

**PERBEDAAN STRES KERJA DALAM PELAKSANAAN  
WORK FROM OFFICE PASCA PANDEMI COVID-19  
DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN PADA PEGAWAI  
ADMINISTRASI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**SKRIPSI**

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

**OLEH  
ARISSA SIMBOLON  
18.860.0349**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**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 17/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)17/5/23

**PERBEDAAN STRES KERJA DALAM PELAKSANAAN  
WORK FROM OFFICE PASCA PANDEMI COVID-19  
DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN PADA PEGAWAI  
ADMINISTRASI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan*

*Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

*Universitas Medan Area*



**OLEH  
ARISSA SIMBOLON  
18.860.0349**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2023**

**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 17/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)17/5/23

## HALAMAN PENGESAHAN

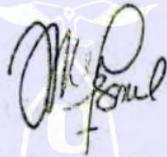
Judul Skripsi : Perbedaan Stres Kerja Dalam Pelaksanaan *Work From Office* Pasca Pandemi *Covid-19* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Pegawai Administrasi Universitas Medan Area

Nama : Arissa Simbolon

NPM : 18.860.0349

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing



Shirley Melita S Meliala, S.Psi, M.Psi

Pembimbing



Hasanuddin, Ph.D

Dekan



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Kepala Bagian

Tanggal Lulus: 02 Mei 2023

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

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

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

Medan, 02 Mei 2023

Peneliti



Arissa Simbolon

(18.860.0349)



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Arissa Simbolon

NPM : 18.860.0349

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul: perbedaan stres kerja dalam pelaksanaan *work from office* pasca pandemi *covid-19* ditinjau dari tipe kepribadian pada pegawai administrasi Universitas Medan Area. Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 02 Mei 2023

Peneliti

  
Arissa Simbolon  
(18.860.0349)

## MOTTO

Hari kemarin sudah hilang. Hari esok belum datang.

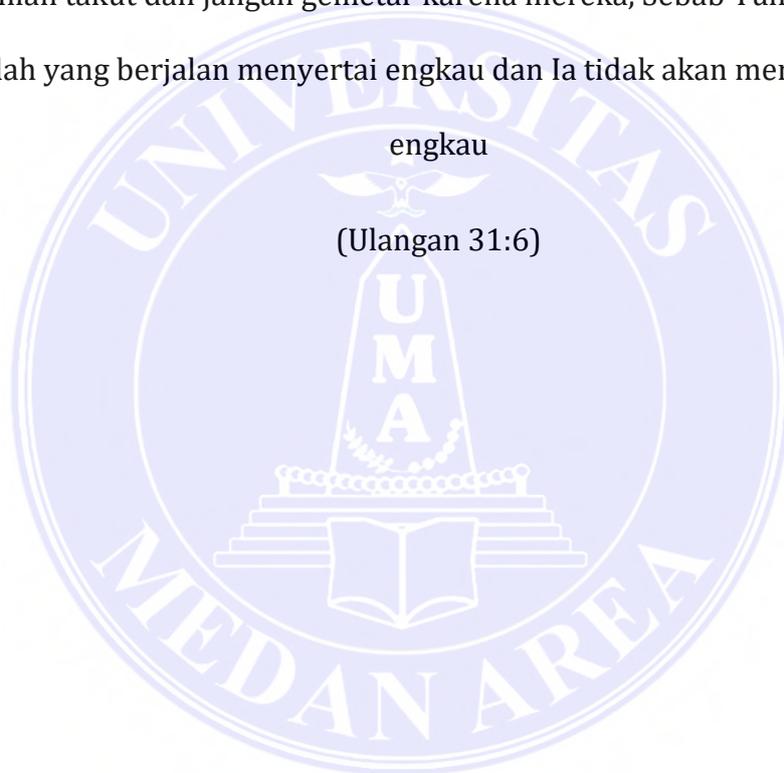
Kita hanya memiliki hari ini. Mari kita mulai

Janganlah takut dan jangan gemetar karena mereka, Sebab Tuhan, Allahmu,

Dialah yang berjalan menyertai engkau dan Ia tidak akan meninggalkan

engkau

(Ulangan 31:6)



## PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat kasih dan karunia-Nya yang memberikan saya kekuatan, kesehatan, serta memberikan saya kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini. Saya ingin mempersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat saya kasihi dan sayangi.

### Orang Tua dan Saudara

Sebagai tanda kasih yang tak terhingga saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang tua saya (Ayah O. Simbolon dan Ibu R. Sihotang) yang telah memberikan dukungan, kepercayaan, cinta, kasih sayang, kata penghibur, dan doa yang tak pernah berhenti diucapkan hingga sampai detik ini. Terima kasih juga untuk kakak saya (Hotsinar Simbolon) dan Abang ipar (Firgo Purba) yang sangat saya sayangi, untuk dukungan, waktu dalam membantuku menyelesaikan tugas akhir ini, biarlah kiranya Tuhan yang membalas semua kebaikanmu. Semoga dengan pencapaian ini bisa membuat keluarga saya bahagia dan bangga kepada saya.

### **Dosen Pembimbing Skripsi**

Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi, Selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih saya ucapkan kepada Ibu yang telah menyemangati, mengajari dengan sabar mengenai banyak hal, menasehati dan mengarahkan saya dalam pembuatan skripsi ini sehingga skripsi saya ini bisa selesai. Saya belajar banyak hal dari Ibu yang sangat bermanfaat bagi saya.

### **Teman-Teman Saya**

Sebagai tanda terima kasih, saya persembahkan karya sederhana ini kepada teman-teman saya yang sangat saya sayangi Dewi, Citra, Ayu, Udzri, Nevada, Rizqy). Terima kasih untuk teman-teman saya yang telah mau mendengarkan, memberikan waktunya, membantu dan menemani saya dalam proses pembuatan skripsi ini.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi

Nama : Arissa Simbolon

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Parmahanan, 25 Maret 2001

Alamat : Samosir

Nomor Ponsel : 0822-7656-4813

Email : arissasimbolon@gmail.com

### B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara) 2018-Sekarang
2. SMA Negeri 1 Pangururan (Samosir, Sumatera Utara) 2015-2018
3. SMP Negeri 2 Harian (Samosir, Sumatera Utara) 2012-2015
4. SD Negeri 10209078 (Samosir, Sumatera Utara) 2006-2012

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan kasih-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “perbedaan stres kerja dalam pelaksanaan *work from office* pasca pandemi *covid-19* ditinjau dari tipe kepribadian pada pegawai administrasi Universitas Medan Area”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak.

Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, selaku kepala bagian Psikologi Industri dan Organisasi
6. Ibu Shirley Melita Sembiring Meliala, S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan dan membimbing saya selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Maqhfirah DR., S.Psi, M.Psi, selaku Dosen pembimbing yang sudah memberikan waktunya untuk hadir dan memberikan saran-saran terbaik bagi penulisan skripsi ini.
8. Bapak Khairil Fauzan K., S.Psi, M.Psi, selaku Sekretaris yang sudah memberikan waktunya untuk hadir, menjadi notulen dan memberikan

saran-saran terbaik bagi penulisan skripsi ini.

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu selama proses pembelajaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga kepada staf pegawai yang telah membantu dalam mengurus administrasi hingga penulisan skripsi ini selesai.
10. Keluarga yang terkasih terutama Ayah dan Ibu yang sudah memberikan doa dan dukungan yang memotivasi peneliti untuk tetap semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Untuk teman-teman tersayang terkhusus (Dewi, Citra, Ayu, Udzri, Nevada, Anta, Prederika, Rizqy) yang telah memberikan waktu dan kesempatannya dalam membantu dan menemani saya dalam proses pembuatan skripsi ini.
12. Untuk seluruh staf administrasi fakultas yang bersedia menjadi subjek dalam pembuatan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Medan, 02 Mei 2023

Peneliti

  
Arissa Simbolon

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Batasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
A. Stres Kerja .....	15
1. Pengertian stres kerja.....	15
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.....	16
3. Aspek-aspek stres kerja .....	18
B. Tipe kepribadian A dan B.....	22
1. Kepribadian .....	22
2. Tipe Kepribadian A dan B.....	23
3. Ciri Kepribadian Tipe A dan B.....	26
C. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan B.....	28

D. Kerangka Konseptual .....	30
E. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Tipe Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	34
E. Metode Pengambilan Data .....	35
F. Validitas dan Reabilitas .....	36
G. Metode Analisis Data .....	38
H. Uji Asumsi.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Orientasi Kanchah Penelitian .....	40
B. Persiapan Penelitian.....	42
C. Pelaksanaan Penelitian .....	46
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	49
E. Pembahasan .....	56
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
A. Simpulan.....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Jumlah Setiap Pegawai Administrasi Kampus Satu dan Dua.....	41
Tabel IV.2 Distribusi Butir Skala Stres Kerja.....	44
Tabel IV.3 Distribusi Butir Skala Tipe Kepribadian .....	45
Tabel IV.4 Distribusi Butir Skala Stres Kerja Setelah Seleksi Aitem .....	47
Tabel IV. 5 Reabilitas Skala Stres Kerja.....	49
Tabel IV.6 Normalitas Skala Stres Kerja Tipe A dan Tipe B.....	50
Tabel IV.7 Homogenitas Kelompok Subjek Tipe A dan Tipe B .....	51
Tabel IV.8 Uji Independent T-Test.....	52
Tabel IV.9 mean empirik stress kerja subyek kepribadian tipe A dan B.....	53

