menurunkan produktivitas kerja, menyebabkan konflik antar rekan kerja, hingga sering absen dari pekerjaan. Jika hal ini dibiarkan dan terus terjadi, maka akan menyebabkan masalah lebih serius hingga menyebar di tempat kerja. Karena itu, ada baiknya untuk segera melakukan konsultasi dengan dokter untuk menangani masalah stres yang dialami.

### 3. Penurunan Fungsi Kognitif

Menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan juga bisa meningkatkan masalah kesulitan secara kognitif. Seseorang yang mengalami stres akan lebih sulit untuk berkonsentrasi dan membuat suatu keputusan. Stres yang berkaitan dengan kerja dapat pula menyebabkan perasaan kewalahan dan tidak mampu dalam mengatasi masalah. Karena itu, kebanyakan penderita stres akan merasa mudah marah dan putus asa.

### 4. Sering Absen

Seperti yang sudah disebutkan, stres akan meningkatkan resiko kesehatan secara fisik. Kesehatan fisik yang terganggu akan menyebabkan seseorang mudah terserang penyakit dan sering absen dari pekerjaan. Gangguan secara fisik juga bisa mengakibatkan penurunan kinerja kerja sehingga tidak optimal dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika sudah menyebabkan hal ini, segera lakukan pemeriksaan agar penanganan penyakit yang tepat.

### 5. Ketidaktertarikan Bersosialisasi

Perubahan suasana hati dan lekas marah bisa menyebabkan ketertarikan untuk bersosialisasi dengan orang lain. Salah satu penyebab ketidaktertarikan ini dapat diakibatkan karena adanya masalah dengan hubungan interpersonal. Menarik diri dari lingkungan mungkin juga dapat membantu mengurangi gejala stres. Namun, perlu pemeriksaan lebih lanjut bersama dokter untuk mendapatkan penanganan secara tepat dan efisien.

Menurut Munandar (dalam Asih, 2018) stres diungkapkan melalui ciri-ciri umum, seperti

1. Somnabulisme (tidak dapat tidur)
2. Merokok berat
3. Peminum minuman keras
4. Khawatir
5. Mudah tersinggung
6. Gelisah
7. Sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan
8. Dan masa-masa lelah yang panjang

Dari pemaparan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa ciri-ciri stress kerja adalah tingkat kesehatan fisik yang tinggi sehingga menimbulkan kinerja yang cukup tinggi lalu rasa ingin bersosialisasi berkurang yang berakibat pada perasaan yang tidak tenang.

#### **D. Hubungan Stress Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru**

Guru adalah seorang tenaga pendidik professional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian serta melakukan evaluasi kepada peserta didik Safitri (2019). Semenjak masa pandemic Covid-19 komitmen organisasi pada sekolah mengalami penurunan dikarenakan kondisi yang ada tujuan sekolah tidak terpenuhi, guru yang mengalami stress, dan siswa yang tidak memahami pembelajaran. Adapun ciri-ciri yang terjadi dilapangan guru mengalami stress kerja menurunnya kehadiran dalam proses mengajar, lalu kurangnya rasa ingin mencapai tujuan dari sekolah sehingga banyaknya guru yang mengalami stress yang tinggi membuat guru tidak mampu mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh sekolah. dilihat banyaknya guru yang mengalami beban yang tinggi membuat guru tidak mampu mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh sekolah dilihat dari ada beberapa guru yang mengambil pekerjaan diluar sekolah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, dorongan berprestasi, masa kerja, tantangan kerja, umpan balik, stress kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir, tanggung jawab, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya Oya (2019) menunjukkan hubungan negatif antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT X. Artinya semakin stres kerja tinggi, maka semakin rendah komitmen organisasi atau semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Kemudian penelitian Bhatti (2016) yang berjudul *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector*

menunjukkan hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres merupakan penyebab utama yang menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

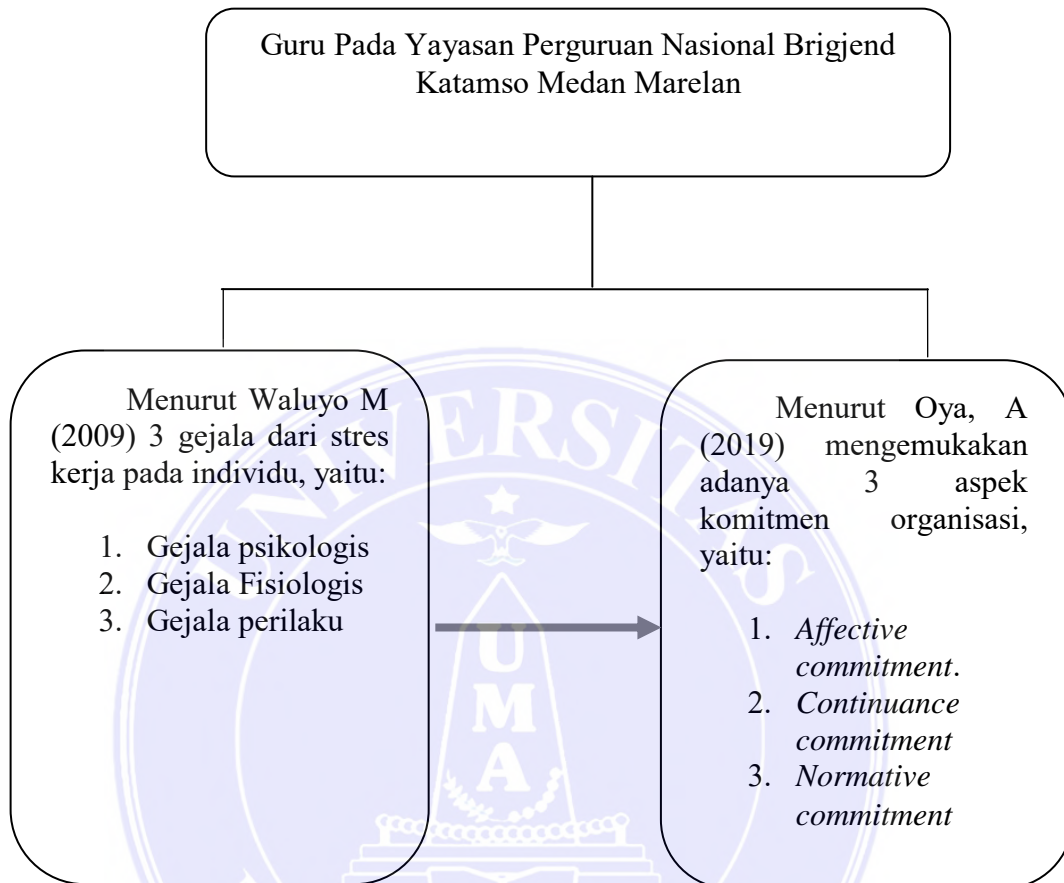
Lalu penelitian Khatibi (2009) yang berjudul *The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy*, hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan organisasi komitmen, komitmen afektif dan komitmen normatif, tetapi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen berkelanjutan.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Mojtabazadeh (2016) Stres kerja telah menjadi salah satu masalah kesehatan yang paling serius masalah di dunia modern, seperti yang terjadi dalam pekerjaan apapun. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan positif antara stres kerja dan komitmen organisasi, komitmen afektif dan komitmen normatif, tetapi tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen berkelanjutan.

## E. Kerangka Konseptual



Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



## F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan negatif antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada Guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelان dengan asumsi apabila nilai stress kerja tinggi maka tingkat komitmen organisasi pada anggota juga rendah dan sebaliknya apabila nilai stress kerja rendah maka tingkat komitmen organisasi pada guru juga tinggi.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Metode penelitian kuantitatif dimana data penelitian yang diperoleh berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan metode statistik (Sugiono, 2014). Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan survei analitis pendekatan kuantitatif korelasional karena peneliti ingin melihat hubungan antara dua variabel yang diteliti. Penelitian korelasional merupakan tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan lainnya. Tujuan utama melakukan penelitian korelasional yaitu menolong menjelaskan pentingnya tingkah laku manusia atau untuk meramalkan suatu hasil (Yusuf, 2014).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2014) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (X): Stres Kerja
2. Variabel terikat (Y): Komitmen Organisasi

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan ciri atau karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2017). Berdasarkan judul penelitian ini maka yang ingin dilihat dari definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Stres kerja (X)

Stress kerja adalah keadaan individu yang merasakan penurunan kondisi psikologis, psikis, fisiologis dan perilaku yang disebabkan oleh tuntutan atau beban kerja yang berlebihan, sehingga munculnya tingkat emosi yang tidak stabil dan performa yang menurun.

#### 2. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk melakukan usaha keras demi mencapai keberhasilan dalam organisasi yang dilakukan tanpa mengharapkan imbalan atau pujian serta hasrat untuk terus bekerja tetap

### D. Populasi & Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2014) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi penelitian ini adalah 88 guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili).

E.

Sampel dalam penelitian ini adalah guru TK-SD-SMP-SMA-SMK Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan sebanyak 88 orang.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling atau teknik sampel adalah cara atau teknik bagaimana menarik atau mengambil sampel dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik untuk menentukan sample dari populasi dengan jumlah sample yang di ambil seluruhnya dari populasi, Sugiyono (dalam Aprilya R, 2018) Total sampel di pilih karena jumlah sampel tidak lebih dari 100 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2014). Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan

dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif (Sugiyono, 2014)

Metode skala yang digunakan terdiri dari 3 gejala yaitu skala untuk mengukur stress kerja dan skala untuk mengukur komitmen organisasi.

