

**HUBUNGAN ANTARA *SENSE OF HUMOR* DENGAN STRES
KERJA PADA KARYAWAN BGES (Business Government
Enterprise Service) WITEL (Wilayah Telkom) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan dalam Menyelesaikan Tugas Akhir

Skripsi untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Diajukan oleh:

Devi Oktavia Adelina Siregar

18.860.0164



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2022

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

Document Accepted 1/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)1/9/22

SKRIPSI

**Hubungan Antara *Sense Of Humor* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan
BGES (Business Government Enterprise Service) WITel (Wilayah Telkom)
Medan**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Devi Oktavia Adelina Siregar

18.860.0164

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 19 Agustus 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si)

Sekretaris

(Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si)

Dewan Penguji I

(Dr. Siti aisyah, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji II

(Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal, 19 Agustus 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.P.s, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Devi Oktavia Adelina Siregar

NIM : 188600164

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 19 Agustus 2022


Devi Oktavia Adelina Siregar

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Devi Oktavia Adelina Siregar
NPM : 18.860.0164
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

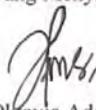
Hubungan Antara *Sense Of Humor* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bges (Business Government Enterprise Service) Witel (Wilayah Telkom) Medan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/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 : 19 Agustus 2022

Yang Menyatakan


(Devi Oktavia Adelina Siregar)

Hubungan Antara *Sense Of Humor* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan BGES (Business Government Enterprise Service) WiTel (Wilayah Telkom) Medan

Devi Oktavia Adelina Siregar

18.860.0164

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *sense of humor* dengan stres kerja. Hipotesis yang diajukan ada hubungan negatif antara *sense of humor* dengan stres kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan BGES WITEL Medan yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan skala *sense of humor* dan stres kerja. Pengambilan data secara *try out* terpisah yaitu antara uji coba dan penelitian dilaksanakan tidak secara bersamaan. Teknik analisis data yang digunakan analisis korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai $r = -0,352$ dengan $p = 0,01$ berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara *sense of humor* dengan stres kerja. Hasil data penelitian menunjukkan rerata empirik *sense of humor* sebesar 63,18 dan rerata hipotetik (RH) = 50 yang berarti subjek penelitian memiliki tingkat *sense of humor* yang tergolong tinggi. Stres kerja pada subjek penelitian tergolong sedang ditunjukkan oleh rerata empirik = 80,38 dan rerata hipotetik (RH) = 90. Peranan atau sumbangan efektif *sense of humor* terhadap stres kerja sebesar = 12,4%. berarti terdapat 87,6% dari aspek lain terhadap stres kerja pada karyawan seperti keterampilan sosial, dukungan sosial, *self control*, maupun sumber material. Adapun kesimpulan hasil penelitian yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *sense of humor* dengan stres kerja. Data penelitian ini sebagai upaya dalam memberi kontribusi atas gagasan serta interpretasi mengenai hubungan antara *sense of humor* dengan stres kerja serta selaku rekomendasi dalam menanggulangi persoalan yang terkait oleh stres kerja.

Kata Kunci: *sense of humor*, stres kerja, karyawan

**THE CORRELATION BETWEEN *SENSE OF HUMOR* AND JOB STRESS
IN EMPLOYEES OF BGES (BUSINESS GOVERNMENT ENTEPRISE
SERVICE) WITEL (TELKOM REGION) MEDAN**

Devi Oktavia Adelina Siregar

18.860.0164

ABSTRACT

This study aims to find out: The correlation between the sense of humor and job stress. The hypothesis proposed there is a negative correlation between the sense of humor and job stress. The subjects of this study were 50 employees of BGES WITEL Medan. The sampling technique uses saturated sampling. Data collection used a scale of sense of humor and job stress. Data collection in a separate try out, namely between the trial and the study, is carried out not simultaneously. Data analysis techniques used product moment correlation analysis. Based on the results of the analysis, it is known that the value of $r = -0.352$ with $p = 0.01$ means that there is a significant negative correlation between the sense of humor and job stress. The results of the study data showed an empirical average sense of humor of 63.18 and a hypothetical mean (RH) = 50 which means that the study subjects had a relatively high level of sense of humor. Job stress in the study subjects was relatively low indicated by empirical mean = 80.38 and hypothetical mean (RH) = 90. The role or effective contribution of the sense of humor to job stress was = 12.4%. this means that there are 87.6% of other aspects of job stress in employees such as social skills, social support, self-control, and material sources. The conclusion of the research results is that there is a very significant negative correlation between the sense of humor and job stress. This research data is an effort to contribute to ideas and interpretations about the correlation between sense of humor and job stress and as a recommendation in overcoming problems related to job stress.

Keywords: sense of humor, job stress, employee

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sampai saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana fakultas psikologi Universitas Medan Area.

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara *Sense Of Humor* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan BGES WITEL Medan”. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Penulis secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Kepada Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
3. Kepada Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
4. Kepada Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog selaku Wakil Dekan I bidang akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
6. Kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi
7. Kepada Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan kemudahan dalam proses bimbingan, bapak yang baik dan selalu cepat dalam merespon pesan mahasiswa/innya, terima kasih atas bimbingan

dan arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

8. Kepada Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si selaku sekretaris. Terima Kasih atas kehadiran ibu dalam sidang meja hijau skripsi penulis
9. Kepada Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku ketua. Terima Kasih atas kehadiran ibu dalam sidang meja hijau skripsi penulis
10. Kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku pembanding di seminar hasil saya. Terima Kasih atas kehadiran ibu dalam seminar hasil penulis
11. Kepada Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku pengganti penguji tamu. Terima Kasih atas kesediaan waktu untuk menggantikan penguji tamu dalam sidang meja hijau skripsi penulis
12. Kepada Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku pengganti pembanding saya. Terima Kasih atas kesediaan waktu untuk menggantikan pembanding di seminar proposal penulis
13. Kepada Ibu Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi.,Psikolog. Terima Kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah ibu berikan kepada penulis
14. Segenap dosen dan seluruh staff tata usaha Fakultas Psikologi UMA. Terima kasih telah membantu penulis dalam kelancaran administrasi
15. Kepada pihak perusahaan BGES WITEL Medan yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melangsungkan penelitian dan memperoleh data serta kepada para karyawan BGES WITEL Medan yang telah berpartisipasi membantu penulis dalam memperoleh banyak informasi

16. Kepada kedua orang tua tercinta. Abah Drs. Mulia Sakti Siregar, M.M dan Mamak tersayang Drs. Masdoharni Hasibuan, M.M yang selama ini telah membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Kemudian terima kasih banyak untuk abang tercinta Zulfikar Affandy, Siregar, S.Pd dan kakak tercinta Indah Permata Sari Siregar, S.Ikom yang telah memberikan dukungan serta membantu membimbing penulis dalam pengerjaan skripsi
17. Teman-teman seperjuangan Skripsi. Melin, Jeje, Chai, Widya, Dinda, Winda, Vany dan teman kelas A2 lainnya yang telah meluangkan waktu dalam pengerjaan skripsi dan memberi masukan kepada Penulis
18. Sahabat-sahabat saya. Achyar, Wiwik, Dian, Kak Dini, Kak Nadya, Gyanti, Lailia, Nisa. Terimakasih telah menjadi sahabat terbaik bagi Penulis yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, serta doa hingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi Penulis umumnya kepada para pembaca.

Medan, 19 Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....
Halaman Pengesahan	ii
Halaman Pernyataan.....	ii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi.....	iii
Abstrak	iError! Bookmark not defined.
<i>Abstract</i>	v
Kata Pengantar	vi
Halaman Persembahan	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Karyawan.....	8
1. Pengertian Karyawan.....	8
B. Stres	9
1. Pengertian Stres	9
2. Jenis-Jenis Stres	9
3. Tingkatan Stres	11
C. Stres Kerja	13
1. Pengertian Stres Kerja	13
2. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	14
3. Gejala Stres Kerja	18
D. <i>Sense Of Humor</i>	22

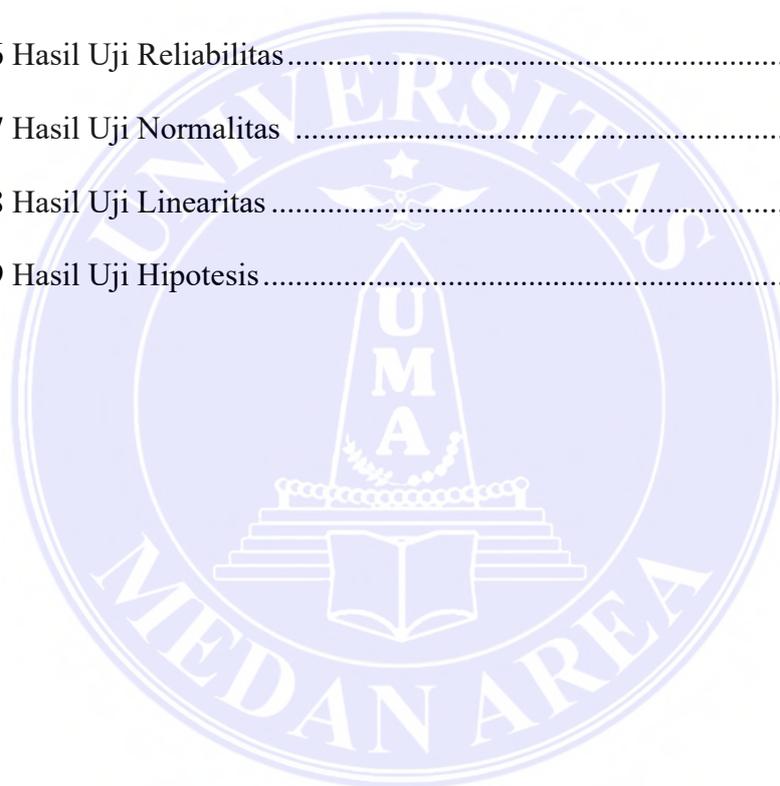
1. Pengertian <i>Sense Of Humor</i>	22
2. Aspek <i>Sense Of Humor</i>	23
3. Fungsi <i>Sense Of Humor</i>	25
E. Hubungan <i>Sense Of Humor</i> Dengan Stres Kerja pada Karyawan	31
F. Kerangka Konseptual	33
G. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Tipe Penelitian	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian	35
1. Variabel Terikat	36
2. Variabel Bebas	36
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
1. Defenisi Operasional <i>Sense Of Humor</i>	36
2. Defenisi Operasional Stres Kerja.....	37
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	37
1. Populasi Penelitian.....	37
2. Sampel Penelitian	37
3. Teknik Pengambilan Sampel	38
E. Metode Pengumpulan Data	38
1. Metode Skala (Kuesioner)	38
F. Instrumen Penelitian.....	39
1. Instrumen Penelitian Stres Kerja	39
2. Instrumen Penelitian <i>Sense Of Humor</i>	39
G. Validitas dan Reliabilitas	40
1. Validitas	40
2. Reliabilitas	41
H. Metode Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kancan Penelitian	45
1. Profil Perusahaan	45
2. Profil Responden.....	46
B. Persiapan Penelitian	48
1. Persiapan Administrasi	48

2. Persiapan Alat Ukur.....	48
C. Pelaksanaan Penelitian.....	48
1. Hambatan-Hambatan Selama Melakukan Penelitian	50
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	60
3. Hasil Uji Asumsi Klasik	60
4. Hasil Uji Hipotesis.....	62
E. Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	73



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pelaksanaan Penelitian.....	49
Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Sense Of Humor</i>	52
Tabel 3 Indikator Skala <i>Sense Of Humor</i>	53
Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	55
Tabel 5 Indikator Skala Stres Kerja.....	57
Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 7 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 8 Hasil Uji Linearitas.....	61
Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis.....	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 2 Profil Umur	46
Gambar 3 Profil Jenis Kelamin	47



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala	73
Lampiran 2 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	83
Lampiran 3 Uji Normalitas Dan Linearitas.....	92
Lampiran 4 Uji Hipotesis Dan Korelasi.....	95
Lampiran 5 Surat Keterangan Bukti Penelitian	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan tidak pernah lepas dari sumber daya manusia. Tidak peduli sehebat apapun fasilitas dan infrastruktur perusahaan, jikalau tak didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu maka target perusahaan tidak dapat berhasil. Hal ini didukung oleh tanggapan Ardana dkk. (2012) menyatakan bahwa "Sumber daya manusia yakni aset yang signifikan pada organisasi karena merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi." Dengan begitu, tahap terpenting dalam suatu perusahaan mana pun ialah dengan melestarikan sumber daya manusia yang bermutu tinggi.