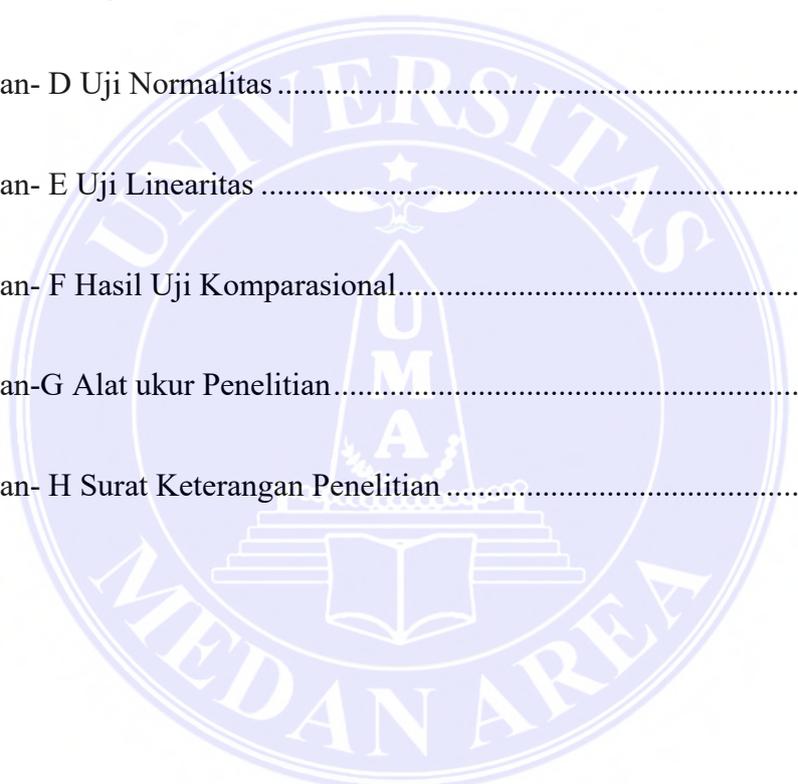
## DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Kurva Kriteria Kategori Skala Stress Kerja Tipe A.....	54
Gambar IV.2 Kurva Kriteria Kategori Skala Stress Kerja Tipe B.....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran- A Alat Ukur Survey Prapenelitian .....	67
Lampiran- B Sebaran Data Penelitian.....	75
Lampiran- C Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	81
Lampiran- D Uji Normalitas .....	84
Lampiran- E Uji Linearitas .....	86
Lampiran- F Hasil Uji Komparasional.....	88
Lampiran-G Alat ukur Penelitian.....	90
Lampiran- H Surat Keterangan Penelitian .....	99



**PERBEDAAN STRES KERJA DALAM PELAKSANAAN *WORK FROM OFFICE* PASCA PANDEMI *COVID-19* DITINJAU DARI TIPE KEPRIBADIAN PADA PEGAWAI ADMINISTRASI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**Oleh:**

**Arissa Simbolon**

**18.860.0349**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja dalam pelaksanaan *work from office* pasca pandemi *covid-19* ditinjau dari tipe kepribadian pada pegawai administrasi Universitas Medan Area. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif komparasional. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai administrasi setiap fakultas yang ada di kampus satu dan kampus dua Universitas Medan Area. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 pegawai dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Pengumpulan data stres kerja menggunakan skala Likert dan pengumpulan data skala tipe kepribadian menggunakan skala Guttman yang dianalisis menggunakan uji *independent t-test*. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa ada perbedaan stress kerja antara kelompok subyek berkepribadian tipe A dan kelompok subyek berkepribadian tipe B dengan nilai  $\text{sig } 0,002 < 0,05$ . Berdasarkan Hasil perhitungan nilai rata-rata hipotetik dan empiris diketahui bahwa pegawai administrasi Universitas Medan Area dengan kepribadian tipe A memiliki stres kerja dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean hipotetik = (100,7273) dengan Standar Deviasi (SD) = 17,18023. Sedangkan pegawai administrasi Universitas Medan Area dengan kepribadian tipe B memiliki stres kerja dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean hipotetik = (86,1875) dengan Standar Deviasi (SD) = 8,81830. Berdasarkan hasil penelitian diatas maka hipotesis diterima bahwa tipe kepribadian A memiliki stres kerja yang lebih tinggi, sedangkan tipe kepribadian B memiliki stres kerja yang lebih rendah.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Tipe Kepribadian A dan B, Pegawai Administrasi

***DIFFERENCES IN WORK STRESS IN THE IMPLEMENTATION  
OF WORK FROM OFFICE AFTER THE COVID-19 PANDEMIC IN TERMS  
OF PERSONALITY TYPE IN ADMINISTRATIVE EMPLOYEES OF  
MEDAN AREA UNIVERSITY***

***By:***

**Arissa Simbolon**

**18.860.0349**

***Abstract***

*This study aims to determine the difference in work stress in the implementation of work from office after the Covid-19 pandemic in terms of personality type in administrative employees of Medan Area University. The type of research used is comparative quantitative. The population in this study includes all administrative employees of each faculty on campus one and campus two of Medan Area University. The number of samples in this study was 38 employees with the sampling technique used was total sampling. Occupational stress data collection using the Likert scale and personality type scale data collection using the Guttman scale were analyzed using an independent t-test. Based on the results of data analysis, it is known that there is a difference in work stress between the group of subjects with type A and the group of subjects with adian priprib type B with a sig value of  $0.002 < 0.05$ . Based on the results of the calculation of hypothetical and empirical average values, it is known that Medan Area University registration employees with type A personalities have work stress in the moderate category. This can be seen from the hypothetical mean value = (100.7273) with Standard Deviation (SD) = 17.18023. Meanwhile, administrative employees of Medan Area University with type B personalities have work stress in the low category. This can be seen from the hypothetical mean value = (86.1875) with Standard Deviation (SD) = 8.81830. Based on the results of the study above, the hypothesis is accepted that personality type A has higher work stress, while personality type B has lower work stress.*

*Keywords: Work Stress, Personality Types A and B, Administrative Employees*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada penghujung tahun 2019, kasus virus *Corona* baru (2019-ncov) ditemukan pertama kali yaitu di Wuhan (China) kemudian *World Health Organization* (WHO) menamakan *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. *Covid-19* ini kemudian berkembang dengan cepat dan menyebar keseluruh dunia, sampai pada 11 Maret 2020 WHO menyatakan bahwa wabah ini sebagai Pandemi global (Kementerian Kesehatan RI, 2020). Pada 11 April 2021 mengakibatkan lebih dari 135 juta orang di dunia telah terinfeksi *Covid-19* dengan jumlah kematian mencapai lebih dari 2 juta orang (WHO, 2021).

Berdasarkan analisis data dari situs SATGAS *Covid-19* terbaru ada 9 Januari 2022, *Covid-19* di Indonesia mengalami kenaikan kasus dua kali lipat lebih banyak, yaitu dari 1409 menjadi 3028 kasus. Pada kasus ini 21 provinsi mengalami kenaikan kasus, 3 provinsi stabil dan 10 provinsi mengalami penurunan kasus. provinsi yang mengalami kenaikan kasus yaitu DKI Jakarta, Kepulauan Riau, Banten, Jawa Barat dan Jawa Tengah. *Covid-19* ini merupakan suatu penyakit yang disebabkan oleh virus menular yang dengan cepatnya bergerak dari manusia ke manusia lain melalui kontak langsung maupun tidak langsung dengan gejala umum seperti demam, kelemahan, batuk, kejang dan diare (Kementerian Kesehatan RI, 2020a).

Menurut Ngadi (2020), Selain sektor kesehatan, pandemi *Covid-19* berdampak terhadap sektor ekonomi khususnya keberlangsungan pekerjaan dan pendapatan. Berdasarkan data dari jurnal Kementrian ketenagakerjaan pada April 2020 mencatat sebanyak 2.084.593 pekerja dari 116.370 perusahaan dirumahkan dan terkena Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini terjadi karena sejumlah perusahaan mengalami penurunan produksi bahkan berhenti berproduksi.

Untuk mengetahui dampak pandemi *Covid-19* terhadap tenaga kerja, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) melakukan survei online. Survei dilakukan selama periode 24 April sampai 2 Mei 2020 terhadap penduduk usia 15 tahun keatas, dengan jumlah responden yang terjaring sebanyak 2.160 responden yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia. Dari sisi pengusaha, pandemi *Covid-19* menyebabkan terhentinya kegiatan usaha dan rendahnya kemampuan bertahan pengusaha. Berdasarkan hasil Survei yang dilakukan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia pada tanggal 24 April sampai 2 Mei 2020, diperoleh 39,4% usaha terhenti, dan 57,1% usaha mengalami penurunan produksi. Hanya 3,5% yang tidak terdampak,”. Kemampuan bertahan oleh di kalangan dunia usaha juga mengalami keterbatasan. Sebanyak 41% pengusaha hanya dapat bertahan kurang dari tiga bulan. Artinya pada bulan Agustus 2020 usaha mereka akan terhenti. Sebanyak 24% pengusaha mampu bertahan selama 3-6 bulan, 11% mampu bertahan selama 6-12 bulan ke depan, dan 24% mampu bertahan lebih dari 12 bulan.

Dilansir dari data survey IDN Times (2021) yang melibatkan 400 partisipan pada Desember 2020 hingga Januari 2021, sebuah lembaga penelitian

non-pemerintah, mengungkapkan tercatat 63% pekerja kesulitan membuat batas antara pekerjaan kantor dan rumah. Hal ini yang menyebabkan kesehatan mental menurun, pekerja merasakan produktivitas menurun sampai dengan merasakan parental *burnout* di kondisi pandemi *Covid-19* saat ini. Pegawai kantor saat ini banyak merasa ketakutan akan terkena *Covid-19*, beban pekerjaan bertambah berat, beban ekonomi yang harus ditanggung, ketakutan finansial, hingga menurunnya interaksi dengan pasangan atau keluarga.

Berdasarkan survei PPM Manajemen (dalam situs COMPAS.Com 2020) diketahui bahwa terdapat 80% pekerja yang mengalami gejala stres selama masa pandemi virus *corona (Covid-19)*. Stres terjadi mulai dari level sedang hingga berat. Para pekerja yang stres ini rata-rata dialami rentang usia 26-35 tahun sebesar 83%, 36-45 tahun sebesar 79%, dan di bawah usia 25 tahun 78%. Maharsi Anindyajati dalam PPM Manajemen mengatakan bahwa, stres terbesar yang dialami oleh responden adalah terkait dengan kekhawatiran terhadap kesehatan dan keselamatan anggota keluarga yang mencapai 59%.

Berdasarkan Beehr, dkk (dalam Riggio, 2013) dipercaya bahwa lebih dari setengah dari semua penyakit fisik berhubungan dengan stres. Beberapa penyakit umum yang berhubungan dengan stres adalah bisul, radang usus besar, tekanan darah tinggi, penyakit jantung, penyakit pernapasan, dan sakit kepala migrain. Selain itu, stres dapat memperburuk pilek, flu, dan infeksi, sehingga membuat waktu pemulihan menjadi lebih lama. Diperkirakan bahwa penyakit ini, sebagian disebabkan oleh stres kerja, menghabiskan miliaran dolar per tahun dalam biaya perawatan kesehatan dan ketidakhadiran dan pergantian karyawan.