#### 1. Skala stress kerja

Skala dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada gejala yang dikemukakan oleh Waluyo (2009) meliputi: Gejala Psikologis yang berkaitan dengan kecemasan, ketegangan, dan kebingungan, kemudian gejala fisiologis berkaitan dengan meningkatnya denyut jantung, dan gejala perilaku berkaitan dengan menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.

Skala tersebut menggunakan skala Likert. Skala Likert ini dikembangkan oleh Rensis Likert yang merupakan suatu series butir (butir soal), skala ini dimaksudkan untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dari butir soal (Yusuf, 2014). Pernyataan dalam skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (mendukung pernyataan/ positif) dan *unfavorable* (tidak mendukung pernyataan/ negatif). Adapun ketentuan penilaian adalah sebagai berikut:

#### Favorable

Sangat Setuju (SS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 4  
 Setuju (S) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 3  
 Tidak Setuju (TS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 2  
 Sangat Tidak Setuju (STS): apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 1

### Unfavorable

- Sangat Setuju (SS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 1
- Setuju (S) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 2
- Tidak Setuju (TS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 3
- Sangat Tidak Setuju (STS): apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 4

## 2. Skala komitmen organisasi

Skala dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada 3 aspek komitmen organisasi yaitu: *affective commitment* berkaitan dengan ikatan emosional karyawan dengan organisasi, kemudian *continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran seseorang terhadap organisasi, dan *normative commitment* berkaitan dengan kewajiban yang mereka rasakan untuk tetap tinggal pada organisasi.

Skala tersebut menggunakan skala Likert. Pernyataan dalam skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (mendukung pernyataan/ positif) dan *unfavorable* (tidak mendukung pernyataan/ negatif). Adapun ketentuan penilaian adalah sebagai berikut:

### Favorable

- Sangat Setuju (SS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 4
- Setuju (S) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 3
- Tidak Setuju (TS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS): apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 1

## Unfavorable

- Sangat Setuju (SS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 1
- Setuju (S) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 2
- Tidak Setuju (TS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 3
- Sangat Tidak Setuju (STS): apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 4

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

### 1. Validitas

Uji yang bersifat sah dalam mengambil data yang dilakukan dalam suatu penelitian. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2014). Untuk mengetahui validitas skala komitmen organisasi dan skala stress kerja menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan salah satu rumus *product moment correlation* sebagai berikut (Yusuf, 2014):

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

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

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2014). Sedangkan menurut Yusuf (2014) reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus *Alpha* menurut Arikunto (2014) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansi butir  
 $\sigma_t^2$  = Variansi total

## G. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *pearson product moment* dari Karl Pearson, dimana apabila ingin melihat hubungan dua variabel dan data yang dikumpulkan bukan ordinal maupun nominal, maka teknik yang paling sesuai adalah *product moment correlation* (Yusuf,2014).



Adapun rumus yang digunakan untuk *pearson product moment* menurut Arikunto (2014) sebagai berikut:

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

Keterangan:

|            |                                                           |
|------------|-----------------------------------------------------------|
| $r_{xy}$   | = Korelasi X dan Y                                        |
| $\sum X$   | = Jumlah skor dalam sebaran x                             |
| $\sum Y$   | = Jumlah skor dalam sebaran y                             |
| $\sum XY$  | = Jumlah hasil kali skor x dengan skor y yang berpasangan |
| $\sum X^2$ | = Jumlah skor yang dikuadratkan dari x                    |
| $\sum Y^2$ | = Jumlah skor yang dikuadratkan dari y                    |
| n          | = Banyaknya subjek skor x dan skor y yang berpasangan     |
| X          | = Variabel bebas                                          |
| Y          | = Variabel terikat                                        |

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Koelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan negative antara stress kerja dengan komitmen organisasi dimana  $r_{xy} = -0,401$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah komitmen organisasi hipotetsis diterima, begitu juga sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi
2. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,161$ . Ini menunjukkan bahwa stress kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 16,1 %.
3. Dari hasil penelitian ini stres kerja mengarah ketinggian sebab nilai rata-rata empirik (97,77) lebih besar dari hipotetik (92,5), dan komitmen organisasi tergolong sedang mengarah ke tinggi sebab nilai rata-rata empirik (73,65) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (70).

## B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat , maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

### 1. Saran kepada guru

Bagi guru disarankan untuk tetap berkonsentrasi dalam bekerja dan bersikap tenang untuk menghadapi situasi pandemic COVID-19 saat ini. Dapat dilihat bahwa saat ini tingkat stress kerja guru cukup tinggi, hal ini dapat berpengaruh pada rendahnya komitmen guru. Disarankan juga untuk para guru untuk mampu beradaptasi ketika mengalami keadaan yang berubah, yang dimana situasi pandemic *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* saat ini membuat guru harus bisa menguasai teknologi. Guru juga harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat berfikir positif dan selalu optimis terhadap apa yang ia hadapi dan bertindak secara efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan ataupun frustrasi. Individu juga harus dapat menerima perubahan apapun yang terjadi dalam bekerja dan dapat menerimanya, termasuk ketika memasuki masa pandemic COVID-19 sehingga terlepas dari rasa stres kerja yang berlebihan.

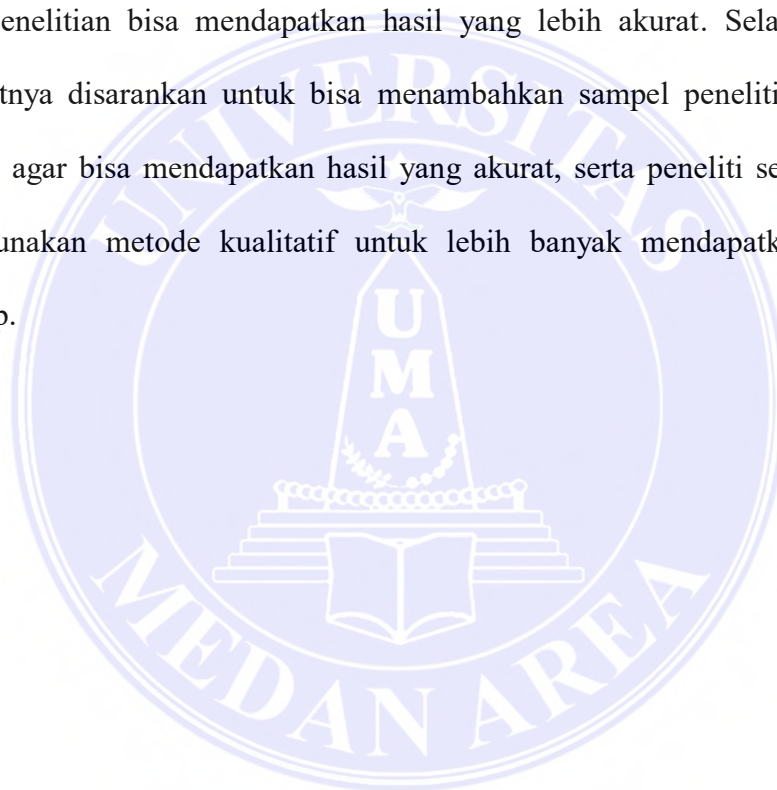
### 2. Bagi sekolah

Bagi pihak sekolah disarankan agar bisa memberikan motivasi kepada guru untuk terus bekerja dengan baik dan meyakinkan bahwa guru bisa memberikan hasil kerja yang membanggakan bagi sekolah walaupun di masa pandemic COVID-19. Disarankan juga pada sekolah untuk memberikan pemberitahuan secara terbuka untuk adanya untuk pengembangan strategi pembelajaran dimasa online sehingga mampu menerima perubahan-perubahan baru dan dapat dibicarakan secara terbuka dengan semua guru untuk adanya

perubahan metode belajar dengan online dan memberikan metode pengajaran secara efektif dengan system daring (online), Sehingga guru tidak merasa kesulitan dalam menyampaikan materi secara daring.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Menyadari peneliti ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan screening sehingga hasil penelitian bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan untuk bisa menambahkan sampel penelitian yang lebih banyak agar bisa mendapatkan hasil yang akurat, serta peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode kualitatif untuk lebih banyak mendapatkan data yang lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. (2016). *Relationship Between Job Stress And Organisational Commitment Among Public Servants In Pontian, Johor. International Journal of Business, Economics and Law* (10).
- Aisyah, S. (2015). "Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. *Jasamarga Cabang Belmera*", Jurnal Diversita (1).
- Aprilya R. (2018). "Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia". Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asih Yuli G. dkk. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Bhatti H M, dkk. (2016). *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. Journal of Business Management and Economics* (7) (1)
- Darmadi. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Download Bogor: Guepedia.
- Faustyna. (2014). "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan". *Jurnal Manajemen & Bisnis*. (14). 49–63.
- Gooddoctor. (2020) Juli 23. Sering Absen dan Malas Bersosialisasi? Tandanya Pekerjaan Mulai Membuat Kamu Stres. Di akses pada tanggal 25 Juli 2020 dari <https://www.gooddoctor.co.id/tipskeehatan/mental/ciri-ciri-stres-kerja/>.
- Haryanti K, dkk: *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*". Psikodimensia (13)
- Heriyansyah. (2018). *Guru Adalah Manajer Sesungguhnya Disekolah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (1)
- <http://www.ypnbrigjendkatamso.sch.id/> (diakses pada Kamis, 12 April 2012)
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta

- Kaloko Z A L. (2015). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Lalu Lintas Di Polresta Medan. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area
- Khatibi A. (2009). *The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy*. *World Journal of Sport Sciences* (2) (4)
- Mulyana A.Z (2010). *Rahasia Menjadi Guru Hebat*. Surabaya: Grasindo (ebook)
- Mojtabazadeh H, dkk. (2019). *The Relationship between Job Stress and Organizational Commitment in Tax Organization*. *Journal of Industrial Strategic Management* (1) (2)
- Ormrod, Jeanne Ellis. (2018). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Dan Berkembang*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga
- Oya M A, dkk (2019). Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan bagian Produksi di PT.X. *Psychopreneur Journal* (3) (2).
- Safitri, D. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Riau: Indragiri Dot Com. (ebook)
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo B (2011). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Restoran X. *Jurnal Psikologi* (7)
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Waluyo M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wang P, dkk (2020). *Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction*. *Frontiers in Psychology* (11)
- Wulandari I. (2018). Hubungan Antara Stres Dan Komitmen Organisasi Pada Anggota Polisi. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma
- Yusuf, A. Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Yusuf R. (2018). *Komitmen Organisasi: defenisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustakaq

# LAMPIRAN



## Lampiran A

### 1. Skala Stres Kerja

#### ANGKET PENELITIAN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Kerja :

Temukan pilihan jawaban yang sungguh – sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda centang / ceklis (✓)** pada pilihan jawaban tersebut.