Maka dari itu, untuk mendapat sumber daya manusia yang bermutu dalam suatu perusahaan diupayakan dapat memberikan kepuasan, kenyamanan, dan kebahagiaan karyawan. Akan tetapi, upaya tersebut tidak senantiasa berlangsung dengan efektif. Dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Salah satunya ialah stres kerja.

Stres kerja juga dapat terjadi pada setiap orang di perusahaan manapun, bukan hanya pada karyawan saja tetapi juga bisa terjadi pada pimpinan perusahaan. Stres kerja ialah keadaan dimana karyawan mendapat tekanan dari tugas, atasan, dan lingkungan kerja karyawan (Putra & Wibawa, 2014).

Quick dkk (2017) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa beban kerja yang berlebih, tuntutan waktu, dan perubahan tugas merupakan akar dari Stres Kerja terbesar pada karyawan di perusahaan. Dalam sebuah penelitian, Ride (Farber, 1991) dijumpai bahwa nyaris seluruh penderita stres kerja pada awalnya ialah karyawan yang antusias, aktif, optimis, menyanggah pendirian yang teguh, ingin bekerja keras demi mencapai kinerja yang baik, dan karyawan yang tidak mengenal kata kegagalan, namun ketika menghadapi stres, maka akan timbul penurunan kepuasan kerja, berkurangnya kontribusi, kurangnya ketelitian, menurunnya prestasi kerja, produktivitas yang rendah, dan peningkatan gangguan jasmani serta rohani terhadap karyawan. Hal ini akan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan jika dibiarkan terus menerus.

Untuk itu, hal ini dapat dilihat dari fenomena di lapangan yang terlihat dari hasil observasi yang dilakukan selama 10 hari terkait gejala dari stres kerja yang tampak, penulis melihat para karyawan merasakan gejala stres kerja seperti karyawan tersebut terlihat sering memijat-mijat tubuhnya dibagian kepala serta melakukan peregangan leher dan punggung, karyawan juga terlihat mengantuk ketika sedang bekerja dengan beberapa kali terlihat menguap, karyawan juga terlihat kewalahan dengan mengeluh akan pekerjaan yang banyak dan terlihat karyawan tersebut tergesa-gesa dalam bekerja.

Fenomena diatas juga di dukung dengan hasil wawancara yang telah dilakukan mengenai gejala stres kerja yang tidak tampak oleh penulis kepada karyawan BGES WITEL Medan, yaitu:

“...aku belakangan ini sering ngerasa cemas, mudah kali kesinggung sama orang lain, terus aku kek gampang marah sama orang, aku juga ngerasa kerja itu ga pernah puas sama hasil kerjaku sendiri, aku juga sering ga konsen belakangan ini ...manager juga kalau kasih tugas seenaknya aja, bisa kadang ngasih pekerjaan diluar jam kerja apalagi kalau ambil jatah cuti, kita tetap dikasih tugas walaupun lagi cuti” (I, 20 Desember 2021).

“...deadlinenya suka dadakan gitu kayak dikasih tugas disuruh nyelesaikan di jam 5 padahal tugas itu baru dikasih di jam 1 atau di jam 3... karena overtime sama deadline yang suka dadakan kayak gitu kadang aku sering merasa sensitif sama orang, gampang marah, terus kadang aku jadi ga nyambung kalau bicara sama atasan atau sesama karyawan, terus aku juga sering ga konsen kerjain tugas” (R, 20 Desember 2021).

Sehingga dari hasil wawancara diatas ditemukan gejala dari stres kerja yang tidak tampak seperti karyawan tersebut mudah sensitif, sering mengalami kelupaan akan prosedur tugas, mengalami kehilangan konsentrasi akan pekerjaan yang sedang dilakukan ketika karyawan yang lain mengajak berbicara. Terdapat juga dimana karyawan mengalami peningkatan akan konsumsi rokok yang sebelumnya ketika bekerja hanya mengkonsumsi kurang dari satu bungkus perhari tetapi sekarang bisa hingga dua bungkus perhari. Maka dari itu hal-hal diatas sejalan dengan yang disebutkan oleh Waluyo (2009) terkait dengan gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku dalam stres kerja.

Sehingga dari fenomena yang terjadi, Ilmi (2002) berpendapat bahwa salah satu cara dalam mengelola stres yang paling sering dilakukan di kalangan karyawan ialah mengembangkan kepekaan humor (*sense of humor*) pada diri karyawan. *Sense of humor* juga merupakan salah satu faktor penting untuk membantu seseorang

dalam menyesuaikan diri atau beradaptasi pada lingkungan, dan juga dapat membantu meminimalisir stres yang ia alami.

Hodgkinson (1991) juga berpendapat bahwa humor diketahui memicu tertawa secara spontan, dan tertawa adalah penawar utama dalam menghilangkan stres. Pendapat di atas juga di dukung dengan hasil wawancara seorang karyawan di perusahaan BGES WITEL Medan, yaitu:

“...makanya itu kadang aku kalau dah stres kali sama tugasku dikantor aku kadang main ig kalau lagi free, tengok video-video lucu kadang juga kalau lagi istirahat aku sama karyawan lain buat lawakan la... kadang kami juga buat video-video lucu buat di simpan sendiri aja untuk aku sama kawan di kantor... paling enggak dengan kek gitu bisa ngurangi stres ku selama di kantor” (I, 20 Desember 2021).

Maka dapat diartikan bahwa *sense of humor* ialah kemahiran seseorang untuk memanfaatkan humor sebagai usaha dalam memecahkan masalah, keahlian dalam menciptakan humor, dan kemahiran untuk menghormati atau merespons humor itu sendiri (Hartarti, 2002). Menurut Seligman & Peterson (2004) juga berpendapat bahwa *sense of humor* ialah fenomena lucu yang mencakup kemahiran untuk menyaksikan, menafsirkan, menikmati, menghasilkan, dan memberikan hal yang tidak biasa.

Doosje, De Goede, Van Doornen, dan Goldstein (2010) melakukan studi terkait pekerjaan tentang penggunaan humor dan ditemukan dalam studi ini bahwa penggunaan humor digunakan untuk strategi yang efektif dalam mengatasi stres terkait pekerjaan. *Sense of Humor* juga memberikan dampak positif dengan mengurangi tingkat stres kerja pada seseorang (Barelds & Dijkstra, 2010).

Berdasarkan asumsi diatas sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyowati & Priambodo (2016) terkait “Hubungan Antara *Sense Of Humor* dan Stres Kerja Karyawan Kelas 1 Balai Karantina Pertanian Semarang Jawa Tengah”. Dengan jumlah total orang mengikuti penelitian ini adalah 52 orang. Berdasarkan temuan penelitian ini, memperlihatkan hubungan negatif variabel X dengan variabel Y.

Dikemukakan juga oleh Martin (dalam Noviani, 2010) yang melakukan penelitian terkait “Hubungan Antara Sense Of Humor Dengan Stres Kerja Pada Karyawan”. Pada penelitian ini terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *sense of humor* dengan stres kerja. Hasil data penelitian ini menunjukkan peranan atau sumbangan efektif (SE) *sense of humor* terhadap stres kerja sebesar = 32,6%.

Maka dari itu, penulis berminat untuk melangsungkan penelitian terkait adanya “Hubungan Antara *Sense Of Humor* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan BGES WITEL Medan”. Selain itu, atas penelitian yang akan penulis laksanakan, ditemukan kontras dengan penelitian terdahulu, seperti lokasi atau tempat penelitian, keunikan subjek yang berlainan, serta adanya perbedaan karakteristik pekerjaan. Adanya perbedaan karakter diharapkan mampu memberikan temuan serta kajian terkini pada dunia psikologi industri, terutama perihal hubungan antara *sense of humor* dengan stres kerja.

B. Identifikasi Masalah

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, terlihat karyawan yang

menunjukkan gejala stres kerja seperti gejala yang tampak dimana karyawan tersebut terlihat sering memijat-mijat tubuhnya dibagian kepala serta beberapa kali melakukan peregangan leher dan punggung, karyawan juga terlihat mengantuk ketika sedang bekerja dengan beberapa kali terlihat menguap, karyawan juga terlihat kewalahan dengan mengeluh akan pekerjaan yang banyak dan terlihat karyawan tersebut tergesa-gesa dalam bekerja. Begitupun dengan gejala yang tidak tampak dimana karyawan tersebut mudah sensitif, sering mengalami kelupaan akan prosedur tugas, mengalami kehilangan konsentrasi akan pekerjaan yang sedang dilakukan ketika karyawan yang lain mengajak berbicara. Terdapat juga dimana karyawan mengalami peningkatan akan konsumsi rokok yang sebelumnya ketika bekerja hanya mengkonsumsi kurang dari satu bungkus perhari tetapi sekarang bisa hingga dua bungkus perhari.

Maka dari itu, diperlukan *sense of humor* yang merupakan salah satu faktor penting untuk membantu seseorang dalam menyesuaikan diri atau beradaptasi pada lingkungan, dan juga dapat membantu meminimalisir stres yang ia alami. Oleh karena hal itu penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan antara *Sense Of Humor* dengan Stres Kerja pada Karyawan BGES WITEL Medan.

C. Batasan Masalah

Agar Penelitian ini kian teratur, terfokus, serta tidak tersebar. Penulis membatasi penelitian ini pada hubungan antara *sense of humor* dengan stres kerja pada karyawan BGES WITEL Medan. Penulis juga membatasi penerapan *sense of humor* sebagai bentuk saat menyelesaikan masalah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan persoalan tersebut lalu diperoleh satu rumusan masalah yakni:
“Adakah hubungan antara *Sense Of Humor* dengan Stres Kerja pada karyawan BGES WITEL Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian sebelumnya, bahwa tujuan penelitian ini yaitu untuk mendapati hubungan antara *sense of humor* dengan stres kerja pada karyawan BGES WITEL Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan membagikan kontribusi kepada penulis psikologi lain, terpenting perihal hubungan antara *sense of humor* dengan stres kerja.

2. Manfaat praktis

a. Kepada pimpinan, penelitian ini diharapkan berupaya memberi kontribusi atas gagasan serta interpretasi mengenai hubungan antara *sense of humor* dengan stres kerja serta selaku rekomendasi dalam menanggulangi persoalan yang terkait oleh stres kerja.

b. Kepada karyawan, selaku informasi mengenai manfaatnya *sense of humor* dalam mengatasi timbulnya stres kerja agar karyawan mempunyai *sense of humor* yang tinggi dalam meminimalisir stres kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 mengenai Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan merupakan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerja itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencarian.

Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya berupa fisik dan pikiran kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa karyawan adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu (perusahaan).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan tenaga kerja yang melaksanakan suatu pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan sesuai perjanjian dan kesepakatan untuk memperoleh upah yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu dan profesi kerja yang dimiliki.

B. Stres

1. Pengertian Stres

Stres merupakan reaksi yang muncul disebabkan oleh tingginya tuntutan yang diterima seseorang dari lingkungannya, dimana keseimbangan antara kekuatan dan kemampuan yang dimiliki terganggu (Wangsa, 2010).

Stres menurut Robbins & Coulter (2010) merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak.

Sedangkan menurut Lazarus dan Folkman (dalam Evanjeli, 2012) yang menjelaskan stres sebagai kondisi individu yang dipengaruhi oleh lingkungan dikarenakan ketidakseimbangan antara tekanan yang dihadapi individu dan kemampuan untuk menghadapi tekanan tersebut.

Berdasarkan pengertian mengenai stres yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu reaksi yang muncul kepada seseorang akibat adanya tuntutan yang diterima terlalu banyak sehingga mengalami ketidakseimbangan antara tekanan dengan kemampuan individu tersebut.

2. Jenis-Jenis Stres

Quick (dalam Waluyo, 2009) mengategorikan jenis stres terbagi dua, yaitu:

- a. Eustress, merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan

individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, serta tingkat performance yang tinggi

b. Distress, merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat negative, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, serta kematian

Menurut Berney & Selye (dalam Dewi, 2012) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. Eustress, merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya
- b. Distress, merupakan stres yang menimbulkan efek yang berbahaya bagi seseorang yang mengalaminya
- c. Hyperstress, merupakan stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya
- d. Hypostress, merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi

Sedangkan menurut Lazarus (dalam Ellyza, 2016) membedakan jenis stres ditinjau menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Catalysmic Stressor, yaitu stres yang terjadi pada sekumpulan orang-orang pada saat yang sama. Catalysmic stressor ini tidak dapat diprediksikan karena dapat mempunyai kekuatan yang berpengaruh pada komunitas, contoh: bencana alam, perang, bencana teknologi

2. Personal Stressor, yaitu stres yang berpengaruh pada individu seseorang tidak dapat diprediksikan dan kadang lebih sulit untuk di atasi karena membutuhkan motivasi diri, contoh: perceraian, pengangguran, tidak lulus ujian

3. Background Stres, jenis stres ini akan lebih berbahaya daripada catalysmic dan personal stressor. Dikarenakan jika individu gagal mencari penyelesaian maka dampaknya akan berbahaya, contoh: tempat kerja yang gaduh, kegelapan

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa terdapat beberapa jenis dari stres yaitu Eustress, Distres, Hyperstres, Hypostres, Catalysmic Stressor, Personal Stressor, dan Background Stres.

3. Tingkatan Stres

Menurut Jenita DT Donsu (2017) secara umum stres dibagi menjadi dua yaitu:

a. Stres akut

Stres yang dikenal juga dengan *flight or flight response*. Stres akut ialah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan. Respons stres akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemetar

b. Stres kronis

Stres kronis ialah stres yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih

Menurut Priyoto (2014) tingkatan dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Stres Ringan

Stres ringan ialah situasi stres ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja. Ciri-ciri stres ringan yaitu semangat menurun, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, perasaan tidak santai

b. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stres ringan. Penyebab stres sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, ketidakhadiran yang lama. Ciri-ciri stres sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur

c. Stres Berat

Stres berat ialah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik dan psikologis. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, *negatifistic*, penurunan konsentrasi, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, meningkatnya gangguan sistem serta meningkatnya perasaan takut

Menurut Potter and Perry (2005) tingkatan stres dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Stres ringan

Stres ringan merupakan stresor yang dihadapi setiap orang secara

teratur biasanya berlangsung beberapa menit atau jam, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan, dll dan biasanya tidak mengakibatkan kerusakan fisiologis kronis

b. Stres sedang

Stres sedang merupakan stresor yang dihadapi seseorang yang berlangsung beberapa jam sampai beberapa hari, misalnya perselisihan dengan rekan kerja yang tidak terselesaikan, anak yang sakit, maupun ketidakhadiran anggota keluarga dalam waktu yang lama

c. Stres berat

Stres berat merupakan situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun yang berisiko tinggi terhadap kesehatan seseorang, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan ekonomi yang berkepanjangan, maupun penyakit fisik jangka panjang

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tingkatan stres ada tiga, yaitu: stres ringan, stres sedang, dan stres berat. Masing-masing tingkatan stres memiliki tanda dan gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku yang berbeda.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan maupun lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra & Wibawa, 2014). Seseorang yang mengalami stres

cenderung akan menampilkan cara kerjanya yang tidak benar dan tidak sesuai dengan prosedur kerja.

Menurut Cartwright & Cooper (dalam Mauladi, 2015) mengemukakan stres kerja sebagai suatu tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kemampuan yang ada pada diri kita.

Sedangkan menurut Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Berdasarkan pengertian mengenai stres kerja yang telah dikemukakan di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi individu yang mengalami tekanan dalam tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pada karyawan tersebut sehingga membuat individu terbebani dan cenderung melakukan prosedur kerja yang tidak sesuai.

2. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Cooper (dalam Umam, 2012) faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya:

- a. Kondisi pekerjaan; seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja

- b. Stres peran; ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan *stereotype* peran gender, pelecehan seksual
- c. Faktor interpersonal; meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan
- d. Perkembangan karir; seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi
- e. Struktur organisasi; meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
- f. Tampilan rumah pekerjaan; seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan

Sedangkan menurut Hurrell, dkk (dalam Munandar, 2014) mengungkapkan bahwa faktor penyebab stres dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, diantaranya:
 - 1) Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, *hygiene*)
 - 2) Tuntutan tugas (*shift* kerja, beban kerja berlebih)
- b. Peran individu dalam organisasi, meliputi:
 - 1) Konflik peran:

- a) Pertentangan antara tugas-tugas yang di lakukan dengan tanggung jawab yang di miliki
 - b) Tugas-tugas yang harus di lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya
 - c) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi seseorang
 - d) Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melaksanakan tugasnya
- 2) Ketidakjelasan peran, meliputi:
- a) Ketidakjelasan dari sasaran-sasaran
 - b) Kesamaran tentang tanggung jawab
 - c) Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
 - d) Kesamaran tentang apa yang diharapkan
 - e) Ketidakpastian tentang unjuk-kerja pekerjaan
- c. Tuntutan dari luar pekerjaan

Meliputi isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi, konflik, tuntutan perusahaan, ini semuanya adalah faktor diluar pekerjaan yang menjadi sumber stres

Sementara itu, menurut Luthans (dalam Biru, Utami, Mayowan, 2016) menjelaskan beberapa faktor terjadinya stres kerja, yaitu:

a. Stresor Organisasi

Stresor organisasi yaitu penyebab stres yang bersumber dari dalam organisasi. Intervensi perubahan strategi bisnis untuk bersaing

mengakibatkan: 1) Kebijakan otoriter terhadap karyawan yang membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja. 2) Ketidakjelasan tugas yang dibebankan kepada karyawan membuat karyawan bingung karena bukan porsi dan keahliannya sebab tuntutan perusahaan yang tinggi

b. Stresor Kelompok

Stresor kelompok yang dibagi menjadi dua, yaitu: 1) Rekan kerja yang tidak menyenangkan sangat memengaruhi karyawan dalam bekerja sebab pekerja membutuhkan dukungan rekan kerja yang kohesif seperti saling berbagi kebahagiaan, bercerita kesedihan, dan hubungan sehat antar anggota kelompok. 2) Kurangnya kebersamaan rekan kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja karena kohevisitas atau kebersamaan merupakan hal penting bagi karyawan, dan jika dibatasi atau adanya eliminasi antar anggota kelompok maka bisa menjadi penyebab stres kerja

c. Stresor Individu

Stresor individu yaitu adanya kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat memengaruhi stres

d. Stresor Ekstraorganisasi

Stresor ekstraorganisasi yaitu faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yang mencakup: 1) Perubahan sosial yang diartikan bergesernya struktur atau tatanan dalam masyarakat meliputi kenyamanan dalam lingkungan, pikiran yang lebih inovatif,

sikap serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih baik dan bermanfaat. 2) Kesulitan menguasai globalisasi adalah proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya. 3) Dukungan keluarga yaitu secara umum memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres individu. Situasi keluarga seperti krisis singkat, pertengkaran, anggota keluarga sakit, hubungan yang buruk dengan orangtua, pasangan atau anak-anak menjadi stresor signifikan pada karyawan

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab dari stres kerja yaitu faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, faktor interpersonal, dan konflik peran.

3. Gejala Stres Kerja

Menurut Arwin, Siahaan dkk (2019) bahwa gejala stres dikelompokkan dalam tiga yaitu gejala fisiologikal meliputi sakit kepala, sakit perut, sesak nafas, denyut jantung meningkat. Gejala psikologikal meliputi tegang, cemas, bosan, iritabilitas, menunda-nunda pekerjaan. Gejala perilaku meliputi perubahan aktivitas sehari-hari seperti mengkonsumsi alkohol dan ketergantungan, sabotase pekerjaan, makan berlebih atau pengurangan drastis yang tidak wajar sebagai sikap menarik diri.

Beehr & Newman (dalam Waluyo, 2009) mengemukakan bahwa gejala stres kerja terbagi tiga, yaitu:

a. Gejala Psikologis

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- 3) Sensitif dan hyperreactivity
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- 5) Komunikasi yang tidak efektif
- 6) Perasaan terkucil dan terasing
- 7) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- 10) Menurunnya rasa percaya diri

b. Gejala Fisiologis

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stres (seperti: adrenalin dan non-adrenalin)
- 3) Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan

- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- 7) Gangguan pada kulit
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- 9) Gangguan tidur
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

c. Gejala Perilaku:

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- 2) Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalism, dan kriminalitas
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman

10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

Gejala lain juga dikemukakan oleh Wirawan (2010) mengenai gejala stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Fisik

Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, gemetar atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun

b. Kognitif

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan, marah, depresi, gelisah, kekhawatiran, berprasangka dan curiga, penarikan diri, teledor, gugup dan gelisah, menggerutu, tidak toleran terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif

c. Afektif

Marah instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah

d. Perilaku

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat menimbulkan gejala psikologis (afektif dan kognitif), fisiologis, perilaku. Dari uraian diatas penulis memilih gejala-gejala yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009).

D. Sense Of Humor

1. Pengertian Sense Of Humor

Menurut Irwin, et all (2010), *sense of humor* adalah sebuah kemampuan seseorang atau individu untuk melihat suatu sisi yang lebih ringan dan lebih lucu dalam kehidupannya.

Sense of humor merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan humor sebagai usaha dalam menyelesaikan masalah, keterampilan dalam menciptakan humor, serta kemampuan menghargai atau menanggapi humor itu sendiri (Hartarti, 2002).

Selain itu *sense of humor* juga merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan humor sebagai cara menyelesaikan masalah, keterampilan yang menciptakan humor, kemampuan menghargai dan menanggapi hal-hal yang bersifat jenaka atau humor (Safaria & Saputra, 2009). Kemampuan menggunakan ataupun menanggapi humor akan dapat menciptakan suasana yang lebih rileks, serta mempermudah pengungkapan perasaan atau impuls dengan cara yang aman dan tidak mengancam sehingga tidak menimbulkan ketegangan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *sense of humor* merupakan rasa kepekaan humor dengan kemampuan dalam menggunakan humor

dan untuk menyelesaikan suatu masalah sehingga menciptakan suasana yang lebih rileks dan tidak menimbulkan ketegangan pada seseorang.