Menurut Jajang Ruslanto, M. Psi.Psikolog (dalam Pip Unpad 2020) Situasi *Covid-19* ini dapat membuat seorang pekerja merasa tidak aman akan keberlangsungan pekerjaan yang sudah dimiliki. Muncul perasaan khawatir dan tidak berdaya untuk mengatasi ancaman-ancaman yang dapat mempengaruhi keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Dampak yang mungkin muncul ketika kita merasa tidak aman dalam bekerja berdampak pada kesehatan psikologis dan fisik (cemas, depresi, stres, perasaan tidak berharga, putus asa, berkurangnya rasa percaya diri, psikosomatik, peningkatan tekanan darah, hingga gangguan jantung). Selain itu, kondisi ini membuat kita merasa tidak puas dengan pekerjaan saat ini, menarik diri, komitmen yang kurang untuk menyelesaikan tugas.

Universitas Medan Area merupakan salah satu Universitas swasta yang berada di Sumatera Utara. Universitas Medan Area memiliki dua gedung kampus yaitu Kampus satu yang bertempat di Jalan Kolam No. 1 Medan Estate, dan Kampus dua bertempat di Jalan Sei Serayu No. 70 A/Jalan Setia Budi No. 79 B. Universitas Medan Area memiliki tujuh Fakultas dalam Program Sarjana yaitu program studi dalam program magister yaitu Psikologi, Administrasi Publik, Agribisnis, dan Hukum.

Di Universitas Medan Area sendiri pada awal pandemi telah memberlakukan kebijakan *work from home* (WFH), hal ini sejalan dengan himbauan Presiden Jokowi yang menghimbau masyarakat untuk belajar dan bekerja di rumah. Berangkat dari himbauan tersebut, pembelajaran jarak jauh (PJJ) dan *work from home* (WFH) menjadi sebuah kebijakan publik yang

hukumnya wajib untuk diimplementasikan. *Work from Home* (WFH) merupakan model atau perjanjian kerja di mana karyawan memperoleh fleksibilitas bekerja dalam hal tempat dan waktu kerja dengan bantuan teknologi telekomunikasi. Menurut Mungkasa (dalam jurnal Bappenas, 2020) beberapa tantangan yang dihadapi pekerja diantaranya adalah pekerja yang terbiasa dengan suasana kantor konvensional menjadi kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja, dibutuhkan penjadwalan kerja yang lebih rapi bahkan mungkin perlu ditetapkan waktu tetap untuk berkumpul di kantor, tidak terlihat batasan jelas antara kantor dan rumah, bahkan cenderung waktu kerja menjadi tanpa batasan, pekerja jarak jauh cenderung terlihat seperti pengangguran dan berdampak pada hubungan dengan tetangga dan keluarga. Setelah itu, pada pertengahan 2021 beberapa organisasi, perusahaan dan Universitas Medan Area mulai memberlakukan bekerja dari kantor atau *work from office* (WFO), yang dimana karyawan diharuskan melakukan aktivitas di tempat kerja minimal 8 jam per hari. Untuk karyawan yang bekerja di kantor harus tetap memperhatikan dan mematuhi protokol kesehatan.

Universitas Medan Area khususnya kampus satu, memiliki 38 pegawai yang bekerja di bidang administrasi pada setiap fakultas. Divisi administrasi adalah unsur pelaksana yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administratif. Fungsi dan tugas bagian kepegawaian yaitu diantaranya menghimpun bahan rencana dan program kerja bagian kepegawaian Universitas, melaksanakan dan koordinasi layanan administrasi umum dan perlengkapan bagian kepegawaian Universitas, melaksanakan dan koordinasi layanan

administrasi pengembangan SDM, melaksanakan dan koordinasi layanan administrasi kerjasama dan informasi, melaksanakan dan koordinasi layanan administrasi perencanaan program dan rekrutmen, melaksanakan dan koordinasi layanan administrasi penilaian kinerja dan kesejahteraan dan melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja bagian kepegawaian Universitas.

Dikutip dari artikel kinobi.asia yang dipublikasikan pada tanggal 11 Mei 2022, beberapa tantangan yang dihadapi pegawai saat melakukan *work from office* antara lain kecemasan karyawan tinggi, kembalinya melakukan *work from office* membuat karyawan cemas akan kesehatannya dan juga kesehatan orang terdekatnya, semangat kerja karyawan juga cenderung menurun karena harus menjalani rutinitas siap-siap ke kantor. Kemudian karyawan akan menghadapi tantangan untuk beradaptasi dengan keadaan kerja yang berubah, yang dimana karyawan harus membangun rasa nyaman saat kembali bekerja di kantor, harus memperhatikan kondisi fisik, beradaptasi kembali dalam melakukan sosialisasi dengan karyawan yang lain. Selain itu, bekerja di kantor berarti ada pimpinan yang langsung mengawasi pekerjaan di sekitar karyawan, *work from office* tidak fleksibel karena jam kantor sudah ditentukan dan semua pihak harus mematuhi dan menerima situasi kerja yang baru setelah melakukan *work from office* kembali.

Berdasarkan dari observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa beberapa pegawai terlihat perilakunya tidak sabaran ketika menghadapi sekumpulan mahasiswa yang mendesak pegawai terkait keperluan administrasi, kemudian terlihat juga apabila dihadapi beban tugas para pegawai menjadi kurang

fokus, seperti pegawai bingung dan lupa dengan berkas mahasiswa. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari hasil wawancara terhadap pegawai administrasi Universitas Medan Area.

“Walaupun disaat pandemi seperti ini mengharuskan kami para pekerja untuk dapat bekerja dari kantor, agak cemas dengan lingkungan sekitar. Ditambah lagi mahasiswa yang masuk keruangan untuk menyerahkan beberapa dokumen atau untuk menanyakan sesuatu. Sering kami dituntut untuk dapat dengan cepat menyelesaikan dokumen atau menginput data dengan cepat, hal itu kadang membuat kesal, belum lagi untuk menjaga kesehatan karna kan kita tidak tahu mahasiswa yang datang ini baru dari mana tapi karna ini tugas tetap saja saya lakukan.” (wawancara tanggal 19 Februari 2022).

“Di masa pandemi ini kan situasinya udah berbeda dibandingkan yang dulu, sekarang terasa banget makin banyak mahasiswa yang datang ke tata usaha. Beberapa mahasiswa sering juga miskomunikasi, kadang sudah dijelaskan tapi tetap tidak mengerti, hal ini juga membuat saya kesal dan merasa jadi capek dua kali lipat. Belum lagi dengan mahasiswa yang berbondong-bondong masuk ruangan, saya juga jadi gelisah gitu bisa jadi nggak fokus bekerja.” (wawancara tanggal 19 Februari 2022).

Dari wawancara yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa pegawai mengalami gejala-gejala stres kerja. Seperti pegawai mengalami gejala perilaku yang ditunjukkan dengan adanya kecemasan, perasaan gelisah saat pegawai bekerja dan gejala fisiologis seperti berkurangnya konsentrasi saat bekerja.

Kemudian dari data prasurvei yang disusun berdasarkan dari gejala stres kerja yang dilakukan pada tanggal 7 Juni 2022 terhadap 38 pegawai administrasi Universitas Medan Area, ditemukan bahwa pegawai mengalami gejala fisiologis seperti sering menghela nafas, merasa pusing, tekanan darah kurang stabil. Selanjutnya pada gejala psikologis, pegawai cemas saat melakukan pekerjaan dimasa pandemi, dan tidak berkonsentrasi. Pada gejala perilaku, pegawai sulit

tidur, merasa gelisah dan performa kerja menurun selama melakukan *work from office* selama pandemi.

Menurut Lazarus (dalam Kuo, 2020) Stres di tempat kerja adalah reaksi seseorang atas tuntutan dari pekerjaannya yang dinilai lebih dari yang dapat mereka tanggung sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mentalnya. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simtom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2013).

Menurut Hager (dalam Umam, 2010) Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak memiliki keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan mental yang dirasakannya. Namun berhadapan dengan suatu *stressor* (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya seorang individu tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Menurut Beehr (2014) stres kerja memiliki tiga aspek, yaitu yang pertama yaitu aspek fisiologis, aspek ini merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat. Yang kedua adalah aspek psikologis atau emosi, merupakan respon perilaku dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Kemudian yang ketiga ada aspek perilaku, aspek ini merupakan respon fisik yang dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku.

Stres kerja juga memiliki konsekuensi baik itu secara individu maupun organisasi. Bagaimana cara seorang individu menanggapi stres dapat memiliki konsekuensi yang menghancurkan. Misalnya, menanggapi dengan kemarahan atau kemarahan dapat menyebabkan anggota keluarga terluka, kehilangan pekerjaan, dan mungkin bermasalah dengan hukum. Merespons dengan penggunaan alkohol dan obat-obatan dapat menyebabkan kecanduan, hubungan yang rusak, dan bahkan kematian. Secara finansial, keputusan yang salah yang kita buat saat berada di bawah tekanan dapat memiliki konsekuensi negatif. Sedangkan konsekuensi dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja, *burn out*, ketidakhadiran.

Menurut Frone dan Wolf (dalam Riggio, 2013) Stres pekerja juga dapat berdampak buruk pada kondisi psikologis karyawan. Tingkat stres yang tinggi dikaitkan dengan depresi, kecemasan, dan kelelahan kronis. Stres juga dapat berkontribusi pada alkoholisme dan penyalahgunaan narkoba pada pekerja dan dapat mempengaruhi tingkat kecelakaan di tempat kerja. Rice (dikutip dalam Vancapho, 2020), mengelompokkan gejala-gejala dari stres kerja dalam tiga bagian, yaitu gejala fisik, gejala psikis, dan gejala perilaku. Cordes dan Dougherty (dalam Riggio, 2013) menyatakan bahwa kelelahan emosional, detasemen dari rekan kerja, evaluasi diri yang negatif, dan harga diri yang rendah juga berhubungan dengan stres pekerja. Stres diyakini menyebabkan penurunan kinerja dan peningkatan absensi dan *turnover*.

Marliani (2010), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain yaitu faktor lingkungan kerja, faktor personal dan faktor

pribadi seperti pekerjaan dan kepribadian. Begitu juga menurut Robbins (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik bawaan kepribadian (*ekstrovert, introvert, kepribadian A dan B*) setiap karyawan.

Stres kerja dapat timbul dari dalam dan luar pekerjaan tersebut, di mana hal ini selaras dengan Tosi (dalam Wijono, 2011) yang mengatakan bahwa ada lima faktor yang menyebabkan stres dan berhubungan dengan pekerjaan individu, tekanan peran, kesempatan pelibatan diri dalam tugas (peluang partisipasi), tanggung jawab individu, dan faktor organisasi, di kelima faktor ini bersumber dari luar individu atau dari dalam pekerjaan (eksternal). Ada pula beberapa faktor yang bersumber dari dalam individu atau dari luar pekerjaan (internal), antara lain perubahan struktur kehidupan, dukungan sosial, *locus of control*, kepribadian tipe A dan B, harga diri, fleksibilitas/kaku, dan kemampuan.