**SS** = Apabila anda “**SANGAT SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

**S** = Apabila anda “**SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

**TS** = Apabila anda “**TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

**STS** = Apabila anda “**SANGAT TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

SELAMAT MENGERJAKAN



| NO | PERNYATAAN                                                                                               | SS | S | TS | STS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1  | Saya cemas ketika murid tidak memahami materi yang saya berikan                                          |    |   |    |     |
| 2  | Saya terbiasa ketika ada perubahan metode dalam mengajar                                                 |    |   |    |     |
| 3  | Saya khawatir ketika ada perubahan dalam metode dalam mengajar                                           |    |   |    |     |
| 4  | Saya tidak memperlakukan murid tidak memahami materi yang saya berikan                                   |    |   |    |     |
| 5  | Semenjak masa pandemi covid-19 saya lebih mudah sensitive bila dikaitkan dengan perubahan metode belajar |    |   |    |     |
| 6  | Semenjak masa pandemi covid-19 saya mampu membuat keputusan memilih metode belajar yang efektif          |    |   |    |     |
| 7  | Semenjak masa pandemi covid-19 saya sulit membuat keputusan                                              |    |   |    |     |
| 8  | Semenjak masa pandemi covid-19 saya berusaha cepat tanggap dalam hal perubahan metode belajar            |    |   |    |     |
| 9  | Saya kesulitan menyampaikan materi dengan menggunakan aplikasi online                                    |    |   |    |     |
| 10 | Saya tetap percaya diri ketika mengajar dengan aplikasi online                                           |    |   |    |     |
| 11 | Saya malu ketika menggunakan aplikasi online dalam mengajar                                              |    |   |    |     |
| 12 | Saya mampu menyampaikan materi dengan menggunakan aplikasi online                                        |    |   |    |     |
| 13 | Semenjak masa pandemi covid-19 saya merasa tidak nyaman dalam mengajar                                   |    |   |    |     |
| 14 | Meskipun masa pandemi covid-19 saya tetap tenang mengerjakan pekerjaan saya                              |    |   |    |     |
| 15 | Semenjak masa pandemi covid-19 saya mulai jenuh mengerjakan pekerjaan saya                               |    |   |    |     |
| 16 | Meskipun kondisi masa pandemi covid-19 saya tetap nyaman dalam mengajar                                  |    |   |    |     |
| 17 | Semenjak masa pandemi covid-19 saya kesulitan menuangkan ide dalam metode belajar                        |    |   |    |     |
| 18 | Saya percaya diri dalam menyampaikan materi kepada siswa                                                 |    |   |    |     |
| 19 | Saya tidak percaya diri dalam menyampaikan materi kepada siswa                                           |    |   |    |     |
| 20 | Semenjak masa pandemi covid-19 saya lebih kreatif dalam menuangkan ide dalam metode belajar              |    |   |    |     |
| 21 | Saya gugup menyampaikan materi secara online                                                             |    |   |    |     |
| 22 | Saya tidak mengalami gangguan makan meskipun banyaknya pekerjaan                                         |    |   |    |     |

|    |                                                                                    |  |  |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 23 | Saya kehilangan nafsu makan ketika banyaknya pekerjaan sekolah                     |  |  |  |  |
| 24 | Saya terbiasa menyampaikan materi secara online                                    |  |  |  |  |
| 25 | Saya mudah lelah ketika banyaknya pekerjaan sekolah                                |  |  |  |  |
| 26 | Banyaknya pekerjaan tidak mempengaruhi kepala saya pusing                          |  |  |  |  |
| 27 | Kepala saya pusing ketika banyaknya pekerjaan sekolah                              |  |  |  |  |
| 28 | Saya terbiasa ketika banyaknya pekerjaan                                           |  |  |  |  |
| 29 | Saya kesulitan tidur ketika memikirkan banyaknya pekerjaan sekolah                 |  |  |  |  |
| 30 | Saya rutin mengoreksi hasil tugas siswa                                            |  |  |  |  |
| 31 | Terkadang saya menunda mengoreksi hasil tugas siswa                                |  |  |  |  |
| 32 | Banyaknya pekerjaan sekolah tidak mempengaruhi jam tidur saya                      |  |  |  |  |
| 33 | Saya merasa semenjak covid produktivitas kerja saya menurun                        |  |  |  |  |
| 34 | Ketika saya punya urusan lain saya terlebih dahulu menjelaskan materi kepada siswa |  |  |  |  |
| 35 | Terkadang saya memberikan tugas kepada siswa ketika ada urusan yang lain           |  |  |  |  |
| 36 | Saya merasa hasil kerja saya lebih meningkat semenjak covid                        |  |  |  |  |
| 37 | Saya marah ketika murid banyak bertanya dalam proses pembelajaran                  |  |  |  |  |
| 38 | Bagi saya masa pandemi covid-19 tidak mempengaruhi kedekatan dengan siswa          |  |  |  |  |
| 39 | Semenjak masa pandemi covid-19 saya merasa kurang dekat dengan siswa               |  |  |  |  |
| 40 | Saya memberikan penjelasan ketika murid banyak bertanya dalam proses pembelajaran  |  |  |  |  |

## 2. Skala Komitmen Organisasi

| NO  | PERNYATAAN                                                                                             | SS | S | TS | STS |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 41. | Saya senang menghabiskan sisa karir disekolah ini                                                      |    |   |    |     |
| 42  | Bagi saya bekerja disini adalah hal yang biasa                                                         |    |   |    |     |
| 43  | Tempat saya bekerja saat ini memiliki arti penting bagi saya                                           |    |   |    |     |
| 44  | Saya masih ingin mencari pekerjaan yang lain selain di sekolah ini                                     |    |   |    |     |
| 45  | Saya siap bekerja diluar jam kerja jika diperlukan                                                     |    |   |    |     |
| 46  | Saya memberikan alasan ketika dipanggil untuk kepentingan organisasi                                   |    |   |    |     |
| 47  | Saya siap jika dipanggil untuk kepentingan organisasi                                                  |    |   |    |     |
| 48  | Saya menolak bekerja diluar jam kerja walaupun diperlukan                                              |    |   |    |     |
| 49  | Saya senang bekerja disini karena tujuan organisasi disekolah terarah                                  |    |   |    |     |
| 50  | Saya sulit menjalin kerjasama yang baik kepada rekan guru                                              |    |   |    |     |
| 51  | Saya menjalin kerjasama yang baik kepada rekan guru                                                    |    |   |    |     |
| 52  | Saya tidak nyama bekerja lebih lama disekolah ini karena tujuan organisasi disekolah ini tidak terarah |    |   |    |     |
| 53  | Saya nyaman bekerja disini karena gajinya memuaskan                                                    |    |   |    |     |
| 54  | Saya memilih keluar dari pekerjaan ini karena kebutuhan saya tidak terpenuhi                           |    |   |    |     |
| 55  | Alasan utama saya bekerja disini karena kebutuhan hidup saya terpenuhi                                 |    |   |    |     |
| 56  | Saya tidak nyaman bekerja disini karena gajinya tidak memuaskan                                        |    |   |    |     |
| 57  | Saya memilih tetap disekolah ini karena adanya penghargaan bagi guru yang berprestasi                  |    |   |    |     |
| 58  | Saya tidak nyaman bekerja disini karena tidak adanya pengembangan karir                                |    |   |    |     |
| 59  | Saya memilih tetap diorganisasi karena ada pengembangan karir                                          |    |   |    |     |
| 60  | Saya memilih keluar dari sekolah ini karena tidak adanya penghargaan bagi guru yang berprestasi        |    |   |    |     |
| 61  | Saya senang bekerja di sini karena guru tetap akan mendapatkan bonus seperti THR (tunjangan hari raya) |    |   |    |     |
| 62  | Saya tidak akan bertahan di sini apabila tidak ada koperasi bagi guru tetap                            |    |   |    |     |

|    |                                                                                            |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 63 | Saya menetap bekerja di sini karena adanya koperasi bagi guru tetap                        |  |  |  |  |
| 64 | Bagi saya mendapatkan bonus untuk guru tetap adalah hal yang wajar                         |  |  |  |  |
| 65 | Selama saya bekerja disini saya akan menjaga nama baik sekolah                             |  |  |  |  |
| 66 | Saya tidak yakin bisa menjalin hubungan baik dengan guru dan orang tua siswa               |  |  |  |  |
| 67 | Saya mampu menjalin hubungan baik dengan guru dan orang tua siswa                          |  |  |  |  |
| 68 | Bagi saya menjaga nama baik sekolah tidak penting                                          |  |  |  |  |
| 69 | saya nyaman bekerja disini karena tidak membatasi keyakinan para guru                      |  |  |  |  |
| 70 | Saya tidak bisa mentaati visi dan misi sekolah karena tidak sesuai dengan kemajuan sekolah |  |  |  |  |
| 71 | Saya patuh terhadap visi dan misi sekolah demi kemajuan sekolah                            |  |  |  |  |
| 72 | Bagi saya bekerja disini tidak nyaman karena keyakinan para guru dibatasi                  |  |  |  |  |
| 73 | Saya tetap bertahan disekolah ini meskipun ada masalah                                     |  |  |  |  |
| 74 | Saya tidak peduli terhadap rekan guru yang mengalami kesulitan                             |  |  |  |  |
| 75 | Saya siap membantu rekan guru jika mengalami kesulitan                                     |  |  |  |  |
| 76 | Ketika ada masalah saya memilih keluar dari sekolah ini                                    |  |  |  |  |