2. Aspek *Sense Of Humor*

Menurut Thorson & Powell (dalam Thyas dkk, 2014) *sense of humor* terdiri dari beberapa aspek, sebagai berikut:

a. Kemampuan menghasilkan humor (*Humor production*)

Kemampuan untuk menemukan humor pada setiap peristiwa berhubungan dengan perasaan diterima oleh lingkungan

b. Kemampuan *coping* dengan humor (*Coping with humor*)

Bagaimana seseorang menggunakan humor untuk mengatasi situasi yang mengandung stres. Penggunaan humor sebagai salah satu cara untuk mengatasi masalah yang menimpa diri seseorang

c. Apresiasi terhadap humor (*Humor appreciation*)

Kemampuan untuk mengapresiasi humor yang dihubungkan dengan internal *locus of control* seseorang, sebuah indikasi dari seberapa banyak individu mempersepsikan setiap peristiwa lucu sebagai bagian dari perilaku orang lain

d. Sikap terhadap humor (*Attitude toward humor*)

Suatu tingkah laku atau perasaan, baik itu positif atau negatif terhadap suatu lelucon atau humor. Kecenderungan untuk tersenyum dan tertawa pada setiap situasi yang lucu

Sedangkan menurut Eysenck (Safaria & Saputra, 2009) mencakup tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

- a. *Conformist sense*, mengenai apresiasi berupa pemahaman dan penghargaan seseorang tentang materi lelucon atau hal yang lucu. Hal ini menunjukkan kemampuan seseorang dalam menanggapi atau pun memberikan penghargaan terhadap humor
- b. *Quantitative sense*, mengenai seringnya seseorang tertawa, tersenyum, serta mudahnya individu merasa gembira. Hal ini menunjukkan kemampuan seseorang dalam menggunakan humor sebagai cara dalam menyelesaikan masalah, karena efek senyum dan tertawa akan dapat mengurai ketegangan atau kekakuan
- c. *Productive sense*, mengenai banyaknya seseorang menceritakan cerita lucu dan mampu membuat orang lain gembira. Dalam hal ini menunjukkan kemampuan atau keterampilan seseorang dalam menciptakan suatu humor

Menurut Thorson dan Powell (1993), sense of humor memiliki empat aspek yang terkandung di dalamnya.

1. Humor Production

Humor production merupakan suatu kemampuan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lucu dan/atau membuat sesuatu di sekitarnya menjadi terlihat lucu

2. Humor Appreciation

Suatu perasaan yang ada dalam diri seseorang, dimana seseorang tersebut mau menghargai setiap humor dan/atau kelucuan yang ada di sekitarnya

3. Coping Humor

Kemampuan seseorang untuk meredakan ketegangan dan/atau masalah yang terjadi dalam dirinya dengan menggunakan humor sebagai sarana

4. Humor Tolerance Dimensi ini merupakan suatu sikap seseorang dalam menyikapi humor yang ada di sekelilingnya

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *sense of humor* dapat memiliki beberapa aspek seperti: seseorang menciptakan humor, seseorang dalam menanggapi humor, seseorang menggunakan humor dalam menyelesaikan masalah dengan tertawa. Dari aspek-aspek diatas Penulis memilih aspek *sense of humor* yang dikemukakan oleh Thorson & Powell (dalam Thyas dkk, 2014).

3. Fungsi Sense Of Humor

Menurut Nilsen (dalam Hasanat, 2002) fungsi humor dibagi menjadi empat fungsi, yaitu fungsi fisiologik, fungsi psikologik, fungsi pendidikan, dan fungsi sosial. Mindess (dalam Hartanti, 2002) berpendapat bahwa fungsi *sense of humor* yang paling penting adalah kemampuan dalam membebaskan diri dari banyak tekanan dan pembatasan dalam kehidupan sehari-hari. *Sense of humor* dapat melepas individu dari berbagai tuntutan yang dialami dan dapat membebaskannya dari perasaan inferioritas. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa fungsi *sense of humor* ditinjau dari beberapa bidang, yaitu:

1. Kesehatan Fisik

Sense of humor berguna untuk mengurangi rasa sakit dan meningkatkan kualitas hidup pada seseorang menurut Kisner (dalam Franzini, 2001). Namun keuntungan bagi kesehatan atau kesejahteraan psikologis memang tampak lebih nyata. Hal ini mungkin disebabkan kesehatan fisik meningkat sebagai akibat peningkatan kesejahteraan psikologis, yang salah satunya didapat dari berhumor

2. Kesejahteraan Psikologis

Ada banyak kejadian dalam hidup yang menimbulkan stres tinggi, seperti adanya konflik hubungan dengan orang lain, tekanan kerja, masalah keuangan, dan sebagainya yang bisa memiliki efek sangat mengganggu kesehatan mental dan fisik seseorang, yang menghasilkan hal-hal negatif seperti gangguan emosi, ketidakmampuan berpikir, hingga gangguan perilaku. Akan tetapi, efek kejadian penuh stres itu tidak sama bagi setiap orang. Seberapa jauh suatu kejadian penuh stres menimbulkan efek tergantung pada cara pandang terhadap kejadian itu dan cara mengatasi terhadap stres.

Sense of humor memunculkan emosi positif yang menyebabkan seseorang cenderung merasa ceria dan penuh energi, kurang depresi, kurang cemas, kurang mudah tersinggung, dan kurang tegang. Akhirnya emosi negatif pun akan menjauh. Otomatis berkat kehadiran emosi positif ini, muncul pula perasaan sejahtera. Semakin banyak berhumor berarti semakin

banyak emosi positif yang hadir, maka semakin banyak pula perasaan sejahtera yang muncul. Ini artinya humor memberikan kesempatan bagi seseorang untuk sebanyak mungkin menikmati emosi positif dalam hidupnya.

Berikut adalah beberapa kesimpulan penelitian terkait humor dan emosi yaitu humor bisa menurunkan mood negatif, mempengaruhi cara memandang hidup menjadi lebih penuh harapan, bisa mengubah persepsi sebuah tugas membosankan menjadi lebih menarik, dapat menghasilkan emosi positif dalam jangka pendek, memiliki efek yang setara atau lebih baik daripada latihan fisik berat untuk menghasilkan emosi positif.

Humor memiliki korelasi negatif yang lemah dengan depresi, gangguan mood, kecemasan akan kematian, kelelahan emotional, pesimisme, dan kecenderungan untuk khawatir dengan berbagai masalah kehidupan. Tersenyum dan tertawa itu sendiri, meskipun tanpa humor bisa memunculkan emosi positif, meskipun lebih singkat dan temporer. Humor sebagai bagian dari kualitas insani sungguh memiliki dampak positif bagi kesehatan fisik dan mental manusia. Banyak temuan penelitian yang membuktikan manfaat humor. Humor merupakan metode efektif untuk mengatur stres.

3. Hubungan Sosial

Humor merupakan fenomena sosial, berhumor dan tertawa jauh lebih banyak terjadi saat bersama orang lain. Bahkan saat menikmati humor

sendirian melalui menonton film melihat komedi di televisi atau membaca cerita humor pun termasuk pseudo-sosial karena secara virtual orang lain tetap hadir, yakni para aktor atau tokoh dalam cerita humor. Humor itu sendiri merupakan salah satu bentuk bermain dalam konteks sosial. Sebagaimana permainan yang lain, tidak ada yang dianggap serius dalam humor, ucapan dan tindakan semata-mata di dilakukan sebagai main-main.

Humor memiliki banyak manfaat dalam hubungan sosial. Berkat hadirnya emosi positif pada semua yang menikmati humor, maka orang yang banyak berhumor dalam pergaulan dianggap sebagai teman menyenangkan dan menjadikan mereka lebih banyak terlibat dalam pergaulan. Orang yang menunjukkan lebih terlibat dalam hubungan sosial dengan orang lain diketahui lebih bahagia, lebih sehat dan hidup lebih lama ketimbang yang hidup terisolasi. Humor juga merupakan stimulus sosial yang menyenangkan dan dapat mengembangkan hubungan dengan orang lain Kisner (dalam Franzini, 2001). Salah satu manfaat humor yang disimpulkan penulis jika ditinjau dari hubungan sosial, yaitu: **Dunia Kerja**.

Beberapa dekade yang lalu dunia kerja yakin bahwa keseriusan merupakan hal yang mutlak. Tertawa bersama atasan atau bersama bawahan adalah sesuatu yang tabu. Mereka yang banyak berhumor dianggap kurang berkompeten dibandingkan mereka yang serius. Tapi sejak dekade terakhir, humor justru dianggap sebagai bagian penting dalam lingkungan kerja. Perubahan ini dipicu berbagai penelitian yang menunjukkan betapa efektifnya humor dalam meningkatkan produktivitas kerja.

a) Humor memperlancar komunikasi bisnis

Semua orang dalam perusahaan adalah komunikator, perusahaan tak akan berjalan tanpa komunikasi yang baik. Humor membuat orang mendengarkan, memperhatikan, dan mengingat pesan-pesan dalam komunikasi menjadi lebih baik. Humor dapat memompa semangat karyawan untuk melakukan penyelesaian tugas sulit dengan lebih cepat karena tugas tersebut terasa lebih mudah

b) Humor mencegah dan mengurangi stres kerja

Saat berhumor, orang yang terlibat akan mengalami pengalaman emosi positif. Keberadaan emosi positif akan mencegah seseorang dari stres kerja. Emosi positif ini juga meningkatkan keterikatan karyawan satu sama lain dengan membuat mereka merasa memiliki dukungan di tempat kerja, merasakan identitas sosial yang kuat dengan kelompok, dan dengan begitu mengurangi risiko stres

c) Humor bisa mencegah dan mengurangi konflik kerja

Adanya humor yang dikelola dengan baik bisa menjadi solusi menurunkan konflik-konflik pribadi yang muncul. Humor bisa menjadi sarana untuk menegur atau mengingatkan kesalahan rekan kerja, atasan atau bawahan tanpa membuat malu. Penelitian yang dilakukan oleh *Bell Leadership Institute* menemukan bahwa dua sifat yang paling diinginkan ada pada pemimpin adalah etos kerja yang kuat dan rasa humor yang baik. Melalui humor pula, ketegangan di tempat kerja menjadi tidak terlalu terasa kuat

d) Humor memupuk loyalitas karyawan

Saling berhumor dan tertawa bersama menimbulkan perasaan memiliki kelompok pendukung sosial yang sangat penting bagi kehidupan. Penilaian positif tersebut dengan sendirinya akan meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Saat ini, orang menuntut situasi kerja yang menyenangkan. Orang cenderung berpindah kerja bukan karena tawaran gaji lebih baik tapi karena adanya peluang kerja yang lebih menyenangkan

e) Humor meningkatkan efektivitas organisasi

Survei internasional Robert Half juga menemukan 91% dari eksekutif percaya bahwa rasa humor penting bagi kemajuan karir, sedangkan 84% merasa orang yang memiliki rasa humor yang baik bisa melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dari keterangan di atas bisa dikatakan bahwa humor bisa turut meningkatkan efektivitas organisasi, baik dari sisi proses-proses dalam kelompok (misalnya komunikasi menjadi lebih baik, berkurangnya ketegangan dan friksi antar karyawan, manajemen emosi karyawan yang lebih baik, dan lainnya) maupun dari sisi output (misalnya produktivitas kerja, kesinambungan organisasi, dan lainnya). Secara keseluruhan bisa disimpulkan bahwa humor yang berhasil ditanamkan dalam suatu organisasi akan menghasilkan peningkatan produktivitas organisasi

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *sense of humor* memiliki beberapa manfaat dalam perusahaan seperti: Humor memperlancar

komunikasi bisnis, Humor mencegah dan mengurangi stres kerja, Humor bisa mencegah dan mengurangi konflik kerja, Humor memupuk loyalitas karyawan, Humor meningkatkan efektivitas organisasi.