Robbins (2008) mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Menurut Luthans (2006) kepribadian berarti bagaimana individu mempengaruhi orang lain dan bagaimana individu memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar individu mengukur trait dan interaksi antara manusia-situasi.

Ada berbagai tipologi kepribadian, di antaranya adalah kepribadian tipe A atau tipe B. Pengertian kepribadian tipe A dan B pertama kali diperkenalkan oleh Friedman dan Rosenman (dalam Invancevich,dkk., 2007). Mereka menyimpulkan bahwa orang yang mempunyai kepribadian tipe A sangat kompetitif dan berorientasi pada pencapaian, merasa waktu selalu mendesak, sulit untuk bersantai dan menjadi tidak sabar dan marah jika berhadapan dengan keterlambatan atau dengan orang yang dipandang tidak kompeten. Walaupun tampak dari luar tipe A sebagai orang yang percaya diri, namun mereka cenderung mempunyai perasaan keraguan diri yang terus-menerus dan itu memaksa mereka untuk mencapai lebih banyak dan lebih banyak lagi dalam waktu yang lebih cepat. Tipe kepribadian A adalah mereka yang senantiasa menempatkan diri dalam tekanan waktu dan menciptakan kehidupan yang penuh tenggat waktu bagi dirinya sendiri.

Tipe kepribadian B adalah perilaku yang santai, penyabar, dan tidak terdesak oleh waktu. Berbicara mengenai tipe kepribadian yang dikaitkan dengan stres kerja, tampaknya semakin menarik untuk ditelusuri. Seperti yang dikemukakan oleh Friedman dan Rosenman (1974) bahwa tipe kepribadian A dan B cenderung berbeda dalam mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Tipe A mengalami stres yang lebih tinggi yang berhubungan dengan sakit jantung koroner dibandingkan dengan tipe B. Sebagai contohnya, jika harga diri tipe A terancam, cenderung akan menunjukkan sikap melawan karena tekanan darahnya naik, berbeda halnya dengan tipe B, yang cenderung mencoba untuk tenang.

Hal tersebut serupa dengan apa yang dijelaskan oleh Dessler (2005) bahwa tipe A yang disebut *workaholics*, lebih erat kaitannya dengan apa yang namanya stres kerja. Tepat waktu dan berfokus pada target dan prestasi adalah ciri-ciri dari tipe A, dan kemudian kecenderungannya memicu kepada kesehatan jantung. Akibat yang ditimbulkan ada tiga aspek, yaitu (a) psikis, yang meliputi adanya kecemasan, depresi, dan kemarahan, (b) fisiologis, di mana kinerja kardiovaskuler (jantung) menjadi terganggu, dan rasa pusing/sakit kepala, dan (c) sosial, yang mana kecenderungan konflik sosial yang sulit dihindari. Dengan kata lain, stres kerja yang dialami itu merupakan stres yang bersifat destruktif (*distress*).

Maka berdasarkan fenomena yang terjadi pada pegawai administrasi Universitas Medan Area, peneliti tertarik untuk melihat perbedaan antara tingkat stres kerja dalam pelaksanaan *work from office* pasca pandemi *covid-19* ditinjau dari tipe kepribadian A dan B pada pegawai Universitas Medan Area.

## **B. Identifikasi Masalah**

Stres kerja merupakan respon yang muncul ketika seseorang mendapat rangsangan negatif selama bekerja dan tidak bisa memberikan penanganan pada dirinya sehingga mengalami stres kerja. Stres kerja dapat muncul ketika karyawan menerima beban kerja yang berat dan tuntutan kerja yang tinggi. Selama pandemi terdapat kebijakan pemerintah yang memberlakukan *work from home* (WFH) dan *work from office* (WFO). *Work from office* (WFO), yang dimana karyawan diharuskan melakukan aktivitas di tempat kerja minimal 8 jam per hari. Tantangan yang dihadapi pegawai saat melakukan *work from office* antara lain kecemasan

karyawan tinggi, kembalinya melakukan *work from office* membuat karyawan cemas akan kesehatannya dan juga kesehatan orang terdekatnya, semangat kerja karyawan juga cenderung menurun karena harus menjalani rutinitas siap-siap ke kantor.

Dari wawancara dan prasurvei yang dilakukan oleh peneliti di Universitas Medan Area, ditemukan bahwa pegawai administrasi Universitas Medan Area mengalami stres kerja yang ditandai dengan pegawai merasa cemas bekerja di kantor, produktivitas kerja yang menurun, mengalami gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Kepribadian merupakan ciri khas yang dimiliki setiap individu, dan menjadi pembeda individu satu dengan yang lainnya. Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Perbedaan tipekepribadian setiap individu yang merupakan faktor dari dalam diri sebagai penyebab stres, membuat peneliti ingin meneliti perbedaan stres kerja pegawai ditinjau dari tipe kepribadian.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar penelitian ini menjadi lebih terfokus dalam menjawab permasalahan penelitian yang lebih efektif. Oleh sebab itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian tentang perbedaan tingkat stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan B pada pegawai administrasi Universitas Medan Area.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah perbedaan stres kerja dalam pelaksanaan *work from office* pasca pandemi *covid-19* ditinjau dari tipe kepribadian pada pegawai administrasi Universitas Medan Area?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian hendak dicapai adalah untuk mengetahui perbedaan stres kerja dalam pelaksanaan *work from office* pasca pandemi *covid-19* ditinjau dari tipe kepribadian pada pegawai administrasi Universitas Medan Area.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi terkait dengan perbedaan stres kerja pada pegawai ditinjau dari tipe kepribadian A dan B.

#### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Universitas Medan Area untuk evaluasi terhadap pegawai berkaitan dengan stres kerja yang dialami oleh setiap pegawai tersebut, guna meningkatkan kualitas pelayanan mereka dalam bekerja untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan selama pasca pandemi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Stres Kerja**

##### **1. Pengertian stres kerja**

Handoko (dalam Wibowo, 2014) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Sasono (dalam Wibowo, 2014) stres kerja dapat dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Stres kerja adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Stres yang dialami atau dirasakan oleh seseorang individu tertentu akan tergantung pada karakteristik khas orang tersebut menurut Ivancevich et al, (dalam Wijono, 2010). Efek dari stres sendiri terdiri dari beberapa dan bervariasi, beberapa efek dari stres kerja ada yang bersifat positif, seperti motivasi diri dan stimulus untuk tujuan individu. Akan tetapi, beberapa konsekuensi stres dapat merusak, kontra produktif, dan secara potensial berbahaya.

Greenberg et.al (2002) mendefinisikan stres sebagai reaksi psikologis dan fisik terhadap peristiwa atau situasi kehidupan tertentu. Hans Selye (dalam Riggio 2013) stres merupakan reaksi fisiologis terhadap peristiwa lingkungan tertentu yang mengancam. Dari perspektif Selye (dalam Riggio, 2013) stres pekerja hanya akan mengacu pada stres yang disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah ketegangan atau perasaan tertekan yang terjadi di dalam diri individu yang disebabkan oleh tuntutan atau peristiwa di lingkungan kerja yang dinilainya melebihi kemampuannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya.

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

Menurut Robbins (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu:

### **a. Faktor Lingkungan (*Environmental Factors*)**

Ketidakpastian lingkungan dapat mempengaruhi desain dan struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins, ketidakpastian lingkungan ini meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi.

### **b. Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)**

Banyak faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang menuntut

dan tidak peka, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh dari faktor organisasi.

c. Faktor Individual (*Individual Factors*)

Kategori faktor individual mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali dalam faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan setiap karyawan.

Vandever dan Menefee (2006) mengatakan bahwa ada lima faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu :

a. Persepsi

Sebuah persepsi seorang pegawai mempengaruhi stres kerja. Suatu kondisi atau situasi diinterpretasikan oleh pegawai tersebut, apakah itu membuatnya stres atau tidak.

b. *Locus of Control*

Pegawai yang memiliki internal *locus of control* cenderung mampu mengendalikan keadaan yang membuatnya stres, namun sebaliknya, pegawai yang memiliki eksternal *locus of control* cenderung dipengaruhi oleh keadaan yang membuatnya stres, sehingga tidak menutup kemungkinan mengalami stres kerja

c. Pengalaman kerja

Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang pegawai akan semakin berkurang kecenderungan stres kerja

#### d. Dukungan sosial

Adanya dukungan dan relasi dengan teman, keluarga, dan komunitas lainnya akan membantu seorang pegawai memecahkan masalah yang membuatnya stres.

#### e. Kepribadian tipe A dan tipe B

Tipe kepribadian A yang ditandai dengan adanya hasrat akan persaingan dan melakukan segala sesuatu dengan terburu-buru. Hal ini menyebabkan rentan akan resiko terkena stroke dan gangguan kinerja jantung, sedangkan tipe kepribadian B ditandai dengan kondisi atau sifat yang berkebalikan.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual, faktor kepribadian, persepsi, *locus of control*, pengalaman kerja dan dukungan sosial.

### 3. Aspek-aspek stres kerja

Menurut Robbins (2017), aspek stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu:

#### a. Aspek Fisiologis

Merupakan perubahan dalam metabolisme, berupa meningkatkan kecepatan detak jantung dan pernafasan, dapat menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

### b. Aspek Psikologis

Merupakan ketidakpuasan didalam bekerja, dalam bekerja timbul ketegangan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan semangat dalam bekerja berkurang .

### c. Aspek Perilaku

Mencakup penurunan produktivitas saat bekerja, absen, dan mengalami perubahan dalam kebiasaan hidup, seperti gelisah, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Menurut Beehr (2014) Stres kerja memiliki tiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku.

#### a. Aspek fisiologis

Merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur.

#### b. Aspek psikologis atau emosi

Aspek ini merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerjamerasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri, dan sampai menarik diri dari pergaulan.

c. Aspek perilaku

Aspek ini merupakan respon fisik yang dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku, seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Aspek-aspek stres menurut Selye (dalam Hardjana, 2006) digolongkan menjadi beberapa kelompok, yaitu:

a. Gejala Fisik

Antara lain seperti sakit kepala, tidur tidak teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit pinggang, terutama di bagian bawah, diare, radang usus besar, sulit buang air besar, sembelit, gatal-gatal pada kulit, urat tegang-tegang terutama pada leher dan bahu, terganggu pencernaannya, tekanan darah tinggi, serangan jantung, keringat berlebihan, berubah selera makan, lelah, atau kehilangan daya energi, dan bertambah banyak melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup.

b. Gejala Emosional

Seperti gelisah, cemas, sedih, depresi, mudah menangis, merana jiwa atau mood berubah-ubah, mudah marah, gugup, merasa tidak aman atau rasa harga diri rendah, mudah tersinggung, gampang menyerang, dan bermusuhan.