LAMPIRAN B

1. DATA STRES KERJA SEBELUM UJI COBA

| N<br>O | Nama/<br>Inisial | Jenis<br>Kelamin | Usia   | Masa<br>Kerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40  | tota<br>l |    |
|--------|------------------|------------------|--------|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----------|----|
| 1      | L                | Perempuan        | 27 thn | 5 thn         | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2   | 96        |    |
| 2      | S                | Perempuan        | 35 thn | 5 thn         | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 105 |           |    |
| 3      | AH               | Laki-laki        | 24 thn | 4 thn         | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 101 |           |    |
| 4      | EA               | Perempuan        | 27 thn | 3 thn         | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2   | 105       |    |
| 5      | D                | Laki-laki        | 28 thn | 3 thn         | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 104 |           |    |
| 6      | LA               | Laki-laki        | 27 thn | 3 thn         | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 106 |           |    |
| 7      | TAP              | Laki-laki        | 33 thn | 5 thn         | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 105 |           |    |
| 8      | T                | Perempuan        | 27 thn | 4 thn         | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1  | 4  | 1  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 1  | 3  | 1  | 4  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2   | 93        |    |
| 9      | E                | Perempuan        | 34 thn | 3 thn         | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2   | 101       |    |
| 10     | EY               | Perempuan        | 37 thn | 3 thn         | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2   | 103       |    |
| 11     | R                | Laki-laki        | 28 thn | 3 thn         | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2   | 101       |    |
| 12     | LA               | Laki-laki        | 34 thn | 6 thn         | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2   | 103       |    |
| 13     | W                | Perempuan        | 26 thn | 3 thn         | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2   | 97        |    |
| 14     | S                | Perempuan        | 27 thn | 3 thn         | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 105 |           |    |
| 15     | E                | Perempuan        | 35 thn | 7 thn         | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2   | 104       |    |
| 16     | V                | Perempuan        | 33 thn | 5 thn         | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 4  | 2  | 2   | 79        |    |
| 17     | Z                | Perempuan        | 35 thn | 6 thn         | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1  | 2  | 2  | 3  | 1  | 4  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 1  | 1  | 2   | 84        |    |
| 18     | RS               | Perempuan        | 35 thn | 5 thn         | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3   | 2         | 97 |
| 19     | I                | Perempuan        | 29 thn | 3 thn         | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2   | 89        |    |
| 20     | LS               | Perempuan        | 43 thn | 16 thn        | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 84        |    |
| 21     | LKLT             | Perempuan        | 35 thn | 9 thn         | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3   | 2         | 91 |
| 22     | TL               | Perempuan        | 35 thn | 9 thn         | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3   | 2         | 91 |
| 23     | II               | Perempuan        | 35 thn | 9 thn         | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3   | 2         | 91 |
| 24     | N                | Perempuan        | 35 thn | 3 thn         | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 2         | 97 |
| 25     | P                | Laki-laki        | 29 thn | 4 thn         | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2   | 104       |    |

|    |     |           |        |        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |   |   |   |   |   |     |     |     |   |     |     |
|----|-----|-----------|--------|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|---|-----|-----|
| 26 | TA  | Perempuan | 27 thn | 3 thn  | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 106 |   |   |   |   |   |     |     |     |   |     |     |
| 27 | RAS | Perempuan | 35 thn | 7 thn  | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3   | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 113 |     |     |   |     |     |
| 28 | MA  | Laki-laki | 42 thn | 12 thn | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2   | 121 |     |   |     |     |
| 29 | EP  | Perempuan | 40 thn | 13 thn | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3   | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 123 |     |     |   |     |     |
| 30 | AT  | Laki-laki | 33 thn | 6 thn  | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3   | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 120 |     |   |     |     |
| 31 | CR  | Perempuan | 30 thn | 4 thn  | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4   | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3   | 113 |   |     |     |
| 32 | AL  | Laki-laki | 37 thn | 10 thn | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4   | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3   | 124 |   |     |     |
| 33 | AH  | Laki-laki | 45 thn | 17 thn | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3   | 122 |   |     |     |
| 34 | M   | Perempuan | 27 thn | 3 thn  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3   | 3   | 125 |   |     |     |
| 35 | K   | Perempuan | 28 thn | 4 thn  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3   | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4   | 128 |     |   |     |     |
| 36 | H   | Perempuan | 33 thn | 8 thn  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3   | 120 |   |     |     |
| 37 | FH  | Perempuan | 38 thn | 12 thn | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3   | 120 |   |     |     |
| 38 | P   | Perempuan | 30 thn | 5 thn  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3   | 3   | 3   | 2 | 100 |     |
| 39 | Y   | Perempuan | 30 thn | 5 thn  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3   | 3   | 3   | 3 | 2   | 100 |
| 40 | YS  | Perempuan | 28 thn | 3 thn  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3   | 3   | 3 | 120 |     |



## 2. Data Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba

| NO | Nama/<br>Inisial | Jenis<br>Kelamin | Usia   | Masa<br>Kerja | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76  | total |     |
|----|------------------|------------------|--------|---------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|-----|
| 1  | L                | Perempuan        | 27 thn | 5 thn         | 3  | 2  | 4  | 1  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 2     | 90  |
| 2  | S                | Perempuan        | 35 thn | 5 thn         | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3     | 94  |
| 3  | AH               | Laki-laki        | 24 thn | 4 thn         | 4  | 4  | 4  | 1  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3   | 115   |     |
| 4  | EA               | Perempuan        | 27 thn | 3 thn         | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3     | 100 |
| 5  | D                | Laki-laki        | 28 thn | 3 thn         | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 98    |     |
| 6  | LA               | Laki-laki        | 27 thn | 3 thn         | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 97    |     |
| 7  | TAP              | Laki-laki        | 33 thn | 5 thn         | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3   | 97    |     |
| 8  | T                | Perempuan        | 27 thn | 4 thn         | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 1  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 1  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 106   |     |
| 9  | E                | Perempuan        | 34 thn | 3 thn         | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 112   |     |
| 10 | EY               | Perempuan        | 37 thn | 3 thn         | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3   | 96    |     |
| 11 | R                | Laki-laki        | 28 thn | 3 thn         | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3   | 95    |     |
| 12 | LA               | Laki-laki        | 34 thn | 6 thn         | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 99    |     |
| 13 | W                | Perempuan        | 26 thn | 3 thn         | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 97    |     |
| 14 | S                | Perempuan        | 27 thn | 3 thn         | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3   | 90    |     |
| 15 | E                | Perempuan        | 35 thn | 7 thn         | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 100   |     |
| 16 | V                | Perempuan        | 33 thn | 5 thn         | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1   | 92    |     |
| 17 | Z                | Perempuan        | 35 thn | 6 thn         | 4  | 2  | 3  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 1  | 4  | 2  | 2  | 1  | 4  | 2  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 2   | 84    |     |
| 18 | RS               | Perempuan        | 35 thn | 5 thn         | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 103   |     |
| 19 | I                | Perempuan        | 29 thn | 3 thn         | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3   | 93    |     |
| 20 | LS               | Perempuan        | 43 thn | 16 thn        | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4   | 4     | 120 |
| 21 | LKLT             | Perempuan        | 35 thn | 9 thn         | 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 104   |     |
| 22 | TL               | Perempuan        | 35 thn | 9 thn         | 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 104   |     |
| 23 | II               | Perempuan        | 35 thn | 9 thn         | 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 104   |     |
| 24 | N                | Perempuan        | 35 thn | 3 thn         | 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 110 |       |     |

|    |     |           |        |        |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |    |
|----|-----|-----------|--------|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|
| 25 | P   | Laki-laki | 29 thn | 4 thn  | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 97 |
| 26 | TA  | Perempuan | 27 thn | 3 thn  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2   | 89 |
| 27 | RAS | Perempuan | 35 thn | 7 thn  | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 85  |    |
| 28 | MA  | Laki-laki | 42 thn | 12 thn | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 96  |    |
| 29 | EP  | Perempuan | 40 thn | 13 thn | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 96  |    |
| 30 | AT  | Laki-laki | 33 thn | 6 thn  | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 91  |    |
| 31 | CR  | Perempuan | 30 thn | 4 thn  | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 89  |    |
| 32 | AL  | Laki-laki | 37 thn | 10 thn | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 77  |    |
| 33 | AH  | Laki-laki | 45 thn | 17 thn | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 78  |    |
| 34 | M   | Perempuan | 27 thn | 3 thn  | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 80  |    |
| 35 | K   | Perempuan | 28 thn | 4 thn  | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 77  |    |
| 36 | H   | Perempuan | 33 thn | 8 thn  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 107 |    |
| 37 | FH  | Perempuan | 38 thn | 12 thn | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 107 |    |
| 38 | P   | Perempuan | 30 thn | 5 thn  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 75 |
| 39 | Y   | Perempuan | 30 thn | 5 thn  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 74 |
| 40 | YS  | Perempuan | 28 thn | 3 thn  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 94  |    |