E. Hubungan *Sense Of Humor* Dengan Stres Kerja pada Karyawan

Stres kerja merupakan salah satu aspek yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan seseorang. Stres kerja dapat terjadi pada setiap orang yang ada dalam suatu perusahaan baik pada pimpinan perusahaan atau pun para karyawan. Para karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Dengan begitu, mempertahankan karyawan yang berkualitas merupakan langkah utama dalam suatu perusahaan.

Maka dari itu, untuk mendapat sumber daya manusia yang bermutu dalam suatu perusahaan diupayakan dapat memberikan kepuasan, kenyamanan, dan kebahagiaan karyawan. Akan tetapi, upaya tersebut tidak senantiasa berlangsung dengan efektif. Dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Salah satunya ialah stres kerja.

Sehingga untuk meminimalisir adanya stress kerja menurut Hodgkinson (1991) humor dapat menimbulkan refleksi tertawa dan tertawa merupakan obat yang terbaik untuk melawan stres. Untuk dapat mengamati, merasakan atau mengungkapkan humor, individu memerlukan kepekaan terhadap humor (*sense of humor*).

Sedangkan menurut Irwin, dkk (dalam Sukoco, 2014) mendefinisikan *sense of humor* adalah sebuah kemampuan seseorang untuk melihat suatu sisi yang lebih

ringan dan lebih lucu dalam kehidupannya. Sehingga, individu yang mengalami tekanan dapat menanggapi masalah dengan lebih santai atau dengan sebuah lelucon. Thorson & Powell (1993) mengemukakan terdapat empat aspek *sense of humor*, yaitu kemampuan menghasilkan humor, kemampuan *coping* dengan humor, apresiasi terhadap humor, dan sikap terhadap humor.

Berdasarkan pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Martin (dalam Noviani, 2010) pada penelitian ini terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *sense of humor* dengan stres kerja. Hasil data penelitian ini menunjukkan peranan atau sumbangan efektif (SE) *sense of humor* terhadap stres kerja sebesar = 32,6%.

Hal ini sependapat atas studi Widyowati & Priambodo (2016) “Hubungan *Sense Of Humor* dan Stres Kerja Karyawan Kelas 1 Balai Karantina Pertanian Semarang Jawa Tengah”. Jumlah total orang mengikuti Penelitian ini adalah 52 orang. Berdasarkan temuan Penelitian ini, memperlihatkan hubungan negatif variabel X dengan variabel Y.

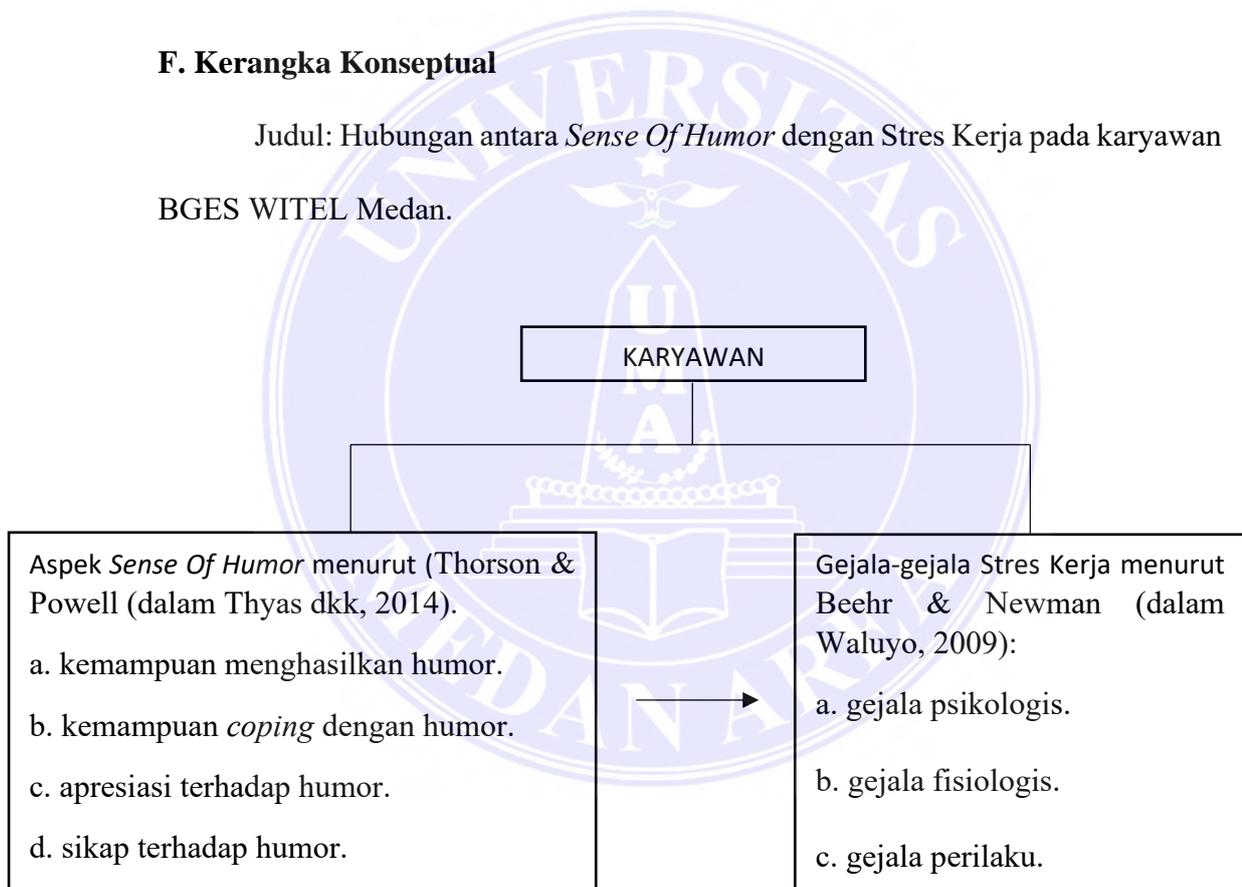
Demikian pula penelitian Wiratama & Romadhoni (2021) “Hubungan *Sense Of Humor* dan Stres Kerja Karyawan PT. NN Yogyakarta” yang diterbitkan pada tahun 2021. Jumlah total orang yang mengikuti Penelitian adalah 41 orang. Temuan ini juga memperlihatkan hubungan negatif variabel X dengan variabel Y.

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan *sense of humor* dengan stres kerja, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *sense of humor* dengan stres kerja pada karyawan dalam mengatasi tekanan

yang dihadapi antara pimpinan dengan karyawan atau pun dengan sesama karyawan dengan kemampuan penggunaan humor seseorang di dalam suatu perusahaan. Selain itu pada penelitian yang akan penulis lakukan, terdapat beberapa hal yang membedakan dengan penelitian sebelumnya, yaitu penulis mengkhususkan meneliti pada karyawan BGES WITEL, serta lokasi atau tempat penelitian yang berada di Medan.

F. Kerangka Konseptual

Judul: Hubungan antara *Sense Of Humor* dengan Stres Kerja pada karyawan BGES WITEL Medan.



Gambar 1

Kerangka Konseptual

G. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan, terdapat hipotesis yang akan diuji dalam Penelitian ini, sebagai berikut: ada hubungan negatif antara

sense of humor dengan stres kerja pada karyawan BGES WITEL Medan. Diasumsikan semakin tinggi *sense of humor* maka semakin rendah stres kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah *sense of humor* maka semakin tinggi stres kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini menjadi metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2016).

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi deskriptif. Dengan metode ini dapat memastikan seberapa besar yang disebabkan oleh satu variabel dalam hubungannya dengan variasi yang disebabkan oleh variabel lain (Sevilla, 1993).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan orang lain atau satu obyek dengan obyek lain menurut Hatch & Farhady (dalam Sugiyono, 2016). Dinamakan variabel karena adanya sebuah variasi, variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh Penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016).

1. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *sense of humor*.

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Defenisi Operasional *Sense Of Humor*

Sense of humor merupakan rasa kepekaan humor dengan kemampuan dalam menggunakan humor dan untuk menyelesaikan suatu masalah sehingga menciptakan suasana yang lebih rileks dan tidak menimbulkan ketegangan pada seseorang. Adapun skala yang digunakan untuk mengukur *sense of humor* yaitu menggunakan *multidimensional Sense Of Humor scale* (MSHS) yang dikembangkan oleh Thorson & Powell (dalam Thyas dkk, 2014) dengan menggunakan aspek-aspek seperti: Kemampuan menghasilkan humor, kemampuan *coping* dengan humor, apresiasi terhadap humor, sikap terhadap humor. Pada penelitian ini, variabel *sense of humor* adalah skor total dari skala *sense of humor* yang menunjukkan tingkat dari variabel tersebut.

2. Defenisi Operasional Stres Kerja

Stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi seseorang yang mengalami tekanan dalam tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pada karyawan tersebut. Adapun skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja yaitu menggunakan gejala-gejala stres kerja seperti: gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku yang dikembangkan oleh Beehr & Newman (dalam Waluyo, 2009). Pada penelitian ini, variabel stres kerja adalah skor total dari skala stres kerja yang menunjukkan tingkat dari variabel tersebut.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Pada setiap penelitian, populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Menurut Sugiyono (2000) Populasi didefenisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi adalah seluruh karyawan BGES WITEL Medan berjumlah 50 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel didefenisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006). Adapun sampel sebanyak 50 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Hadi, 1986) menyatakan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Maka Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Menurut sugiyono (2018) sampling jenuh didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel bila jumlah populasi relative kecil digunakan sebagai sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Menurut Sangadji & Sopiah (2010) kuesioner terbagi menjadi dua jenis, yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka adalah memberikan kesempatan bagi responden untuk memberikan jawaban sesuai dengan kalimatnya sendiri dan kuesioner tertutup merupakan penulis telah menyediakan pilihan jawaban. Maka dari penelitian ini penulis akan menggunakan kuesioner tertutup yang disebarakan pada setiap responden secara langsung.

F. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Penelitian Stres Kerja

Instrumen yang digunakan untuk variabel stres kerja dalam penelitian ini adalah skala stres kerja yang dikembangkan oleh Beehr & Newman (dalam Waluyo, 2009). Skala stres kerja ini terdiri dari 3 gejala stres kerja, yaitu: a) Gejala Psikologis, b) Gejala Fisiologis, dan c) Gejala Perilaku.

Alat ukur ini pengukurannya menggunakan skala Likert berjumlah 4 skala dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Skala yang digunakan untuk mengukur gejala stres kerja dari subjek penelitian adalah skala yang disusun oleh penulis berdasarkan gejala-gejala stres kerja, yaitu:

- a. Gejala Psikologis.
- b. Gejala Fisiologis.
- c. Gejala Perilaku.

2. Instrumen Penelitian *Sense Of Humor*

Instrumen yang digunakan untuk variabel *sense of humor* dalam penelitian ini adalah *Multidimensional Sense Of Humor Scale* yang dikemukakan oleh Thorson dan Powell (dalam Thyas dkk, 2014) yang terdiri dari empat aspek, yaitu: a) Kemampuan menghasilkan humor (*Humor production*), b) Kemampuan *coping* dengan humor (*Coping with humor*) c) Apresiasi terhadap humor (*Humor appreciation*), d) Sikap terhadap humor (*Attitude toward humor*).