### c. Gejala Intelektual

Antara lain susah konsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun secara berlebihan, pikiran dipenuhi oleh satu pikiran saja, kehilangan rasa humor yang sehat, produktivitas atau prestasi kerja menurun, mutu kerja rendah, dan dalam kerja bertambah jumlah kekeliruan yang dibuat.

### d. Gejala Interpersonal

Seperti kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah memperlakukan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari-cari kesalahan orang lain, menyerang orang dengan kata-kata, mengambil sikap terlalu membentengi atau mempertahankan diri, dan mendiamkan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek meliputi gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku, gejala intelektual, dan gejala interpersonal.

## B. Tipe kepribadian A dan B

### 1. Kepribadian

Gordon Allport (dalam Robbins dan Judge, 2008) mengatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psiko fisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Para psikolog cenderung mengartikan kepribadian sebagai suatu konsep dinamis yang mendeskripsikan pertumbuhan dan perkembangan seluruh sistem psikologis seseorang. Bukan hanya melihat bagian-bagian dari seseorang, kepribadian melihat suatu keseluruhan yang lebih besar dari pada sekedar penjumlahan dari bagian-bagian tersebut.

Menurut Luthans (2006) kepribadian berarti bagaimana individu memengaruhi orang lain dan bagaimana individu memahami dan memandang dirinya, juga bagaimana pola ukur karakter dalam dan karakter luar individu mengukur trait dan interaksi antara manusia-situasi. Koswara (dalam Arifin, dkk, 2017) mengatakan dalam pengertian sehari-hari kepribadian mengacu pada bagaimana individu tampil dan menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya. Sedangkan menurut Allport (dalam Arifin, dkk., 2017) kepribadian merupakan sesuatu yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arah kepada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan.

Lebih rinci, Allport (dalam Arifin, dkk., 2017) merumuskan bahwa kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikosofik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Menurut

Freud (dalam Donsu, 2017) kepribadian itu suatu struktur yang memiliki tiga sistem yaitu id, ego, dan superego. Berbeda menurut Maramis (dalam Donsu, 2017) yang beranggapan bahwa kepribadian meliputi seluruh perasaan, perilaku, dan pikiran, yang digunakan untuk proses berpikir, untuk melakukan proses adaptasi, dan penyesuaian diri terhadap lingkungan.

Dari berbagai pengertian kepribadian di atas disimpulkan bahwa kepribadian merupakan ciri khas yang dimiliki individu berupa perilaku, sikap dan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

## 2. Tipe Kepribadian A dan B

Friedman dan Rosenman (dalam Ivancevich, dkk., 2007) membagi kepribadian menjadi dua tipe, yaitu:

### a. Kepribadian Tipe A

Menurut Friedman dan Rosenman (dalam Kreitner & Kinicki, 2005) pola perilaku tipe A adalah suatu kompleks tindakan emosi yang dapat diamati pada setiap orang yang terlibat secara agresif dalam suatu perjuangan yang terus menerus dan tidak henti-henti untuk mencapai hal yang lebih dan lebih lagi dalam waktu yang lebih singkat dan lebih singkat lagi, dan jika perlu melawan usaha yang berkebalikan dari orang atau hal lain.

Menurut Friedman & Rosenman (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan kepribadian tipe A sebagai tindakan-emosi kompleks yang dapat diamati pada orang yang secara agresif terlibat dalam perjuangan tanpa henti untuk mencapai

tujuan lebih dan lebih lagi dalam waktu paling sedikit. Friedman dan Rosenman (dalam Wijono, 2010) menyebutkan beberapa ciri-ciri kepribadian tipe A yaitu kompetitif, mudah stres, mudah gelisah, cepat/ tangkas, berorientasi pada prestasi, tidak sabar, agresif, selalu siap siaga, berbicara semangat.

Suatu meta-analisis yang terdiri dari 99 penelitian mengungkapkan bahwa individu tipe A memiliki detak jantung yang lebih cepat, tekanan darah diastolik yang lebih tinggi dari pada orang tipe B. Meta-analisis kedua atas 83 penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa aspek tipe A yang keras dan kompetitif berkaitan dengan penyakit jantung koroner. Penelitian ini menunjukkan bahwa, perasaan marah, kejahatan, dan serangan lebih berkaitan dengan kesehatan daripada menjadi seorang tipe A (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Dua komponen utama dari pola perilaku tipe A adalah ketidaksabaran dan ketidakramahan. Friedman dan Rosenman (dalam Moorhead dan Griffin, 2010) mengatakan individu dengan tipe A bersifat sangat kompetitif, sangat berdedikasi pada pekerjaan, dan mempunyai rasa urgensi waktu yang kuat. Selain itu, orang dengan tipe ini kemungkinan bersifat agresif, tidak sabar, dan sangat berorientasi kerja.

Tipe A beroperasi pada tingkat sedang sampai tingkat tinggi stres. Karakteristik ini menghasilkan beberapa hasil perilaku yang agak spesifik. Misalnya, tipe A adalah pekerja cepat karena mereka menekankan kuantitas melebihi kualitas. Dalam posisi manajerial, tipe A menunjukkan daya saing

mereka dengan bekerja berjam-jam dan tidak jarang membuat keputusan yang buruk terhadap masalah baru (Robbins dan Judge, 2008).

#### b. Kepribadian Tipe B

Friedman dan Rosenman (dalam Ivancevich, dkk., 2007), mengatakan kepribadian tipe B mungkin memiliki dorongan yang kuat, ingin mencapai berbagai hal, dan bekerja keras, tetapi dia memiliki gaya penuh percaya diri yang memungkinkan dia untuk bekerja dengan kecepatan yang tetap dan tidak bertanding melawan waktu.

Menurut Robbins (2008), individu tipe B adalah individu yang jarang tergoda oleh keinginan untuk mendapatkan sejumlah hal yang terus meningkat atau berpartisipasi dalam serangkaian peristiwa yang terus berkembang dengan jumlah waktu yang selalu berkurang, karakteristik tipe B yaitu, tidak pernah mengalami keterdesakan waktu ataupun ketidaksabaran, merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan pencapaian maupun prestasi mereka kecuali atas tuntutan situasi, bersenang-senang dan bersantai dari pada berusaha menunjukkan keunggulan mereka, dan bisa santai tanpa merasa bersalah.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian tipe A bekerja lebih cepat dan sering merasa diburu oleh waktu, tipe A juga merupakan pribadi yang mudah panik dalam menanggapi berbagai hal sehingga lebih mudah mengalami stres kerja. Sedangkan kepribadian tipe B bekerja lebih santai tetapi tetap memiliki tujuan yang ingin dicapai dan percaya diri dengan kemampuannya.

### 3. Ciri Kepribadian Tipe A dan B

Friedman dan Rosenman (dalam Wijono, 2010) menyebutkan individu yang mempunyai kepribadian tipe A dan B mempunyai ciri-ciri seperti berikut:

Tipe A	Tipe B
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetitif</li> <li>• Berorientasi pada prestasi</li> <li>• Agresif</li> <li>• Cepat/tangkas</li> <li>• Mudah stres</li> <li>• Tidak sabar</li> <li>• Mudah gelisah</li> <li>• Selalu siap siaga</li> <li>• Berbicara dengan semangat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rileks</li> <li>• Tidak menyukai kesulitan</li> <li>• Jarang marah</li> <li>• Menggunakan banyak waktunya untuk kegiatan yang disenangi</li> <li>• Tidak mudah stres</li> <li>• Tidak mudah iri</li> <li>• Bekerja terus menerus</li> <li>• Jarang kekurangan waktu</li> <li>• Bergerak dan berbicara pelan</li> </ul>

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008), kepribadian tipe A dan B memiliki ciri sebagai berikut:

Tipe A	Tipe B
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu bergerak, berjalan, dan makan dengan cepat</li> <li>• Merasa tidak sabaran</li> <li>• Berusaha keras untuk memikirkan atau melakukan dua hal atau lebih pada saat bersamaan</li> <li>• Tidak dapat menikmati waktu luang</li> <li>• Terobsesi dengan angka-angka, mengukur keberhasilan dalam bentuk jumlah hal yang tidak bisa mereka peroleh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak pernah mengalami keterdesakan waktu ataupun ketidaksabaran</li> <li>• Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan pencapaian maupun prestasi mereka kecuali atas tuntutan situasi</li> <li>• Bersenang-senang dan bersantai daripada berusaha menunjukkan keunggulan mereka</li> <li>• Bisa santai tanpa merasa Bersalah</li> </ul>

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa ciri kepribadian tipe A memiliki pergerakan yang serba cepat dan tidak bisa tenang, selalu memikirkan berbagai macam hal, sedangkan kepribadian tipe B memiliki ciri yang santai dan memiliki pergerakan yang lambat.

### C. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian A dan B

Stres kerja adalah keadaan dimana seorang individu tertekan yang dapat mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang dan jika stres berlebihan maka akan mengganggu pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya ditempat ia bekerja. Beberapa tantangan yang dihadapi pegawai saat melakukan *work from office* antara lain masih adanya kecemasan yang tinggi, semangat kerja karyawan juga cenderung menurun karena harus menjalani rutinitas siap-siap ke kantor, dan harus membangun rasa nyaman bekerja di kantor. Kemudian tantangan untuk beradaptasi dengan keadaan yang berubah dan menerima situasi kerja selama pasca pandemi.