**3. Data Stres Kerja Setelah Uji Coba**

| NO | Nama/ Inisial | Jenis Kelamin | Usia   | Masa Kerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | TOTAL |     |
|----|---------------|---------------|--------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|-----|
| 1  | AS            | Perempuan     | 27 thn | 3 thn      | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 93    |     |
| 2  | P             | Perempuan     | 40 thn | 16 thn     | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2     | 93  |
| 3  | SH            | Laki-laki     | 30 thn | 5 thn      | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 92    |     |
| 4  | WI            | Laki-laki     | 26 thn | 3 thn      | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 95    |     |
| 5  | EW            | Perempuan     | 28 thn | 4 thn      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 97    |     |
| 6  | R             | Laki-laki     | 48 thn | 22 thn     | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 100   |     |
| 7  | J             | Perempuan     | 29 thn | 5 thn      | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 101   |     |
| 8  | KH            | Perempuan     | 27 thn | 3 thn      | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 100   |     |
| 9  | TRS           | Perempuan     | 33 thn | 7 thn      | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 98    |     |
| 10 | AT            | Perempuan     | 51 thn | 25.5 thn   | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 99    |     |
| 11 | MCP           | Perempuan     | 32 thn | 7 thn      | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 100   |     |
| 12 | UP            | Perempuan     | 49 thn | 23 thn     | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 98    |     |
| 13 | KN            | Perempuan     | 30 thn | 5 thn      | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 96    |     |
| 14 | S             | Laki-laki     | 33 thn | 7 thn      | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 98    |     |
| 15 | I             | Laki-laki     | 31 thn | 5 thn      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 97    |     |
| 16 | FH            | Laki-laki     | 36 thn | 8 thn      | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2     | 94  |
| 17 | OT            | Perempuan     | 27 thn | 3 thn      | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 99    |     |
| 18 | Y             | Perempuan     | 31 thn | 4 thn      | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2     | 101 |
| 19 | H             | Laki-laki     | 29 thn | 3 thn      | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 98    |     |
| 20 | WI            | Perempuan     | 27 thn | 3 thn      | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2     | 99  |
| 21 | AS            | Laki-laki     | 33 thn | 5 thn      | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 98    |     |
| 22 | S             | Perempuan     | 34 thn | 7 thn      | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 99 |       |     |
| 23 | AIU           | Laki-laki     | 28 thn | 4 thn      | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2     | 97  |
| 24 | R             | Perempuan     | 33 thn | 6 thn      | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2     | 95  |
| 25 | B             | Laki-laki     | 40 thn | 13 thn     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3     | 97  |
| 26 | SAN           | Perempuan     | 42 thn | 15 thn     | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3     | 100 |
| 27 | Y             | Perempuan     | 33 thn | 5 thn      | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 95    |     |
| 28 | SW            | Perempuan     | 36 thn | 10 thn     | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 88    |     |
| 29 | YR            | Laki-laki     | 28 thn | 4 thn      | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 98    |     |
| 30 | MS            | Perempuan     | 28 thn | 3 thn      | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 100   |     |



|    |     |           |        |         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |     |     |     |
|----|-----|-----------|--------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|-----|
| 66 | TN  | Perempuan | 36 thn | 8 thn   | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2   | 100 |     |     |
| 67 | BP  | Perempuan | 33 thn | 5 thn   | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2   | 2   | 102 |     |
| 68 | G   | Perempuan | 30 thn | 5 thn   | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2   | 99  |     |     |
| 69 | MIS | Laki-laki | 28 thn | 4.5 thn | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3   | 99  |     |     |
| 70 | IR  | Laki-laki | 33 thn | 6 thn   | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3   | 100 |     |     |
| 71 | SER | Perempuan | 29 thn | 5 thn   | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2   | 3   | 88  |     |
| 72 | TS  | Perempuan | 55 thn | 28 thn  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 102 |     |     |     |
| 73 | LL  | Perempuan | 29 thn | 3 thn   | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3   | 2   | 98  |     |
| 74 | JK  | Perempuan | 33 thn | 4 thn   | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3   | 2   | 101 |     |
| 75 | HY  | Perempuan | 48 thn | 20 thn  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2   | 2   | 99  |     |
| 76 | P   | Perempuan | 31 thn | 4 thn   | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2   | 2   | 97  |     |
| 77 | TES | Perempuan | 26 thn | 2.5 thn | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2   | 2   | 99  |     |
| 78 | TR  | Laki-laki | 47 thn | 19 thn  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2   | 2   | 96  |     |
| 79 | ER  | Laki-laki | 30 thn | 4 thn   | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2   | 3   | 2   | 94  |
| 80 | UU  | Laki-laki | 52 thn | 28 thn  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2   | 3   | 2   | 87  |
| 81 | WES | Laki-laki | 33 thn | 7 thn   | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3   | 3   | 87  |     |
| 82 | FD  | Laki-laki | 29 thn | 3 thn   | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3   | 3   | 91  |     |
| 83 | YG  | Perempuan | 38 thn | 11 thn  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3   | 102 |     |     |
| 84 | SHS | Laki-laki | 33 thn | 8 thn   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4   | 3   | 105 |     |
| 85 | D   | Perempuan | 40 thn | 12 thn  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2   | 100 |     |     |
| 86 | JIS | Perempuan | 44 thn | 14 thn  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2   | 3   | 2   | 102 |
| 87 | UR  | Laki-laki | 27 thn | 3 thn   | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3   | 2   | 102 |     |
| 88 | L   | Perempuan | 38 thn | 3 thn   | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3   | 2   | 2   | 97  |



4. Data Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

| NO | Nama/Inisial | Jenis Kelamin | Usia   | Masa Kerja | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | Total |    |
|----|--------------|---------------|--------|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----|
| 1  | AS           | Perempuan     | 27 thn | 3 thn      | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 89    |    |
| 2  | P            | Perempuan     | 40 thn | 16 thn     | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 94    |    |
| 3  | SH           | Laki-laki     | 30 thn | 5 thn      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 102   |    |
| 4  | WI           | Laki-laki     | 26 thn | 3 thn      | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 80    |    |
| 5  | EW           | Perempuan     | 28 thn | 4 thn      | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 80    |    |
| 6  | R            | Laki-laki     | 48 thn | 22 thn     | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 77    |    |
| 7  | J            | Perempuan     | 29 thn | 5 thn      | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 76    |    |
| 8  | KH           | Perempuan     | 27 thn | 3 thn      | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 88    |    |
| 9  | TRS          | Perempuan     | 33 thn | 7 thn      | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 101   |    |
| 10 | AT           | Perempuan     | 51 thn | 25.5 thn   | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 77    |    |
| 11 | MCP          | Perempuan     | 32 thn | 7 thn      | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 76    |    |
| 12 | UP           | Perempuan     | 49 thn | 23 thn     | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 80    |    |
| 13 | KN           | Perempuan     | 30 thn | 5 thn      | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 79    |    |
| 14 | S            | Laki-laki     | 33 thn | 7 thn      | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 71    |    |
| 15 | I            | Laki-laki     | 31 thn | 5 thn      | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 81    |    |
| 16 | FH           | Laki-laki     | 36 thn | 8 thn      | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1     | 71 |
| 17 | OT           | Perempuan     | 27 thn | 3 thn      | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 1  | 4  | 2  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 2  | 68    |    |
| 18 | Y            | Perempuan     | 31 thn | 4 thn      | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 81    |    |
| 19 | H            | Laki-laki     | 29 thn | 3 thn      | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 74    |    |
| 20 | WI           | Perempuan     | 27 thn | 3 thn      | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 98    |    |
| 21 | AS           | Laki-laki     | 33 thn | 5 thn      | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 83    |    |
| 22 | S            | Perempuan     | 34 thn | 7 thn      | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 83    |    |
| 23 | AIU          | Laki-laki     | 28 thn | 4 thn      | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 83    |    |
| 24 | R            | Perempuan     | 33 thn | 6 thn      | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 86    |    |
| 25 | B            | Laki-laki     | 40 thn | 13 thn     | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 78    |    |
| 26 | SAN          | Perempuan     | 42 thn | 15 thn     | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 72    |    |
| 27 | Y            | Perempuan     | 33 thn | 5 thn      | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 67    |    |
| 28 | SW           | Perempuan     | 36 thn | 10 thn     | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 77    |    |
| 29 | YR           | Laki-laki     | 28 thn | 4 thn      | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 77    |    |