Alat ukur ini pengukurannya menggunakan skala Likert berjumlah 4 skala dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Skala yang digunakan untuk mengukur *sense of humor* dari subjek penelitian adalah *Multidimensional Sense Of Humor Scale* yang disusun oleh penulis berdasarkan aspek-aspek dari *sense of humor*, yaitu:

- a. Kemampuan menghasilkan humor (*Humor production*)
- b. Kemampuan *coping* dengan humor (*Coping with humor*)
- c. Apresiasi terhadap humor (*Humor appreciation*)
- d. Sikap terhadap humor (*Attitude toward humor*)

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan berfungsi sebagai alat ukur yang baik, sehingga mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat serta dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan SPSS Viewer 25.0. Sedangkan dengan cara manual, digunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{xy} : Koefisien korelasi Pearson antara item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

X : Skor item instrumen yang akan digunakan

Y : Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut

n : Jumlah responden

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan hasil yang dilakukan untuk mengetahui derajat ketelitian atau keakuratan yang di tunjukan pada instrumen pengukuran. Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran bersifat konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Maka, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten.

Uji coba dilakukan untuk mengetahui reliabilitas pada instrumen yang digunakan, yaitu dengan rumus Cronbach's Alpha melalui aplikasi SPSS 25.0. Sedangkan dengan cara manual, digunakan rumus Cronbach's Alpha. Rumus ini ditulis sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{ac} : reliabilitas instrument

k : banyak butir pertanyaan

σ_t^2 : varians total

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

Sedangkan untuk mencari varians, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

n : jumlah sampel

X : nilai skor yang dipilih

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reliabilitas (Alpha) tersebut dibandingkan dengan 0,6. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nasution & Usman (2006), Jika koefisien reliabilitas mendekati

1 maka sangat reliabel, jika berada diatas 0,8 maka reliabel, tetapi jika berada di bawah nilai 0,6 maka tidak reliabel. Artinya, bila nilai Alpha berada di bawah 0,6 maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten.

H. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data menurut Sugiyono (2018) merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Teknik analisis data yang akan penulis pakai dalam penelitian ini adalah analisis data statistik korelasional, yaitu *Pearson Product Moment* yang merupakan salah satu teknik korelasi yang mana kedua variabel berskala interval. Alasan menggunakan teknik korelasional ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan yaitu penulis ingin melihat hubungan antara variabel bebas (*sense of humor*) dengan variabel terikat (stres kerja). Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) 25.0. Rumus *pearson product moment* dalam mencari aitem total korelasi (Azwar, 2012), yaitu:

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

Dimana:

r_{xy} : Koefisien korelasi Pearson antara item instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

X : Skor item instrumen yang akan digunakan

Y : Skor semua item instrumen dalam variabel tersebut

n : Jumlah responden

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik korelasi *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data Penelitian yang meliputi:

1. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian, yang variabel bebas dan terikat telah menyebar secara normal.

2. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian, yaitu variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan linear.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai pembahasan, penulis dapat simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil korelasi ditemukan hubungan negatif antara *sense of humor* dengan stres kerja. Hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Nilai rata-rata karyawan BGES WITEL Medan mempunyai stres kerja dengan nilai rerata 90 lebih positif dibanding dengan karyawan BGES WITEL Medan yang memiliki *sense of humor* dengan nilai rata-rata 63,18. Lalu didapat perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Mean Hipotetik), sehingga dikatakan bahwa stres kerja terdapat di kategori negatif, karena mean hipotetiknya (90) lebih besar dari mean empirik (80,38) dan *sense of humor* terdapat di kategori positif, karena mean hipotetiknya (63,18) lebih besar dari mean empirik (50).
3. Koefisien determinasi *sense of humor* dengan stres kerja menampilkan R Squer sebesar 0,124 mengandung makna bahwa *sense of humor* memberi sumbangan efektif sebanyak 12,4% kepada stres kerja juga terdapat dari faktor luar yang tidak diungkap didalam penelitian seperti keterampilan sosial, dukungan sosial, *self control*, sumber material dan lainnya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tertera, maka disampaikan saran yakni:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan pihak perusahaan dapat menanggulangi masalah stres kerja yang dialami karyawan agar masalah stres kerja dapat terselesaikan karena adanya dukungan dari pihak perusahaan dengan melakukan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan pada saat presentasi, rapat, maupun saat berbincang dengan menyelipkan humor tetapi tidak mengganggu pekerjaan yang ada sehingga tetap bekerja secara professional dan dapat mempererat hubungan antara pimpinan dengan para karyawan.

2. Bagi Pihak Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat pada karyawan menunjukkan tingkatan stres kerja yang tergolong sedang yang mana jika dibiarkan secara terus menerus dapat mengakibatkan kerentanan terhadap stres kerja sehingga menjadi tergolong tinggi hingga dapat mengganggu kegiatan sehari-hari, maka hendaknya karyawan dapat melibatkan orang sekitar dalam mengatasi permasalahan yang dialami di lingkungan kerja dalam hal sehari-hari seperti berbagi cerita atau video yang bersifat jenaka atau lelucon yang terkini, para karyawan juga dapat memberikan komentar atau tanggapan yang lucu seperti mengirim pesan berupa sticker lucu atau mengirim meme lucu ataupun para karyawan juga dapat melontarkan kalimat-kalimat jokes sehari-hari antar karyawan.

3. Bagi Penulis Berikutnya

Disadari bahwa penulis masih mempunyai kekurangan, maka hal itu disarankan kepada penulis berikutnya yang akan melanjutkan penelitian ini agar menambahkan aspek lain dalam menangani stres kerja seperti keterampilan sosial, dukungan sosial, *self control*, sumber material, dan lainnya sehingga dapat memberikan nilai sumbangan efektif yang lebih besar. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membedakan pengukuran berdasarkan usia dan jenis kelamin. Penulis juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan *screening test* terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian serta melakukan teknik pengambilan sampel untuk pengukuran dengan menggunakan kriteria khusus berdasarkan tingkatan stres kerja agar tidak melakukan penelitian secara generalisasi dan juga mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif sehingga dapat menghindari terjadinya *fenomena gap* pada penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W.Widjaja., 2006, *Administraasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali.
- Ardana, I., Mujiati, N., Utama, I., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arwin, Ciamas, Siahaan, Vincent, Rudy., 2019, “Analisis Stres Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan”, *Seminar Nasional Teknologi Komputer dan Sains (Sainteks)*, Vol. 75.
- Azwar, S., 2012, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barelds, D. P. H., Dijkstra, P. B., 2010, “Humor In Intimate Relationships: Ties among *Sense Of Humor*, Similarity in Humor and Relationship Quality”, *Journal of humor*, Vol. 23, No. 4, 477–465.
- Biru, Utami, Mayowan., 2016, “Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Memengaruhi Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 39, No. 2, Hal. 51-52.
- Dewi, Gusti Ayu Agung D. A., Wibawa. I., 2012. “Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar”. *E- Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 8, Hal. 4865 – 4891.
- Donsu, Jenita DT., 2017, *Psikologi Keperawatan*, Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Doosje, S., De Goede, M., Van Doornen, L., Goldstein, J, 2010, “Measurement of occupational humorous coping”, *Humor: International Journal of Humor Research*, Vol. 23, No. 3, 275–305.
- Ellyza, N., 2016, Pengaruh Stressor dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Karsa Wiguna Kudus, Skripsi: STAIN Kudus.
- Evanjeli, A. L., 2012, Hubungan Antara Stres, Somatisasi Dan Kebahagiaan. Laporan Penelitian, Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Farber, B. A., 1991, *Crisis and education: Stress and burnout in the American teacher*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Folkman, S., Lazarus, R., 1985, “If it Changes it Must be a Process: A Study of Emotion and Coping During Three Stages of a College Examination”, *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 48, 150-170.
- Franzini, L. R., 2001, “Humor in therapy: The case for training therapists in its uses and risks”, *The Journal of General Psychology*, Vol. 128, No. 2.
- Hadi, S., 1986, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, S., 2015, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Hartanti, 2002, "Peran *Sense Of Humor* dan Dukungan Sosial Pada Tingkat Depresi Penderita Dewasa Pasca Stroke", *Anima-Indonesian Psychological Journal*, Vol. 17, No. 2. 107-119.
- Hasanat, N. U., 2002, *Positive Facial Expression Therapy*. Published in *PSIKOTERAPI: Pendekatan Konvensional dan Kontemporer*.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hodgkinson, L., 1991, *Smile Therapy: How smiling and laughter Can Change Your Life*, London: Mcdonald & Co. Pub., Ltd., pp.245-247.
- Ilmi, B., 2002, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Stres yang Digunakan Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin. Tesis: Universitas Airlangga Surabaya.
- Maryam, S., 2017, "Strategi coping: teori dan sumberdayanya", *Jurnal Konseling*, Hal. 101-107.
- Mauladi, F., 2015, "Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta)", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, Hal. 51-62.
- Munandar, Sunyoto. A., 2014, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI-Pers.
- Nasution. M. E, Usman. H., 2006, *Proses Penelitian Kuantitatif*. fakultas Ekonomi UI.
- Noviani., 2010, Hubungan antara *Sense Of Humor* dengan stress kerja pada karyawan. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Permatasari, Prasetio., 2018, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung". *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*, Vol. 2, No.1, Hal. 89.
- Peterson, C., Seligman, M., 2004, *Character strengths an virtues: A handbook and classification*. American Psychological Assosiation, New York: Oxford University.
- Potter, Perry., 2005, Buku ajar fundamental keperawatan volume 1 (Edisi 4), Jakarta: EGC.
- Priyoto., 2014, *Konsep Manajemen Stres*, Yogyakarta: Nuha Medika.
- Putra, I., Suwardiana, G., Wibawa, I., 2014, "Pengaruh Stres Kerjadan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Gender pada Warong Miyabi Bali", *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, hal. 2745-2766.
- Quick, J., C, M, M, F., D, L., 2017, "Job stress", *Refrence module in neuroscience and behavioral Psychology*, 1-8.

- Robbins, Stephen, P., Coulter. M., 2010, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Safaria, T. Saputra, N. E., 2009, *Manajemen emosi: Sebuah panduan cerdas bagaimana mengelola emosi positif dalam hidup anda*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sangadji, Mamang, M., Sopiah, 2010, *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta: ANDI.
- Sevilla, G Consuelo dkk., 1993, *Pengantar metode Penelitian*. Jakarta: UI-PRESS.
- Sugiyono, 2000, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian dan Pengembangan*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sukoco, A. S. P., 2014, “Jurnal Tugas Akhir Hubungan *Sense Of Humor* Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 3, No. 1.
- Suliyanto, S. E., & MM, S, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Thyas dkk., 2014, *Perbedaan Sense Of Humor Pada Mahasiswa Laki-Laki Dan Perempuan Penggemar Tayangan Korean Variety*, Skripsi: Universitas Brawijaya Malang.
- Thorson, J. A., Powell, F. C., 1993, “*Sense Of Humor* and dimensions of personality”, *Journal of Clinical Psychology*, Vol. 49, No. 6, 799–809.
- Thorson, J. A., Powell, F. C., 1997, “Psychological health and Sense of Humor”, *Journal of Clinical Psychology*, Vol. 53, No. 06.
- Umam, K., 2012, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Waluyo, M., 2009, *Psikologi Teknik Industri*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wangsa, Teguh. G. H. W., 2010, *Menghadapi Stres dan Depresi*. Yogyakarta: Oryza.
- Widyowati, A., & E. P., 2016, “Hubungan antara kepekaan humor dengan Stres Kerja pada pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas I Semarang Jawa Tengah”, *Psikologika*, 47-56.
- Wiratama, Y., & R. K., 2021, “Hubungan *Sense Of Humor* dengan Stres Kerja pada pegawai PT. NN Yogyakarta”, *Acta Psychologia*, Vol. 3, No. 1, 81-87.
- Wirawan, 2010, *Konflik dan Manajemen Konflik*, Jakarta: Salemba Humanika.