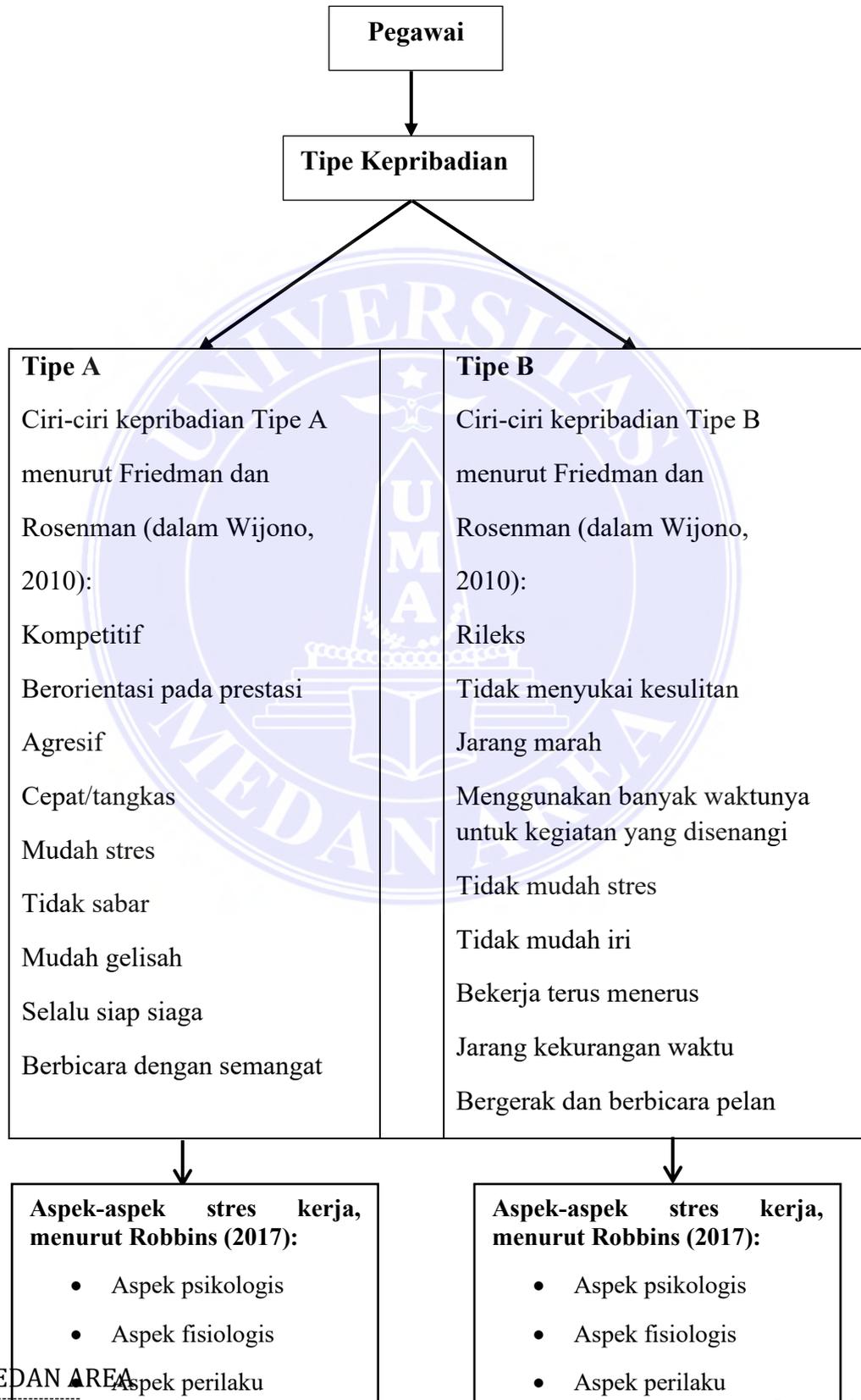
Penelitian Syaiful Rakhmad (2018) mengenai Perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan tipe Kepribadian B pada karyawan CV. Magoweo Group Yogyakarta. Memperoleh hasil, bahwa ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tipe kepribadian A dengan karyawan tipe kepribadian B terhadap stres kerja dengan nilai  $p = 0,018$  ( $p < 0,050$ ). Karyawan dengan tipe kepribadian A tingkat stresnya lebih tinggi dengan nilai Mean 52,74 dibandingkan dengan karyawan tipe kepribadian B yang tingkat stresnya lebih rendah dengan nilai Mean 46,19.

Dalam penelitiannya, Wijono (2005) mengatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan tipe kepribadian A dan B di kalangan manager madya di Jawa Tengah, di mana manager yang memiliki tipe kepribadian A lebih cenderung mengalami stres dan tekanan, sedangkan tipe B berkebalikan

dengan tipe A. Sementara itu, Iswanto (dalam Sari & Arruum, 2006) membuktikan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara stres kerja manajer bank kepribadian tipe A dengan tipe B, yaitu manajer tipe A dengan karakter suka akan persaingan, terburu-buru, dan mengejar prestasi, membuat rentan akan stres dibanding dengan tipe B yang lebih santai dan tenang ketika stres.

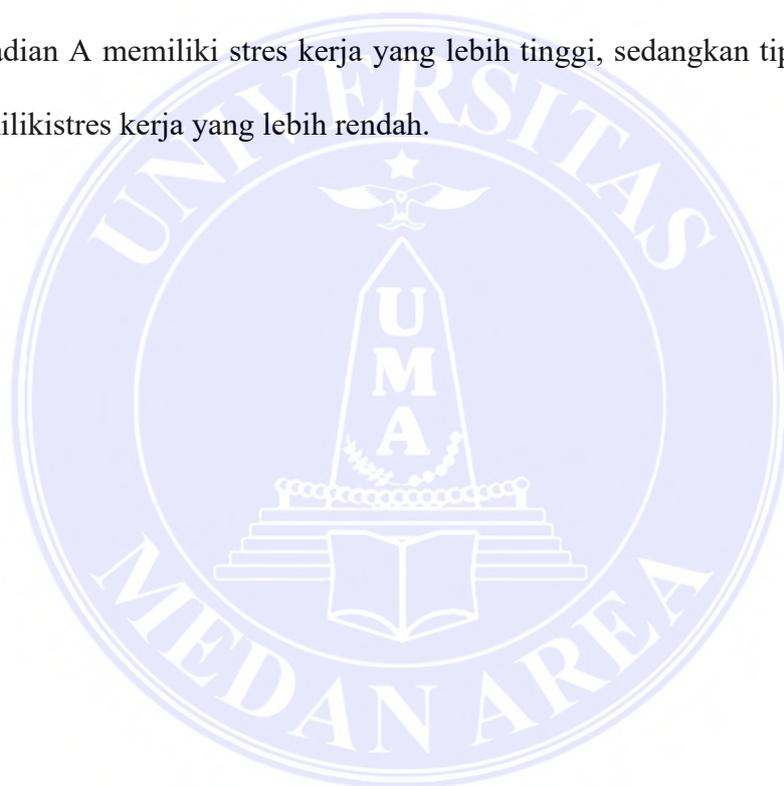
Penelitian lain yang membuktikan bahwa adanya perbedaan yang signifikan antara pengaruh tipe kepribadian A dan B terhadap stres kerja pegawai diklat keagamaan Manado, tipe A positif, sedangkan B negatif (Giu, 2005). Maksudnya pegawai tipe A positif yakni lebih rentan akan stres, sedangkan tipe B lebih tenang dan tidak seperti tipe A, penelitian lain juga membuktikan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan BPR Bank Pasar di Kabupaten Boyolali, di mana semakin tinggi stres kerja yang dialami, semakin rendah prestasi kerja yang diraih (Amiranti, 2007). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut menjadi dasar untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan stres kerja yang ditinjau dari tipe kepribadian A dan B pada pegawai administrasi Universitas Medan Area.

**D. Kerangka Konseptual**



## E. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini digunakan hipotesis “Ada perbedaan tingkat stres kerja kerja dalam pelaksanaan *work from office* pasca pandemi *covid-19* ditinjau dari tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B pada pada pegawai administrasi”. Dengan asumsi bahwa tipe kepribadian A memiliki stres kerja yang lebih tinggi, sedangkan tipe kepribadian B memilikistres kerja yang lebih rendah.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan prosedur survei. Menurut Azwar (2011), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang analisisnya ditekankan pada data-data numerikal (angka) yang kemudian diolah dengan metode statistika. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis komparasional. Menurut Sudjud (dalam Sudijono, 2007) penelitian komparasional yaitu penelitian yang berusaha untuk menemukan persamaan dan perbedaan tentang benda, tentang orang, tentang prosedur kerja, tentang ide, kritik terhadap orang dan kelompok, terhadap suatu ide atau prosedur kerja.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X): Tipe Kepribadian(A dan B)
  
2. Variabel Terikat (Y): Stres Kerja

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian adalah suatu bentuk penjelasan atau deskripsi mengenai bagaimana setiap variabel penelitian diamati atau diukur.

Definisi operasional yang menggambarkan variable dalam penelitian ini, yaitu:

#### a. Kepribadian

Kepribadian merupakan ciri khas yang dimiliki individu berupa perilaku, sikap dan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Tipe kepribadian diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori ciri-ciri tipe kepribadian A dan B menurut Friedman dan Rosenman (dalam Wijono, 2010).

#### b. Stres Kerja

Stres kerja adalah ketegangan atau perasaan tertekan yang terjadi di dalam diri individu yang disebabkan oleh tuntutan atau peristiwa di lingkungan kerja yang dinilainya melebihi kemampuannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Stres kerja diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2017), yaitu aspek fisiologi, aspek psikologis dan aspek perilaku.

## D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian menarik suatu kesimpulan. Populasi alam penelitian ini adalah pegawai bidang administrasi kampus satu dan kampus dua Universitas Medan Area yang berjumlah 38 pegawai.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2011). Sedangkan menurut Arikunto (2013), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Pada penelitian ini yang menjadi sampelnya adalah pegawai bidang administrasi kampus satu dan kampus dua Universitas Medan Area yang berjumlah 38 pegawai.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan proses tertentu. Teknik yang dipilih dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono (2012), *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan

populasi. Alasan menggunakan *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

### **E. Metode Pengambilan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala stres kerja dan skala tipe kepribadian. Skala ini dimaksudkan untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dalam butir soal tersebut. Jenis skala yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2012) Skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dan untuk Skala tipe kepribadian ini menggunakan skala Guttman, yaitu skala yang menginginkan jawaban yang tegas seperti benar-salah, ya-tidak, positif-negatif, tinggi-rendah, baik-buruk, dan seterusnya. Pada skala Guttman terdapat dua interval yaitu sesuai atau tidak sesuai. Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan akan menunjukkan kecenderungan pada diri subjek.

#### **1. Skala Stres Kerja**

Skala stres kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2017), yaitu gejala fisiologi, gejala psikologis dan gejala perilaku. Jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan menggunakan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam pemberian skor pada aitem yang bersifat *favorable*, masing-masing aitem akan diberi rentang nilai 4-1. Sebaliknya

dalam pemberian skor pada aitem yang bersifat *Unfavorable*, masing-masing aitem akan diberi rentang nilai 1-4.