|    |     |           |        |         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |     |    |
|----|-----|-----------|--------|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|
| 30 | MS  | Perempuan | 28 thn | 3 thn   | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 74  |    |
| 31 | MA  | Perempuan | 28 thn | 3 thn   | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3   | 72 |
| 32 | IPW | Perempuan | 29 thn | 6 thn   | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57  |    |
| 33 | RA  | Laki-laki | 28 thn | 4 thn   | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 57  |    |
| 34 | WT  | Laki-laki | 33 thn | 8 thn   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 93  |    |
| 35 | UT  | Perempuan | 44 thn | 16 thn  | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 55  |    |
| 36 | TWP | Perempuan | 30 thn | 4 thn   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 83  |    |
| 37 | A   | Perempuan | 29 thn | 3 thn   | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 88  |    |
| 38 | C   | Perempuan | 28 thn | 4 thn   | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 58  |    |
| 39 | NAP | Perempuan | 28 thn | 4 thn   | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 74  |    |
| 40 | AYR | Perempuan | 29 thn | 5 thn   | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74  |    |
| 41 | PA  | Laki-laki | 35 thn | 8 thn   | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 73  |    |
| 42 | YED | Perempuan | 28 thn | 4 thn   | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 74  |    |
| 43 | POI | Perempuan | 29 thn | 4.5 thn | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 103 |    |
| 44 | FH  | Perempuan | 42 thn | 15 thn  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 80  |    |
| 45 | T   | Laki-laki | 34 thn | 9 thn   | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 81  |    |
| 46 | ILK | Laki-laki | 35 thn | 7 thn   | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 77  |    |
| 47 | FT  | Laki-laki | 27 thn | 3 thn   | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 76  |    |
| 48 | H   | Perempuan | 29 thn | 3.5 thn | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 87  |    |
| 49 | II  | Perempuan | 50 thn | 25 thn  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 93  |    |
| 50 | JT  | Laki-laki | 30 thn | 6 thn   | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 77  |    |
| 51 | EDT | Laki-laki | 30 thn | 3 thn   | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 76  |    |
| 52 | A   | Perempuan | 43 thn | 10 thn  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 80  |    |
| 53 | PL  | Laki-laki | 38 thn | 9 thn   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 79  |    |
| 54 | IU  | Laki-laki | 33 thn | 6 thn   | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 72  |    |
| 55 | TF  | Laki-laki | 33 thn | 8 thn   | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 89  |    |
| 56 | Y   | Perempuan | 30 thn | 5 thn   | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 71  |    |
| 57 | HPO | Perempuan | 28 thn | 3 thn   | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 68  |    |
| 58 | KI  | Laki-laki | 27 thn | 4.5 thn | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 80  |    |
| 59 | C   | Laki-laki | 29 thn | 3 thn   | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 73  |    |
| 60 | DE  | Perempuan | 33 thn | 4.5 thn | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 96  |    |



LAMPIRAN C

**VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10
aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20
aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30
aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40
/SCALE('Stres Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Reliability**

|                        |                                                                                                    | Notes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                            |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Output Created         |                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 21-MAR-2021 17:47:49       |
| Comments               |                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                            |
| Input                  | Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data File<br>Matrix Input | DataSet0<br><none><br><none><br><none>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 40                         |
| Missing Value Handling | Definition of Missing<br>Cases Used                                                                | User-defined missing values are treated as missing.<br>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                            |
| Syntax                 |                                                                                                    | RELIABILITY<br>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40<br>/SCALE('Stres Kerja') ALL<br>/MODEL=ALPHA<br>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE<br>/SUMMARY=TOTAL. |                            |
| Resources              | Processor Time<br>Elapsed Time                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 00:00:00,03<br>00:00:00,04 |

[DataSet0]

**Scale: Stres Kerja****Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 40 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,929             | 40         |

**Item Statistics**

|          | Mean | Std. Deviation | N  |
|----------|------|----------------|----|
| aitem_1  | 2,90 | ,672           | 40 |
| aitem_2  | 2,65 | ,580           | 40 |
| aitem_3  | 2,70 | ,608           | 40 |
| aitem_4  | 2,55 | ,783           | 40 |
| aitem_5  | 2,88 | ,516           | 40 |
| aitem_6  | 2,43 | ,549           | 40 |
| aitem_7  | 2,73 | ,506           | 40 |
| aitem_8  | 2,45 | ,552           | 40 |
| aitem_9  | 2,65 | ,622           | 40 |
| aitem_10 | 2,30 | ,648           | 40 |
| aitem_11 | 2,58 | ,675           | 40 |
| aitem_12 | 2,45 | ,597           | 40 |
| aitem_13 | 3,00 | ,599           | 40 |
| aitem_14 | 2,40 | ,672           | 40 |
| aitem_15 | 2,63 | ,540           | 40 |
| aitem_16 | 2,60 | ,496           | 40 |
| aitem_17 | 2,70 | ,687           | 40 |
| aitem_18 | 2,58 | ,594           | 40 |
| aitem_19 | 2,43 | ,594           | 40 |
| aitem_20 | 2,45 | ,597           | 40 |
| aitem_21 | 2,50 | ,751           | 40 |
| aitem_22 | 2,60 | ,545           | 40 |
| aitem_23 | 2,45 | ,639           | 40 |
| aitem_24 | 2,65 | ,622           | 40 |
| aitem_25 | 2,80 | ,687           | 40 |
| aitem_26 | 2,75 | ,588           | 40 |
| aitem_27 | 2,83 | ,675           | 40 |
| aitem_28 | 2,70 | ,608           | 40 |
| aitem_29 | 2,70 | ,608           | 40 |
| aitem_30 | 2,43 | ,712           | 40 |
| aitem_31 | 2,73 | ,452           | 40 |
| aitem_32 | 2,48 | ,640           | 40 |
| aitem_33 | 2,80 | ,608           | 40 |



|          |      |      |    |
|----------|------|------|----|
| aitem_34 | 2,45 | ,639 | 40 |
| aitem_35 | 2,60 | ,545 | 40 |
| aitem_36 | 2,85 | ,427 | 40 |
| aitem_37 | 2,50 | ,599 | 40 |
| aitem_38 | 2,65 | ,622 | 40 |
| aitem_39 | 2,95 | ,597 | 40 |
| aitem_40 | 2,35 | ,533 | 40 |

## Item-Total Statistics

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aitem_1  | 101,88                     | 165,087                        | -,507                            | ,937                             |
| aitem_2  | 102,13                     | 147,138                        | ,663                             | ,925                             |
| aitem_3  | 102,08                     | 148,635                        | ,526                             | ,926                             |
| aitem_4  | 102,23                     | 160,179                        | -,202                            | ,935                             |
| aitem_5  | 101,90                     | 151,272                        | ,414                             | ,927                             |
| aitem_6  | 102,35                     | 149,413                        | ,527                             | ,926                             |
| aitem_7  | 102,05                     | 152,767                        | ,302                             | ,928                             |
| aitem_8  | 102,33                     | 147,353                        | ,681                             | ,925                             |
| aitem_9  | 102,13                     | 148,266                        | ,537                             | ,926                             |
| aitem_10 | 102,48                     | 146,051                        | ,659                             | ,925                             |
| aitem_11 | 102,20                     | 147,241                        | ,555                             | ,926                             |
| aitem_12 | 102,33                     | 147,097                        | ,645                             | ,925                             |
| aitem_13 | 101,78                     | 149,358                        | ,483                             | ,927                             |
| aitem_14 | 102,38                     | 144,958                        | ,704                             | ,924                             |
| aitem_15 | 102,15                     | 152,182                        | ,324                             | ,928                             |
| aitem_16 | 102,18                     | 150,353                        | ,509                             | ,927                             |
| aitem_17 | 102,08                     | 146,071                        | ,617                             | ,925                             |
| aitem_18 | 102,20                     | 150,010                        | ,442                             | ,927                             |
| aitem_19 | 102,35                     | 147,772                        | ,600                             | ,926                             |
| aitem_20 | 102,33                     | 147,251                        | ,634                             | ,925                             |
| aitem_21 | 102,28                     | 143,435                        | ,711                             | ,924                             |
| aitem_22 | 102,18                     | 147,738                        | ,661                             | ,925                             |
| aitem_23 | 102,33                     | 147,046                        | ,603                             | ,926                             |
| aitem_24 | 102,13                     | 146,112                        | ,684                             | ,925                             |
| aitem_25 | 101,98                     | 147,051                        | ,557                             | ,926                             |
| aitem_26 | 102,03                     | 149,051                        | ,515                             | ,927                             |
| aitem_27 | 101,95                     | 147,382                        | ,546                             | ,926                             |
| aitem_28 | 102,08                     | 153,969                        | ,163                             | ,930                             |
| aitem_29 | 102,08                     | 148,994                        | ,501                             | ,927                             |
| aitem_30 | 102,35                     | 145,874                        | ,605                             | ,926                             |
| aitem_31 | 102,05                     | 152,356                        | ,379                             | ,928                             |
| aitem_32 | 102,30                     | 148,574                        | ,501                             | ,927                             |
| aitem_33 | 101,98                     | 147,461                        | ,607                             | ,926                             |
| aitem_34 | 102,33                     | 146,892                        | ,613                             | ,926                             |
| aitem_35 | 102,18                     | 150,507                        | ,448                             | ,927                             |
| aitem_36 | 101,93                     | 152,892                        | ,353                             | ,928                             |
| aitem_37 | 102,28                     | 151,179                        | ,357                             | ,928                             |
| aitem_38 | 102,13                     | 149,651                        | ,444                             | ,927                             |
| aitem_39 | 101,83                     | 149,584                        | ,469                             | ,927                             |
| aitem_40 | 102,43                     | 148,815                        | ,591                             | ,926                             |

## Scale Statistics

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 104,78 | 156,794  | 12,522         | 40         |

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10
aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20
aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30
aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

## Reliability

| Notes                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         | 21-MAR-2021 17:49:20                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Comments               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Input                  | Active Dataset<br>Filter<br>Weight<br>Split File<br>N of Rows in Working Data<br>File<br>Matrix Input<br>Definition of Missing<br>Cases Used                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Missing Value Handling | User-defined missing values are treated as missing.<br>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.<br>RELIABILITY<br>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36<br>/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL<br>/MODEL=ALPHA<br>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE<br>/SUMMARY=TOTAL. |
| Syntax                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Resources              | Processor Time 00:00:00,02<br>Elapsed Time 00:00:00,04                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