LAMPIRAN



I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan benar dan sesuai dengan keadaan anda :

1. Nama/inisial :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya memberikan beberapa pernyataan kedalam sebuah angket. Anda diminta untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam angket ini. Cara memilih jawaban dari pernyataan-pernyataan tersebut adalah sebagai berikut.

- SS** : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Anda hanya boleh memilih salah satu dari *alternative* pilihan jawaban yang diberikan pada setiap pernyataan, dengan memberikan tanda *checklis* pada tempat yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing. Contohnya :

Orang yang menceritakan lelucon itu menyebarkan.

SS S TS STS

Tanda *checklis* menunjukkan **TIDAK SETUJU/TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan. Apabila ingin mengganti jawaban, maka pada jawaban yang pertama diberi tanda *sama dengan* (=) kemudian pilih jawaban yang lain.

SELAMAT MENGERJAKAN dan TERIMA KASIH...!!!

SKALA "SENSE OF HUMOR"

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya yakin, saya dapat menciptakan hal yang lucu dan membuat orang lain tertawa.				
2.	Saya terampil mengucapkan hal-hal yang dapat membuat orang lain terhibur.				
3.	Saya menghargai orang-orang yang melontarkan lelucon.				
4.	Saya nyaman dengan lelucon dari rekan kerja saya.				
5.	Orang yang melakukan lelucon membuat saya bosan.				
6.	Saya dapat meredakan stres dengan menggunakan hal-hal yang lucu.				
7.	Menyelesaikan masalah dengan melucu sebenarnya adalah sesuatu kebodohan.				
8.	Menurut saya, membuat orang tertawa adalah pekerjaan yang sia-sia.				
9.	Saya terkadang memikirkan lelucon atau cerita lucu.				
10.	Penggunaan humor membantu saya menangani masalah.				
11.	Humor adalah cara yang buruk untuk mengatasi suatu stres.				
12.	Orang yang menceritakan lelucon itu menyebalkan.				
13.	Saya selalu tertawa ketika rekan kerja saya membuat lelucon.				
14.	Menurut saya ucapan-ucapan lucu dapat menumbuhkan kepercayaan diri saya.				

15.	Saya tidak nyaman ketika rekan kerja saya sedang membuat lelucon.				
16.	Menurut saya kata-kata lucu merupakan kelemahan pada diri saya.				
17.	Menurut saya tertawa ketika sedang bekerja merupakan hal yang tidak wajar.				
18.	Saya tidak suka memikirkan lelucon karena takut dianggap pelawak oleh orang lain.				
19.	Saya menyukai lelucon yang bagus.				
20.	Saya merasa risih jika ada rekan kerja yang membuat lelucon.				



I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini dengan benar dan sesuai dengan keadaan anda :

1. Nama/inisial :
 2. Usia :
 3. Jenis Kelamin :
-

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya memberikan beberapa pernyataan kedalam sebuah angket. Anda diminta untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam angket ini. Cara memilih jawaban dari pernyataan-pernyataan tersebut adalah sebagai berikut.

- SS** : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Anda hanya boleh memilih salah satu dari *alternative* pilihan jawaban yang diberikan pada setiap pernyataan, dengan memberikan tanda *checklis* pada tempat yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing. Contohnya :

Orang yang menceritakan lelucon itu menyebalkan.

SS S TS STS

Tanda *checklis* menunjukkan **TIDAK SETUJU/TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan. Apabila ingin mengganti jawaban, maka pada jawaban yang pertama diberi tanda *sama dengan* (=) kemudian pilih jawaban yang lain.

SELAMAT MENGERJAKAN dan TERIMA KASIH...!!!

SKALA "STRES KERJA"

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Detak jantung saya terasa lebih cepat ketika pekerjaan saya mendekati deadline.				
2.	Akhir-akhir ini lambung saya sering terasa sakit.				
3.	Tekanan darah saya meningkat akhir-akhir ini.				
4.	Daya tahan tubuh saya kuat walaupun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan.				
5.	Pola tidur saya terjaga meskipun banyak deadline pekerjaan.				
6.	Saya merasa tersinggung apabila rekan kerja saya menegur kesalahan saya.				
7.	Saya tidak mudah marah ketika lelah bekerja.				
8.	Saya tidak mudah menangis, apapun alasannya.				
9.	Akhir-akhir ini saya lebih banyak menutup diri.				
10.	Saya kesulitan berkomunikasi dengan teman kerja.				
11.	Saya memiliki kesempatan untuk membuat keputusan penting bagi pekerjaan saya dan rekan kerja.				
12.	Saya merasa cepat bosan melakukan aktivitas pekerjaan.				
13.	Saya sering terluka akibat lingkungan kerja yang berbahaya.				
14.	Konsentrasi saya selalu baik saat bekerja.				
15.	Saya kerap berbohong demi menyenangkan atasan dan rekan kerja.				
16.	Detak jantung saya tetap normal meskipun diburu				

	dengan pekerjaan yang menumpuk.				
17.	Saya tidak mudah menerima permintaan maaf dari orang lain atas kesalahan yang dikerjakan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
18.	Akhir-akhir ini saya mudah menyerang rekan kerja saya dengan kata-kata pedas.				
19.	Nafsu makan saya tetap terjaga meskipun banyak pekerjaan yang belum selesai.				
20.	Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering sakit.				
21.	Akhir-akhir ini saya lebih sering mengonsumsi rokok dari biasanya ketika lelah bekerja.				
22.	Saya mampu menunjukkan produktivitas kerja yang optimal meskipun sedang ada masalah pekerjaan.				
23.	Tekanan darah saya selalu normal.				
24.	Kelelahan saya akan cepat hilang ketika saya berada di tempat kerja.				
25.	Pernafasan saya terasa terganggu akhir-akhir ini.				
26.	Lambung saya selalu sehat.				
27.	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak pekerjaan yang membuat saya lelah.				
28.	Kulit saya tidak pernah gatal-gatal tanpa penyebab yang pasti.				
29.	Saya mudah marah ketika lelah bekerja.				
30.	Saya sering mengatakan ingin mengakhiri hidup kepada rekan kerja saya.				
31.	Saya selalu menjaga fasilitas yang diberikan perusahaan kepada saya.				

32.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.				
33.	Saya tidak perlu memberikan ide-ide kreatif bagi pekerjaan saya.				
34.	Saya jarang terluka karena memiliki lingkungan kerja yang aman.				
35.	Saya sering bertukar pikiran saat menyelesaikan tugas.				
36.	Saya enggan mengatakan ingin mengakhiri hidup kepada rekan kerja saya.				
37.	Saya tetap jujur terhadap pekerjaan saya.				
38.	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik terhadap rekan kerja saya.				
39.	Saya tidak pernah bosan dengan pekerjaan dan tugas saya.				
40.	Saya merasa kurang diperhatikan oleh atasan dan rekan kerja saya.				
41.	Saya mudah berkomunikasi dengan teman kerja.				
42.	Saya tidak mudah tersinggung apabila rekan kerja saya menegur kesalahan saya.				
43.	Pernafasan saya terasa normal meskipun banyak pekerjaan.				
44.	Kulit saya kerap gatal-gatal tanpa penyebab yang jelas.				
45.	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat saya sakit kepala.				
46.	Saya merasa sulit tidur ketika memiliki tanggungan pekerjaan yang banyak.				

47.	Saya selalu bersikap terbuka terhadap rekan kerja saya.				
48.	Saya kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas.				
49.	Saya harus terus mengasah dan mengembangkan kemampuan saya agar lebih baik dalam bekerja.				
50.	Saya berusaha memberikan ide yang kreatif bagi pekerjaan saya.				
51.	Saya suka menunda penyelesaian pekerjaan.				
52.	Terkadang saya malas berangkat kerja.				
53.	Saya mengkonsumsi rokok seperti biasanya meskipun banyak pekerjaan yang menumpuk.				
54.	Akhir-akhir ini saya merusak fasilitas yang ada di kantor.				
55.	Saya mengalami perubahan kebiasaan makan (semakin banyak/ semakin sedikit).				
56.	Saya tidak harus mengasah dan mengembangkan kemampuan saya agar lebih baik dalam bekerja.				
57.	Akhir-akhir ini saya mudah menangis tanpa sebab yang kuat.				
58.	Rasa sakit kepala saya tidak mudah muncul ketika tidak segera menemukan solusi dalam menghadapi kendala pada pekerjaan saya.				