## 2. Skala Tipe Kepribadian

Skala untuk menentukan tipe kepribadian dalam penelitian ini disusun berdasarkan ciri-ciri tipe kepribadian A dan B menurut Friedman dan Rosenman (dalam Wijono, 2010). Jenis skala yang digunakan adalah skala Guttman dengan menggunakan dua pilihan jawaban yaitu ya dan tidak. Dalam pemberian skor pada aitem diberi skor tertinggi (1) dan skor terendah (0). Misalnya, untuk jawaban ya diberi skor 1 dan jawaban tidak diberi skor 0.

## F. Validitas dan Reabilitas

### 1. Validitas

Validitas memiliki artinya bahwa suatu instrument yang dibuat dapat mengukur yang hendak diukur (Sugiyono, 2012). Validasi dapat digunakan untuk menentukan apakah skala dapat memberikan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya (Azwar, 2011). Suatu instrument yang valid akan memiliki validitas yang tinggi sebaliknya, instrument yang kurang valid akan memiliki tingkat validitas yang rendah terhadap instrument alat ukurnya.

Jenis validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen instrumen relevan dan mewakili konstruk alat ukur yang ditargetkan untuk tujuan tertentu. Dalam hal ini, untuk menguji validitas terhadap alat ukur, peneliti menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS versi 22.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas memiliki arti yang mengacu pada keandalan atau konsistensi suatu alat ukur, dan seberapa akurat pengukurannya (Azwar, 2011). Menurut Susan Stainback (dalam Sugiyono, 2012) reliabilitas adalah tingkat konsistensi dan stabilitas data. Dalam hal ini suatu data dianggap reliabel ketika dua atau lebih peneliti pada subjek yang sama memberikan data yang sama, atau peneliti yang sama namun dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012).

Tingkat reliabilitas pengukuran dapat dilihat berdasarkan koefisien reliabilitas dalam rentang 0 sampai 1. Jika nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1 maka hasil pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2011). Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu reliabilitas belah dua. Dalam hal ini, untuk menguji reliabilitas terhadap alat ukur, peneliti menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS versi 22.

## G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan setelah proses pengumpulan data. Adapun kegiatan dalam analisis data antara lain; mengelompok data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data, menyajikan data untuk penelitian data untuk setiap variabel yang ingin diteliti, menjawab rumusan masalah, melakukan perhitungan dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan tujuan dalam penelitian ini, maka teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis ini berupa analisa uji beda *t-test* yaitu uji *independent t-test*. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel yang tidak berhubungan.

## H. Uji Asumsi

### 1. Uji Normalitas

Yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setia masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

### 2. Uji Homogenitas

Yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang diperoleh oleh peneliti maka dapat disimpulkan dengan beberapa hal berikut:

1. Ada perbedaan tingkat stres kerja kerja dalam pelaksanaan *work from office* pasca pandemi *covid-19* ditinjau dari tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B pada pegawai administrasi Universitas Medan Area. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *independent t-test* yang menunjukkan bahwa nilai sig  $0,002 < 0,05$ .
2. Hasil penelitian yang ditinjau dari nilai mean hipotetik dan mean empiris menunjukkan bahwa stres kerja kelompok kepribadian tipe A termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan stres kerja kelompok kepribadian tipe B termasuk dalam kategori rendah.

## B. Saran

### 1. Subjek Penelitian

Disarankan bagi pegawai untuk perlu mengetahui tipe kepribadiannya masing-masing agar setiap Pegawai mengetahui kecenderungan stres kerja yang dialami tinggi atau rendah. Alternatif cara untuk mengetahui tipe kepribadian diantaranya adalah dengan berkonsultasi ke psikolog atau biro psikologi Universitas Medan Area. Disarankan juga bagi pegawai dengan tipe kepribadian A agar dapat memanejemen diri, menjauhi pemicu stres dan mengembangkan respon positif. Pegawai diharapkan dapat menyenangi ataupun menikmati saat melakukan pekerjaannya, lalu pegawai lebih mengontrol diri dengan tekanan pekerjaan yang diberikan agar tidak mempengaruhi tindakan gegabah saat bekerja. Dengan mengetahui dan memahami tipe kepribadiannya masing-masing diharapkan pegawai yang berkepribadian baik dapat dijadikan kualitas dan percontohan bagi pegawai lain sehingga pegawai lain juga dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing.

### 2. Universitas Medan Area

Bagi Universitas Medan Area disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap pegawai yang berkaitan dengan tipe kepribadian dan stres kerja. Universitas Medan Area diharapkan perlu mengetahui tipe kepribadian dengan dilakukannya program *mapping* dan kecenderungan stres yang dialami oleh setiap pegawai dan kecenderungan stres yang dialami dan saat dilakukan seleksi pegawai diharapkan pihak Universitas Medan Area melakukan tes kepribadian,

hal ini ditujukan untuk memprediksi kecenderungan stres kerja yang dialami pegawai. Universitas Medan Area juga perlu meninjau kembali mengenai stres kerja yang dialami oleh setiap pegawai tersebut, kemudian pihak Universitas perlu memperhatikan setting kerja dan pekerjaan untuk menghindari pegawai mengalami gejala stres kerja guna meningkatkan kualitas pelayanan mereka dalam bekerja untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel penelitian, memperdalam observasi dalam mengkaji suatu fenomena, atau pun melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan yang lain guna untuk memperdalam dan memperkaya hasil penelitian di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Amiranti. (2007). *Perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe Kepribadian A dan B*. Skripsi. Universitas Airlangga.
- Arifin, R., Amirullah, Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Beehr, Terry A. dan John E. Newman, 2014, "Job stress, employee health, and organizational effectiveness: a facet analysis, model, and literature review", *Personnel Psychology*, 31
- Charles D, Spielberger. (2008, Juni 21). *Stres Kerja*, retrieved from Unibos: [http://www.google.com/search?q=cache:Ko5V14uefIUJ:agungpia.multiply.com/journal/item/35+stres+kerja\(http://+agungpia.multiply.com/journal/item/35\),&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id](http://www.google.com/search?q=cache:Ko5V14uefIUJ:agungpia.multiply.com/journal/item/35+stres+kerja(http://+agungpia.multiply.com/journal/item/35),&hl=id&ct=clnk&cd=1&gl=id)
- Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I, Edisi kesepuluh*. PT. Indeks Jakarta
- Donsu, J. D. T. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Friedman, M. & Rosenman, R.H. (1974). *Type A Behavior and Your Heart*. New York: Knopf.
- Giu. (2005). *Perbedaan tipe kepribadian A dan B terhadap stres kerja*. Skripsi. Universitas Airlangga
- Greenberg, J.S. (2002). *Comprehensive stress management (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Hager. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia. Bandung.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Hardjana, A. M. (2006). *Stres Tanpa Distres: Seni Mengolah Stres*. Yogyakarta: Kanisius
- IDN Times, A. I. (2021, Agustus 18). <http://lipi.go.id/siaranpress/survei-dampak-darurat-virus-corona-terhadap--tenaga-kerja-indonesia/22030>. Retrieved from Dgip: lipi.go.id

- Ivancevich, John. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kementerian Kesehatan RI. (2020). *Corona virus disease 2019. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*.
- Kuo F., et al., (2020). *Survey on perceived work stress and its influencing factors among hospital staff during the COVID-19 pandemic in Taiwan*. WILEY, Kaohsiung Journal Medical Science. 1-9.
- Luthan, F. (2006), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Marliani, Rosleny (2010). *Psikologi Umum*. Pustaka Setia: Bandung.
- Ngadi. (2020, Mei 19). *Survei Dampak Darurat Virus Corona terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Retrieved from Lipi: <https://www.dgip.go.id/artikel/detail-artikel/seminar-psikologi-djki-kesehatan-mental-selama-pandemi-penting-untuk-produktivitas-pegawai?kategori=liputan-humas>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta : Sibuku Media.
- Rakhmad, Syaiful. (2018). *Perbedaan stres kerja ditinjau dari tipe kepribadian A dan tipe Kepribadian B pada karyawan CV. Magoweo Group Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Mercu Buana.
- Riggio Ronald E. (2013). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology Sixth Edition*. Upper Saddle River, N. J
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi. (Edisi-16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. & Judge T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 (Buku 1). Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Ruslanto Jajang (2020, Desember 7). *Pandemi Covid-19 dan Dampaknya bagi Pekerja*, Retrieved from Pip Unpad: <https://pip.unpad.ac.id/postdetail/Pandemi-COVID-19-dan-Dampaknya-bagi-Pekerja>
- SATGAS covid-19. (2022, Januari 9). *Analisis Data Covid-19 Indonesia*. Retrieved from Covid19: <https://covid19.go.id/artikel/2022/01/16/analisis-data-covid-19-indonesia-update-9-januari-2022>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudijono, A. (2007). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Umam, K . (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed.* Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Vandever, Rodney C, Michael L. Menefee. (2006). "Human behavior in organization". Bandung: Intersity.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijono. (2005). *Pengaruh antara stres kerja dengan tipe kepribadian A dan B*. Skripsi. Universitas Airangga.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Wijono, Sutarto. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana: Jakarta.







**LAMPIRAN- A**  
**ALAT UKUR SURVEY DAN**  
**SEBARAN DATA**  
**PENELITIAN**



# ALAT UKUR SURVEY PRAPENELITIAN

## Survey Pra Penelitian

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Arissa Simbolon, Mahasiswi fakultas Psikologi stambuk 2018 Universitas Medan Area. Disini saya mengajukan beberapa pernyataan kepada Bapak/ Ibu, yang dimana pernyataan dibawah ini dilakukan untuk survei prapenelitian skripsi saya.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu sekalian untuk mengisi kuisisioner yang ada, Saya ucapkan terima kasih.



### A. Identitas Responden

Nama lengkap :

Jabatan :

### B. Petunjuk Pengisian

Pernyataan yang diajukan tidak memiliki jawaban benar atau salah, maka dari itu jawablah pernyataan sesuai dengan apa yang terjadi sebenarnya pada diri Bapak/Ibu sekalian. Jika sesuai dengan diri Bapak/Ibu berilah tanda centang (✓) pada kolom "Ya". Dan jika tidak sesuai dengan diri Bapak/Ibu berilah tanda centang (✓) pada kolom "Tidak".