[DataSet1]

**Scale: Komitmen Organisasi****Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 40 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,922             | 36         |

**Item Statistics**

|          | Mean | Std. Deviation | N  |
|----------|------|----------------|----|
| aitem_1  | 2,90 | ,545           | 40 |
| aitem_2  | 2,68 | ,656           | 40 |
| aitem_3  | 2,93 | ,572           | 40 |
| aitem_4  | 2,43 | ,931           | 40 |
| aitem_5  | 2,35 | ,893           | 40 |
| aitem_6  | 2,33 | ,474           | 40 |
| aitem_7  | 2,73 | ,554           | 40 |
| aitem_8  | 2,40 | ,545           | 40 |
| aitem_9  | 2,83 | ,594           | 40 |
| aitem_10 | 2,48 | ,599           | 40 |
| aitem_11 | 2,85 | ,662           | 40 |
| aitem_12 | 2,55 | ,597           | 40 |
| aitem_13 | 2,63 | ,628           | 40 |
| aitem_14 | 2,55 | ,552           | 40 |
| aitem_15 | 2,70 | ,516           | 40 |
| aitem_16 | 2,53 | ,640           | 40 |
| aitem_17 | 2,78 | ,530           | 40 |
| aitem_18 | 2,78 | ,480           | 40 |
| aitem_19 | 2,73 | ,506           | 40 |
| aitem_20 | 2,63 | ,586           | 40 |
| aitem_21 | 2,88 | ,563           | 40 |
| aitem_22 | 2,35 | ,483           | 40 |
| aitem_23 | 2,78 | ,480           | 40 |
| aitem_24 | 2,03 | ,423           | 40 |
| aitem_25 | 2,98 | ,577           | 40 |
| aitem_26 | 2,58 | ,594           | 40 |
| aitem_27 | 2,75 | ,630           | 40 |
| aitem_28 | 2,78 | ,660           | 40 |
| aitem_29 | 2,75 | ,543           | 40 |
| aitem_30 | 2,60 | ,496           | 40 |
| aitem_31 | 2,88 | ,516           | 40 |
| aitem_32 | 2,65 | ,580           | 40 |

|          |      |      |    |
|----------|------|------|----|
| aitem_33 | 2,55 | ,552 | 40 |
| aitem_34 | 2,58 | ,636 | 40 |
| aitem_35 | 2,83 | ,549 | 40 |
| aitem_36 | 2,65 | ,622 | 40 |

## Item-Total Statistics

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| aitem_1  | 92,40                      | 116,246                        | ,386                             | ,921                             |
| aitem_2  | 92,63                      | 120,189                        | ,033                             | ,926                             |
| aitem_3  | 92,38                      | 117,112                        | ,294                             | ,922                             |
| aitem_4  | 92,88                      | 117,394                        | ,140                             | ,927                             |
| aitem_5  | 92,95                      | 123,074                        | -,141                            | ,931                             |
| aitem_6  | 92,98                      | 118,743                        | ,205                             | ,922                             |
| aitem_7  | 92,58                      | 113,943                        | ,578                             | ,919                             |
| aitem_8  | 92,90                      | 117,733                        | ,258                             | ,922                             |
| aitem_9  | 92,48                      | 113,743                        | ,551                             | ,919                             |
| aitem_10 | 92,83                      | 111,738                        | ,710                             | ,917                             |
| aitem_11 | 92,45                      | 112,151                        | ,606                             | ,918                             |
| aitem_12 | 92,75                      | 114,603                        | ,479                             | ,920                             |
| aitem_13 | 92,68                      | 110,789                        | ,749                             | ,916                             |
| aitem_14 | 92,75                      | 115,064                        | ,483                             | ,920                             |
| aitem_15 | 92,60                      | 113,015                        | ,711                             | ,917                             |
| aitem_16 | 92,78                      | 114,743                        | ,433                             | ,920                             |
| aitem_17 | 92,53                      | 114,358                        | ,568                             | ,919                             |
| aitem_18 | 92,53                      | 117,487                        | ,324                             | ,921                             |
| aitem_19 | 92,58                      | 117,738                        | ,282                             | ,922                             |
| aitem_20 | 92,68                      | 114,789                        | ,475                             | ,920                             |
| aitem_21 | 92,43                      | 111,276                        | ,799                             | ,916                             |
| aitem_22 | 92,95                      | 115,536                        | ,512                             | ,920                             |
| aitem_23 | 92,53                      | 117,179                        | ,354                             | ,921                             |
| aitem_24 | 93,28                      | 120,871                        | ,004                             | ,924                             |
| aitem_25 | 92,33                      | 111,610                        | ,750                             | ,917                             |
| aitem_26 | 92,73                      | 111,948                        | ,699                             | ,917                             |
| aitem_27 | 92,55                      | 110,305                        | ,784                             | ,916                             |
| aitem_28 | 92,53                      | 110,974                        | ,696                             | ,917                             |
| aitem_29 | 92,55                      | 116,408                        | ,374                             | ,921                             |
| aitem_30 | 92,70                      | 114,677                        | ,580                             | ,919                             |
| aitem_31 | 92,43                      | 112,046                        | ,804                             | ,916                             |
| aitem_32 | 92,65                      | 112,490                        | ,672                             | ,918                             |
| aitem_33 | 92,75                      | 113,731                        | ,598                             | ,918                             |
| aitem_34 | 92,73                      | 111,640                        | ,673                             | ,917                             |
| aitem_35 | 92,48                      | 111,384                        | ,811                             | ,916                             |
| aitem_36 | 92,65                      | 112,797                        | ,598                             | ,918                             |

## Scale Statistics

| Mean  | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|-------|----------|----------------|------------|
| 95,30 | 121,087  | 11,004         | 36         |

**LAMPIRAN D**

**Linieritas**

MEANS TABLES=y BY x  
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

**Means**

|                        |                                | Notes                                                                                                                                    |
|------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         |                                | 27-MAR-2021 16:32:55                                                                                                                     |
| Comments               |                                |                                                                                                                                          |
| Input                  | Active Dataset                 | DataSet0                                                                                                                                 |
|                        | Filter                         | <none>                                                                                                                                   |
|                        | Weight                         | <none>                                                                                                                                   |
|                        | Split File                     | <none>                                                                                                                                   |
|                        | N of Rows in Working Data File | 88                                                                                                                                       |
| Missing Value Handling | Definition of Missing          | For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. |
|                        | Cases Used                     | Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.       |
| Syntax                 |                                | MEANS TABLES=y BY x<br>/CELLS MEAN COUNT STDDEV<br>/STATISTICS ANOVA LINEARITY.                                                          |
| Resources              | Processor Time                 | 00:00:00,00                                                                                                                              |
|                        | Elapsed Time                   | 00:00:00,02                                                                                                                              |

[DataSet0]

**Case Processing Summary**

|                        | Cases    |         |          |         |       |         |
|------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                        | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                        | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| Komitmen Organisasi' * | 88       | 100,0%  | 0        | 0,0%    | 88    | 100,0%  |
| Stres Kerja            |          |         |          |         |       |         |

**Report**

Komitmen Organisasi'

| Stres Kerja | Mean  | N  | Std. Deviation |
|-------------|-------|----|----------------|
| 87          | 69,00 | 2  | 5,657          |
| 88          | 82,40 | 5  | 11,502         |
| 92          | 74,00 | 1  | .              |
| 93          | 91,50 | 2  | 3,536          |
| 94          | 71,25 | 4  | 10,275         |
| 95          | 80,60 | 5  | 11,127         |
| 96          | 74,29 | 7  | 7,783          |
| 97          | 77,11 | 9  | 7,557          |
| 98          | 78,40 | 10 | 14,096         |
| 99          | 81,82 | 11 | 8,109          |
| 100         | 71,50 | 12 | 8,629          |
| 101         | 61,14 | 7  | 7,819          |
| 102         | 65,00 | 6  | 8,649          |
| 103         | 55,33 | 3  | ,577           |
| 104         | 72,00 | 1  | .              |
| 105         | 58,00 | 3  | 1,732          |
| Total       | 73,65 | 88 | 11,725         |

ANOVA Table

|                                       |                |                          | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
|---------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| (Combined)                            |                |                          | 5741,552       | 15 | 382,770     | 4,432  | ,000 |
| Komitmen Organisasi'<br>* Stres Kerja | Between Groups | Linearity                | 1922,607       | 1  | 1922,607    | 22,261 | ,000 |
|                                       |                | Deviation from Linearity | 3818,945       | 14 | 272,782     | 3,158  | ,081 |
|                                       | Within Groups  |                          | 6218,528       | 72 | 86,368      |        |      |
| Total                                 |                |                          | 11960,080      | 87 |             |        |      |

Measures of Association

|                                       | R     | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|---------------------------------------|-------|-----------|------|-------------|
| Komitmen Organisasi' *<br>Stres Kerja | -,401 | ,161      | ,693 | ,480        |

**LAMPIRAN E**

**Normalitas**

NPAR TESTS  
 /K-S(NORMAL)=x y  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES  
 /MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

| Notes                  |                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         | 27-MAR-2021 16:32:36                                                                                                                                                                                   |
| Comments               |                                                                                                                                                                                                        |
| Input                  | Active Dataset DataSet0<br>Filter <none><br>Weight <none><br>Split File <none><br>N of Rows in Working Data 88<br>File<br>Definition of Missing<br>User-defined missing values are treated as missing. |
| Missing Value Handling | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.                                                                                                 |
| Syntax                 | NPAR TESTS<br>/K-S(NORMAL)=x y<br>/STATISTICS DESCRIPTIVES<br>/MISSING ANALYSIS.                                                                                                                       |
| Resources              | Processor Time 00:00:00,00<br>Elapsed Time 00:00:00,01<br>Number of Cases Allowed <sup>a</sup> 157286                                                                                                  |