Validitas Sense Of Humor

		Correlations																				Total	
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20		
X01	Pearson Correlation	1	.881**	.360*	.582*	.287	.322	.322	0.210	.323	.292	0.137	.322	0.277	.588**	.508*	.326*	0.100	.396*	.413**	.411**	.541**	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.007	0.000	0.043	0.023	0.022	0.144	0.022	0.040	0.343	0.023	0.051	0.000	0.000	0.023	0.489	0.005	0.003	0.003	0.003	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X02	Pearson Correlation	.881**	1	.446*	.430*	0.188	.351*	0.194	0.145	0.265	0.256	0.141	.421**	0.173	.526**	.436*	.529**	0.144	.475**	.392**	.416**	.610**	
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.001	0.002	0.192	0.012	0.178	0.315	0.003	0.073	0.329	0.002	0.230	0.000	0.002	0.000	0.000	0.320	0.000	0.005	0.003	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X03	Pearson Correlation	.360*	.446*	1	.547**	.386*	.495**	.415**	.298*	0.215	.484**	0.016	.330*	0.233	.521**	.498**	.601**	.295*	.302*	.477**	.451**	.675**	
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.001		0.000	0.006	0.000	0.003	0.036	0.133	0.000	0.912	0.919	0.103	0.000	0.000	0.000	0.000	0.037	0.033	0.000	0.001	0.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X04	Pearson Correlation	.582*	.430*	.446*	1	.402*	.451**	.348*	0.122	0.256	.520**	-0.062	.383**	.477**	.665**	.536**	.321*	0.191	.373**	.567**	.376**	.687**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.000		0.004	0.001	0.013	0.397	0.072	0.000	0.525	0.006	0.000	0.000	0.000	0.023	0.184	0.008	0.000	0.007	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X05	Pearson Correlation	.287	0.188	.360*	.430*	1	.446*	.405*	.348*	-0.066	.283*	0.160	.525**	0.119	.423**	.469**	.476**	.494**	0.169	0.283	.530**	.587**	
	Sig. (2-tailed)	0.043	0.192	0.008	0.004		0.001	0.003	0.013	0.552	0.048	0.297	0.000	0.410	0.002	0.001	0.000	0.000	0.239	0.068	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X06	Pearson Correlation	.322	.351*	.495**	.451**	.446*	1	.267	.233*	0.249	.535**	0.167	.500**	.376*	.492**	.527**	.420**	.402*	0.289	.741**	.574**	.712**	
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.012	0.000	0.001	0.001		0.061	0.048	0.062	0.000	0.275	0.000	0.007	0.001	0.000	0.002	0.004	0.059	0.000	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X07	Pearson Correlation	.322	0.194	.415**	.348*	.405*	0.267	1	.455**	-0.063	0.208	0.222	.382**	-0.019	0.268	.454**	0.272	.310*	0.252	0.250	.386**	.527**	
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.178	0.003	0.013	0.003	0.061		0.001	0.565	0.151	0.121	0.006	0.896	0.062	0.001	0.056	0.028	0.078	0.080	0.008	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X08	Pearson Correlation	0.210	0.145	.298*	0.122	.348*	.283*	.455**	1	0.040	0.169	.363**	.408**	-0.054	-0.018	.470**	.508**	.424**	.486**	.339*	.588**	.538**	
	Sig. (2-tailed)	0.144	0.315	0.035	0.397	0.013	0.048	0.001		0.780	0.240	0.010	0.003	0.710	0.911	0.001	0.000	0.002	0.000	0.016	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X09	Pearson Correlation	.323	0.265	0.215	0.256	-0.065	0.249	-0.063	0.040	1	0.274	-0.053	-0.097	.563**	0.256	0.046	0.069	-0.068	0.139	0.256	-0.028	.288*	
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.063	0.133	0.072	0.552	0.082	0.665	0.780		0.054	0.716	0.504	0.000	0.073	0.753	0.635	0.649	0.334	0.073	0.857	0.042	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X10	Pearson Correlation	.282*	0.258	.484**	.520**	.283*	.535**	0.208	0.169	0.274	1	0.000	0.248	0.182	.496**	.331*	.473**	.401**	.503**	.424**	.375**	.590**	
	Sig. (2-tailed)	0.040	0.073	0.000	0.000	0.046	0.000	0.151	0.240	0.054		0.679	0.085	0.208	0.000	0.019	0.001	0.004	0.000	0.002	0.007	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	0.137	0.141	0.016	-0.062	0.160	0.167	0.222	.363**	-0.053	0.060	1	.435**	0.062	-0.022	.318*	.297**	.352**	.327**	0.207	.410**	.397**	
	Sig. (2-tailed)	0.343	0.328	0.912	0.525	0.297	0.275	0.121	0.010	0.716	0.676		0.002	0.671	0.881	0.024	0.036	0.012	0.020	0.160	0.003	0.004	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	.322	.421**	.330*	.383**	.626**	.500**	.382**	.406**	-0.097	0.248	.435**	1	0.248	.406**	.734**	.602**	.523**	.507**	.385**	.684**	.728**	
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.002	0.019	0.008	0.000	0.000	0.008	0.003	0.504	0.085	0.002		0.083	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	0.277	0.173	.233*	.477**	0.119	.378**	-0.019	-0.054	.565**	0.182	0.082	0.248	1	.386**	.319*	0.112	0.038	-0.039	.468**	0.217	.422**	
	Sig. (2-tailed)	0.051	0.230	0.103	0.000	0.410	0.007	0.899	0.710	0.000	0.208	0.071	0.083		0.005	0.024	0.441	0.808	0.788	0.001	0.130	0.002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	.588**	.526**	.521**	.665**	.423**	.482**	0.266	-0.016	0.256	.486**	-0.022	.498**	.389**	1	.542**	.432**	0.145	.312	.446**	.392**	.687**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.001	0.062	0.911	0.073	0.000	0.881	0.003	0.005		0.000	0.002	0.315	0.027	0.001	0.005	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	.508**	.436**	.496**	.536**	.469**	.527**	.454**	.470**	0.046	.331*	.319*	.734**	.319*	.542**	1	.485**	.418**	.470**	.520**	.740**	.801**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.002	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	0.001	0.783	0.819	0.824	0.000	0.024	0.000		0.000	0.003	0.001	0.000	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X16	Pearson Correlation	.320*	.529**	.601**	.321*	.478**	.420**	0.272	.506**	0.069	.473**	.297**	.602**	0.112	.432**	.485**	1	.442**	.508**	.357**	.638**	.706**	
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.000	0.000	0.023	0.000	0.002	0.036	0.060	0.635	0.001	0.036	0.000	0.441	0.002	0.000		0.001	0.000	0.011	0.000	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X17	Pearson Correlation	0.100	0.144	.295**	0.191	.494**	.402**	.310*	.424**	-0.066	.401**	.352**	.523**	0.038	0.145	.418**	.442**	1	.467**	.323**	.541**	.568**	
	Sig. (2-tailed)	0.489	0.320	0.037	0.184	0.000	0.004	0.028	0.002	0.549	0.004	0.012	0.000	0.806	0.315	0.003	0.001		0.001	0.022	0.006	0.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X18	Pearson Correlation	.390*	.475**	.302*	.373**	0.189	0.289	0.252	.486**	0.159	.503**	.327**	.507**	-0.039	.312*	.470**	.508**	.467**	1	.493**	.526**	.837**	
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.000	0.033	0.008	0.239	0.059	0.078	0.000	0.334	0.000	0.020	0.000	0.788	0.027	0.001	0.000	0.001		0.002	0.006	0.000	
	N	50	50	50</																			

Reliability

Scale: Skala *Sense Of Humor*

Case Processing Summary

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	60.64	41.827	.590	.899
S2	60.76	42.064	.556	.900
S3	60.56	42.251	.635	.899
S4	60.74	41.380	.639	.898
S5	60.74	42.686	.537	.901
S6	60.46	41.396	.669	.897
S7	60.74	41.992	.452	.903
S8	60.54	42.131	.468	.902
S9	60.84	44.423	.211	.908
S10	60.78	42.257	.546	.900
S11	60.68	42.508	.288	.911
S12	60.46	41.274	.688	.897
S13	60.80	43.265	.347	.905
S14	60.90	40.214	.601	.899
S15	60.54	40.580	.769	.894
S16	60.64	42.439	.673	.898
S17	60.74	41.829	.501	.901
S18	60.68	42.344	.591	.899
S19	60.58	41.391	.668	.897
S20	60.52	41.398	.757	.896

Validitas Stres Kerja

Reliability

Scale: Skala Stres Kerja

Case Processing Summary

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Reliability Statistics

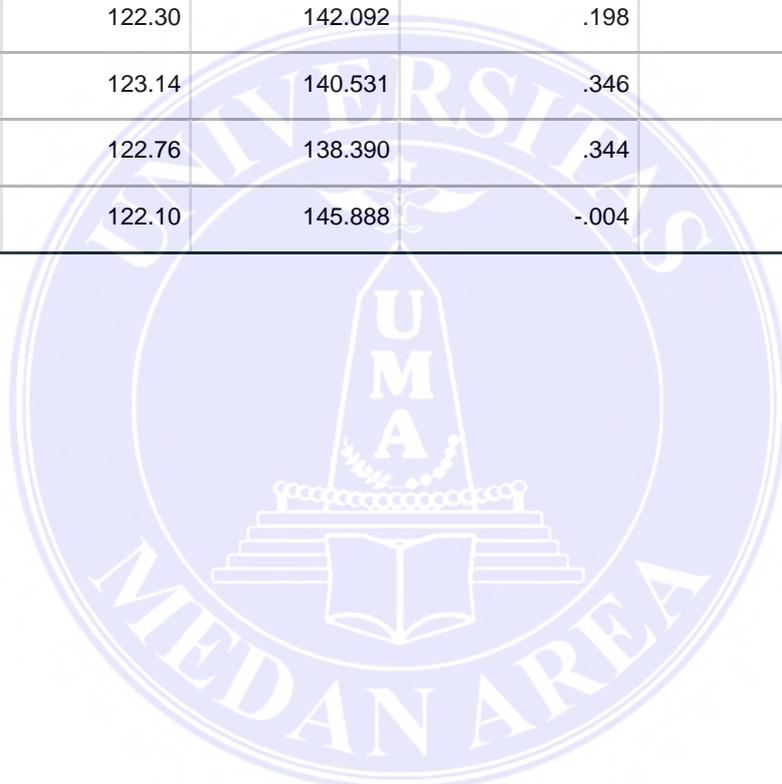
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	121.88	144.720	.098	.830
S2	122.64	143.868	.090	.832
S3	122.82	141.824	.243	.828
S4	122.90	142.255	.230	.828
S5	122.36	136.480	.448	.822
S6	122.80	144.653	.130	.830
S7	122.34	144.637	.061	.832
S8	122.32	144.222	.062	.833
S9	122.30	142.786	.133	.831
S10	122.98	145.693	.017	.832
S11	122.84	140.627	.366	.825
S12	122.40	142.327	.216	.828
S13	122.58	142.453	.201	.829
S14	122.72	138.736	.457	.823
S15	123.02	140.714	.326	.826
S16	122.34	144.719	.066	.832
S17	122.76	147.696	-.114	.835
S18	123.10	140.786	.303	.827
S19	122.66	143.617	.116	.831
S20	122.24	138.880	.399	.824
S21	123.64	143.337	.251	.828
S22	122.88	141.985	.271	.827
S23	122.70	138.827	.466	.823

S24	122.18	141.498	.262	.827
S25	122.78	137.930	.448	.823
S26	122.60	139.959	.313	.826
S27	122.20	144.694	.071	.831
S28	122.50	140.949	.220	.829
S29	122.32	141.079	.293	.827
S30	123.48	143.193	.222	.828
S31	123.26	141.217	.323	.826
S32	122.92	139.544	.422	.824
S33	122.96	139.427	.411	.824
S34	122.72	138.083	.528	.822
S35	123.02	144.306	.149	.829
S36	122.58	142.575	.097	.834
S37	123.10	138.010	.560	.822
S38	122.94	142.262	.343	.827
S39	122.46	136.784	.469	.822
S40	122.70	140.827	.297	.827
S41	123.08	140.769	.393	.825
S42	122.84	143.239	.214	.828
S43	122.86	140.368	.398	.825
S44	123.00	142.286	.205	.829
S45	122.28	139.104	.383	.825
S46	122.18	138.804	.377	.825
S47	122.78	140.624	.304	.826
S48	122.64	141.745	.270	.827

S49	123.44	143.149	.221	.828
S50	123.08	139.014	.495	.823
S51	122.72	140.451	.344	.826
S52	122.22	140.093	.301	.826
S53	121.06	150.139	-.333	.837
S54	123.46	142.621	.290	.827
S55	122.30	142.092	.198	.829
S56	123.14	140.531	.346	.826
S57	122.76	138.390	.344	.825
S58	122.10	145.888	-.004	.833





Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.61497554
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.047
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
streskerja * senseofhumor	Between Groups	(Combined)	2415.992	18	134.222	1.175	.337
		Linearity	736.729	1	736.729	6.452	.016
		Deviation from Linearity	1679.262	17	98.780	.865	.615
	Within Groups		3540.008	31	114.194		
	Total		5956.000	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
streskerja * senseofhumor	-.352	.124	.637	.406



Correlations

Correlations

		senseofhumor	Streskerja
senseofhumor	Pearson Correlation	1	-.352*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	50	50
streskerja	Pearson Correlation	-.352*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	50	50

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

Means

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
senseofhumor	50	50	80	63.18	7.207
streskerja	50	44	105	80.38	11.285
Valid N (listwise)	50				



LAMPIRAN F
SURAT IZIN 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 Sotiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 322/FPSI/01.10/III/2022 10 Maret 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Manager
GES WITEL Medan
 di
 Tempat

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

Nama : **Devi Oktavia Adelina Siregar**
 NPM : **188600164**
 Program Studi : **Ilmu Psikologi**
 Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **Unit BGES WITEL Medan, Graha Merah Putih Lt. 7 Jl. Putri Hijau No. 1 Kesawan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Sense Of Humor Dengan Stres Kerja Pada Karyawan BGES (Business Government Enterprise Service) WITEL (Wilayah Telkom) Medan"**.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Lili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