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

|                      | N  | Mean  | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|----------------------|----|-------|----------------|---------|---------|
| Stres Kerja          | 88 | 97,77 | 4,076          | 87      | 105     |
| Komitmen Organisasi' | 88 | 73,65 | 11,725         | 55      | 103     |

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Stres Kerja | Komitmen Organisasi' |
|----------------------------------|----------------|-------------|----------------------|
| N                                |                | 88          | 88                   |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 97,77       | 73,65                |
|                                  | Std. Deviation | 4,076       | 11,725               |
|                                  | Absolute       | ,129        | ,116                 |
| Most Extreme Differences         | Positive       | ,071        | ,116                 |
|                                  | Negative       | -,129       | -,092                |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | 1,214       | 1,092                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,105        | ,184                 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN F**

**Hipotesis**

CORRELATIONS  
/VARIABLES=x y  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

| Notes                  |                                                                                                            |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Output Created         | 27-MAR-2021 16:34:00                                                                                       |
| Comments               |                                                                                                            |
| Input                  | Active Dataset DataSet0                                                                                    |
|                        | Filter <none>                                                                                              |
|                        | Weight <none>                                                                                              |
|                        | Split File <none>                                                                                          |
|                        | N of Rows in Working Data File 88                                                                          |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.                                  |
|                        | Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax                 | CORRELATIONS<br>/VARIABLES=x y<br>/PRINT=TWOTAIL NOSIG<br>/STATISTICS DESCRIPTIVES<br>/MISSING=PAIRWISE.   |
| Resources              | Processor Time 00:00:00,02                                                                                 |
|                        | Elapsed Time 00:00:00,02                                                                                   |

[DataSet0]

**Descriptive Statistics**

|                      | Mean  | Std. Deviation | N  |
|----------------------|-------|----------------|----|
| Stres Kerja          | 97,77 | 4,076          | 88 |
| Komitmen Organisasi' | 73,65 | 11,725         | 88 |

**Correlations**

|                      |                     | Stres Kerja | Komitmen Organisasi' |
|----------------------|---------------------|-------------|----------------------|
| Stres Kerja          | Pearson Correlation | 1           | -,401**              |
|                      | Sig. (2-tailed)     |             | ,000                 |
|                      | N                   | 88          | 88                   |
| Komitmen Organisasi' | Pearson Correlation | -,401**     | 1                    |
|                      | Sig. (2-tailed)     | ,000        |                      |
|                      | N                   | 88          | 88                   |

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

## LAMPIRAN G

## 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 Seliabudi 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 : /FPSI/01.10/II/2021  
 Lampiran : -  
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 25 Februari 2021

**Yth. Kepala Yayasan Perguruan Brigjend Katamso  
 Medan Merelan**  
 Di  
 Tempat

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

Nama : Aisyah Putri  
 NPM : 168600267  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan Merelan, Jl. Marelan Raya Ps. II No. 19, Rengas Pulau, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20255 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan di Masa Pandemi Covid-19*".

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

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

  
 Wakil Dekan Bidang Akademik,  
 F. Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Y's  
 - Arsip





**YAYASAN PERGURUAN NASIONAL BRIGJEND KATAMSO**  
**PG - TK - SD - SMP - SMA - SMK**

Jl. Sunggal No. 370 Telp. 8451582  
 MEDAN 20128

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 332/YPNBK/V/2021

Lamp : - -  
 Perihal : Surat Keterangan  
 Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa :

Nama : AISYAH PUTRI  
 No.Pokok mahasiswa : 168600267  
 Fakultas : Psikologi  
 Program studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data Di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan Marelan mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dengan judul "*hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru yayasan perguruan nasional brigjend katamso medan marelan dimasa pandemic COVID-19*".

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021

Yayasan Perguruan Nasional  
 Brigjend Katamso



Sekretaris

Dipindai dengan CamScanner



**YAYASAN PENDIDIKAN MELATI  
TK SWASTA MELATI**

NSS : 004076011002  
NPSN : 69910018

NDS : G17110001  
SIOP : 420/15630/PNF/2019

Jl. Sumbawa I No. 223 Kompleks Marelان Indah Telp. 061-685481( 081361282985 – 085370715709 )  
Kecamatan Medan Marelان, Kota Medan – POS 20255

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 10/SK/TK/YPM/X/2021

Lamp : -  
Perihal : Surat Keterangan  
Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa :

Nama : AISYAH PUTRI  
No. Pokok Mahasiswa : 168600267  
Fakultas : Psikologi  
Program studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil Data di TK Swasta Melati, Kec. Medan Marelان, mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan Skripsi dengan judul "*Hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru Yayasan Perguruan Nasional Brigjend. Katamso Medan Marelان dimasa pandemic COVID-19*"

Demikianlah surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Maret 2021



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

UMMI HUMAIRA, S.Pd, M.Pd  
Document Accepted 17/12/21



# TAMAN KANAK-KANAK AL - FAJAR

Jalan Marelان II Lingkungan 27, Kelurahan Rengas Pulau, Kecamatan Medan Marelان, Kota Medan

SUMUT – INDONESIA Hp. 085261064605 E-Mail : alfajar\_yayasan@yahoo.co.id

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 20/TK-AF/V/2021

Lamp : -  
Perihal : Surat Keterangan Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa :

Nama : AISYAH PUTRI  
No. Pokok Mahasiswa : 168600267  
Fakultas : Psikologi  
Program Studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk menyusun Skripsi dengan Judul “ Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Komitmen Organisasi pada guru Yayasan Perguruan nasional Brigjend Katamso Medan Marelان dimasa Pandemi COVID-19”.

Medan, 03 Mei 2021

KEPALA SEKOLAH

TK ALFAJAR



Sri Lestari, S.Pd.I



# YAYASAN AMINAH HAMDI TK AMINAH HAMDI

Izin Diknas No. 420/9427/PAUD&DIKMAS/2018 NSS : 004076011019  
 Alamat Jl. Abdul Sani Muthalib Gg. Ikhlas  
 Kelurahan Terjun Kecamatan Medan Marelan  
 Medan 20256

## SURAT KETERANGAN Nomor : 20/TK-AMH/V/2021

Lamp : ---  
 Perihal : Surat Keterangan  
 Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa :

Nama : Aisyah Putri  
 No. Pokok Mahasiswa : 168600267  
 Fakultas : Psikologi  
 Program Studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data di Yayasan Aminah Hamdi Kecamatan Medan Marelan mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dengan judul “ Hubungan Antara Stress Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan Marelan dimasa Pandemi Covid-19”

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021

Ketua Yayasan Aminah Hamdi







**YAYASAN RAPY RAY PUTRATAMA  
TK ULUL ILMI MARELAN**

Jl. Maharani 3 Komp. P&K Medan-Marelan  
No.Telp : 061-6852200  
NPSN : 69966294

Mendidik Dengan Hati  
Membentuk Pribadi Islami

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 035/TKIT-UI-02/10/09/2021

Lamp : --

Perihal : Surat Keterangan  
Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa :

Nama : Aisyah Putri  
No.Pokok Mahasiswa : 168600267  
Fakultas : Psikologi  
Program Studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data dari Yayasan Rapy Ray Putrama TK Ulul Ilmi Marelan tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dengan judul “*hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru Yayasan Perguruan Nasional Brigjen Katamsa Medan Marelan di masa pandemic COVID-19*”.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021  
Yayasan Rapy Ray TK Ulul Ilmi Marelan




Mega Indani M.Pd  
Kepala Sekolah



## TK. Dr. WAHIDIN SUDIROHUSODO

JALAN TITI PAHLAWAN No. 8, PSR-V  
KECAMATAN MEDAN MARELAN – MEDAN  
No. Tlp. 061-6842803 E-mail: tk.wahidinsudirohusodo@gmail.com  
NSS : 004076011007 NDS : G.17110005

**STATUS : TERAKREDITAS ( B )**

### SURAT PERNYATAAN

Nomor: 421.2/036/TK.W/S.1/X/2021

Lamp : -  
Perihal : **Surat Keterangan  
Selesai Pegambilan Data**

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa.

Nama : AISYAH PUTRI  
No. Pokok mahasiswa: 168600267  
Fakultas : Psikologi  
Program studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data di TK Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan Marelan. Mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dengan judul "*hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru yayasan perguruan nasional brigjend katamso medan marelan dimasa pandemic COVID-19*".

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021

TK Dr. Wahidin  
Sudirohusodo



Ayong, S.S, M.Pd


**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU AISYAH MAKSUM**  
**TAMAN KANAK-KANAK ISLAM TERPADU**  
**AISYAH MAKSUM**  
 (TKIT - AISYAH MAKSUM)  
 NPPN : 51578124      NDIK : 004571812014

---

SURAT PERNYATAAN  
 No : 051/TKIT-AM/XI/2021

Lamp : \_\_\_\_\_

Perihal : Surat Keterangan

Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada bapak/ibu bahwa

Nama : AISYAH PUTRI

No. pokok mahasiswa : 158600267

Fakultas : Psikologi

Program Studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data di TK Swasta IT Aisyah Maksu Medan Marelan. Mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dengan judul *"Hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru yayasan perguruan nasional brigjend katamsa medan marelan dimasa pandemic COVID-19"*.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021

Kepala TK Swasta IT Aisyah Maksu

  
 Ir. MUHAMMAD SAFRIL, S.T., M.T