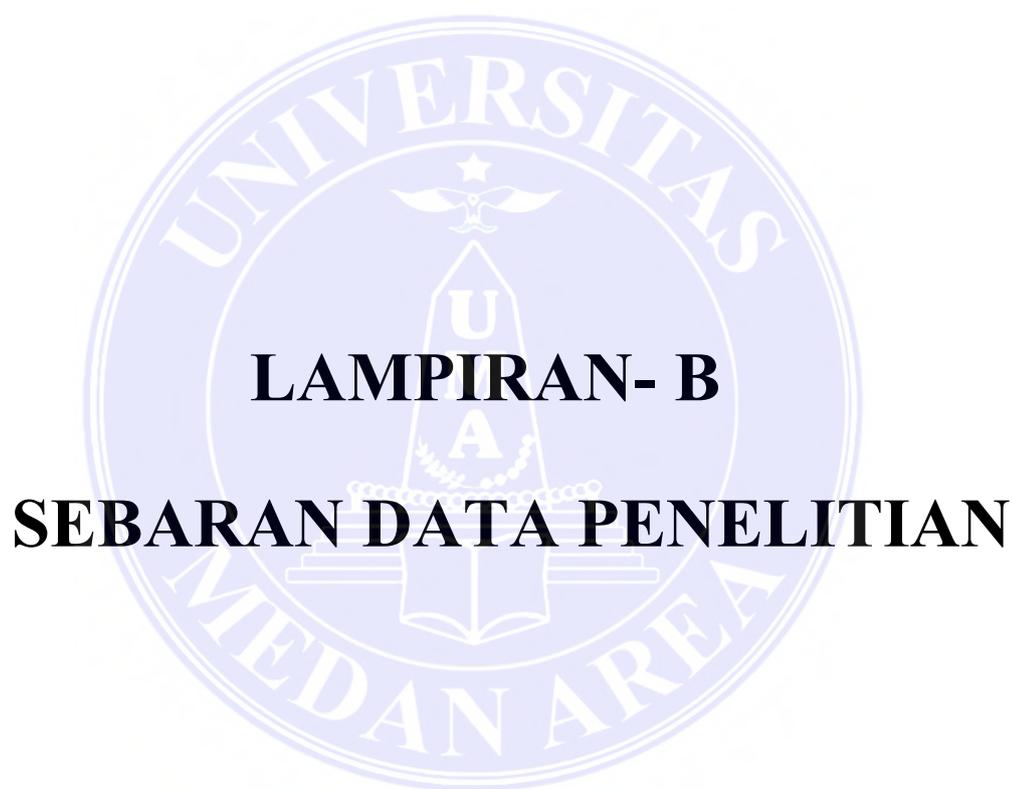
No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya sering merasakan jantung saya berdetak lebih cepat ketika saya sedang menjalankan pekerjaan saya di kampus dibanding ketika saya berada di tempat lain		
2.	Ketika ada beban pekerjaan yang harus segera dilakukan di kampus, saya sering mengalami sesak napas		
3.	Deadline pekerjaan di masa pandemi membuat saya lebih sering menghela nafas		
4.	Saya sering merasa pusing saat bekerja di kampus pada saat pandemi dibanding sebelum pandemic		
5.	Tekanan darah saya sering kurang stabil selama melakukan pekerjaan di masa pandemic		
6.	Saya sering merasa cemas ketika harus segera menyelesaikan pekerjaan di kantor selama pandemic		
7.	Selama pandemi, saya sering tidak berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan		
8.	Saya menjadi lebih sering menunda pekerjaan saya di masa pandemi ini dibanding masa sebelum pandemic		
9.	Saya sering merasa mudah marah ketika beban pekerjaan menumpuk di kantor selama pandemic		
10.	Saat melakukan pekerjaan di kampus belakangan ini, saya sering merasa mudah bosan dibanding ketika saya berada di tempat lain		
11.	Ketika beban pekerjaan berlebihan di masa pandemi, saya sering sulit tidur		
12.	Saya sering merasa gelisah dalam melakukan pekerjaan di kampus selama pandemi		
13.	Ketika sedang ada pekerjaan yang harus dilakukan di kampus, selera makan saya sering berkurang		
14.	Banyaknya tugas yang berhasil saya selesaikan di masa pandemi ini cenderung menurun dibanding sebelum pandemic		
15.	Saya lebih sering absen di masa pandemi dibanding sebelum pandemic		

Data Pra Penelitian

No.	Inisial	A1		A2		A3		A4		A5		A6		A7		A8		A9		A10		A11		A12		A13		A14		A15		Jumlah	
		Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
1.	JB	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	10	5
2.	IN	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	12	3
3.	B	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	11	4	
4.	A	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	8	7
5.	UR	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	9	6
6.	IS	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	10	5
7.	A	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	11	4	
8.	R	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	8	7
9.	MR	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	8	7
10.	RF	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	12	3
11.	R	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	8	7
12.	MN	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	9	6
13.	I	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	8	7
14.	MR	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	8	7
15.	MD	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	10	5
15.	S	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	12	3
17.	FS	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	12	3
18.	ID	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	8	7
19.	R	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	9	6
20.	I	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	9	6

Data Pra Penelitian

21.	KZ	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	11	4		
22.	R	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	8	7	
23.	A	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	9	6	
24.	N	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	12	3	
25.	AR	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	8	7
26.	D	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	9	6	
27.	MD	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	8	7	
28.	RP	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	7	8	
29.	JN	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	13	2
30.	CT	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	8	7	
31.	AT	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	9	6	
32.	DW	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	9	6	
33.	YS	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	10	5
34.	FS	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	8	7	
35.	RA	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	8	7





Data Skala Stress Kerja																																																					
I n i s i a l	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	T o t a l				
J B	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1 2 5
I N	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1 0 2	
B	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	1 4 7		
A	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1 0 4		
U R	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9 5
I S	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	1 3 4
A	1	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	1 1 6	
R	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9 2
M	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1









# SKALA TIPE KEPERIBADIAN

Skala Tipe Kepribadian																			
No.	Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.	JB	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
2.	IN	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0
3.	B	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
4.	A	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
5.	UR	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
6.	IS	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0
7.	A	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0
8.	R	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
9.	MR	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
10.	RF	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
11.	R	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0
12.	MN	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
13.	I	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
14.	MR	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
15.	MD	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
16.	S	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1
17.	FS	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0
18.	ID	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
19.	R	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0
20.	I	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0
21.	KZ	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
22.	R	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0
23.	A	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
24.	N	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1
25.	AR	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0
26.	D	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0
27.	MD	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
28.	RP	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0
29.	JN	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
30.	CT	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
31.	AT	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
32.	DW	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0
33.	YS	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
34.	FS	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
35.	RA	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
36.	MA	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
37.	MS	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1
38.	AM	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0



**Reability****Scale: Stres Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	41

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	92,5789	236,142	,696	,955
Aitem_2	92,6053	236,624	,737	,955
Aitem_3	92,0263	241,378	,600	,956
Aitem_4	92,2105	229,576	,705	,955
Aitem_6	92,3947	239,056	,608	,955
Aitem_7	92,0263	241,756	,530	,956
Aitem_8	92,1579	233,001	,645	,955
Aitem_9	92,2368	239,915	,522	,956
Aitem_10	92,2368	241,267	,413	,957
Aitem_12	92,2368	241,483	,513	,956
Aitem_13	92,5000	245,176	,410	,956
Aitem_15	92,2105	234,279	,829	,954
Aitem_16	92,4211	244,791	,390	,957
Aitem_18	92,4211	243,331	,378	,957
Aitem_19	92,1842	238,479	,660	,955
Aitem_20	92,0789	233,804	,689	,955
Aitem_21	92,2368	242,456	,431	,957
Aitem_22	92,3947	245,326	,433	,956
Aitem_23	92,3947	244,353	,499	,956

Item-Total Statistics				
Aitem_24	92,3158	236,276	,760	,955
Aitem_25	92,2632	235,118	,856	,954
Aitem_26	91,9737	235,053	,711	,955
Aitem_28	92,3684	245,915	,379	,957
Aitem_29	92,2105	237,090	,650	,955
Aitem_30	92,4737	245,499	,420	,956
Aitem_31	92,4737	242,959	,530	,956
Aitem_32	92,2368	236,672	,765	,955
Aitem_33	92,1842	240,046	,680	,955
Aitem_35	92,3947	245,813	,399	,957
Aitem_36	92,3947	241,326	,575	,956
Aitem_37	92,3158	238,546	,692	,955
Aitem_39	92,4474	244,903	,361	,957
Aitem_40	92,4474	247,551	,308	,957
Aitem_41	92,5263	246,418	,400	,957
Aitem_42	92,2105	234,711	,761	,955
Aitem_43	92,3158	241,195	,657	,955
Aitem_44	92,3947	243,272	,573	,956
Aitem_45	92,3421	243,691	,511	,956
Aitem_46	92,1579	235,758	,706	,955
Aitem_47	92,1316	231,793	,772	,954
Aitem_48	92,0789	242,021	,511	,956



## **LAMPIRAN- D**

### **UJI NORMALITAS**

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Stress_TipeA	Stress_TipeB
N	22	16
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	100,7273
	Std. Deviation	86,1875
Most Extreme Differences	Absolute	17,18023
	Positive	,229
	Negative	,250
Kolmogorov-Smirnov Z		,229
		,250
Asymp. Sig. (2-tailed)		-,164
		-,149
	1,075	1,000
	,198	,270

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Uji Homogenitas

### Test of Homogeneity of Variances

Skor\_total

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
22,817	1	36	,000





**Uji Independent T-Test**

		Stress_kerja		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	22,817		
	Sig.	,000		
	T	3,094	3,401	
	Df	36	32,922	
t-test for Equality of Means	Sig. (2-tailed)	,004	,002	
	Mean Difference	14,53977	14,53977	
	Std. Error Difference	4,69948	4,27511	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	5,00879	5,84122
		Upper	24,07076	23,23832

**Penghitungan mean empirik stress kerja subyek kepribadian A dan****Kepribadian B**

Group Statistics					
	Tipe_Kepr	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Stress_kerja	Tipe A	22	100,7273	17,18023	3,66284
	Tipe B	16	86,1875	8,81830	2,20458





### Skala Pengumpulan Data Penelitian

Perkenalkan, nama saya Arissa Simbolon. Saya adalah mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area semester 9. Saat ini saya sedang dalam tahap penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) saya dan hendak mengumpulkan data penelitian sehingga membutuhkan bantuan Bapak/Ibu sekalian.

Saat ini saya memohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang saya lampirkan di halaman berikut ini. Saya berharap Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas dan informasi Bapak/Ibu akan saya jaga sesuai dengan kode etik penelitian dan digunakan semata-mata hanya untuk kebutuhan penelitian ini saja.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu yang sangat berharga dalam pengisian lembar pengumpulan data ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Arissa Simbolon

## 1. Identitas Responden

Nama/ Inisial :

Jabatan :

Masa Kerja :

## 2. Petunjuk Pengisian

Pernyataan yang diajukan tidak memiliki jawaban benar atau salah, maka dari itu jawablah pernyataan sesuai dengan apa yang terjadi sebenar-benarnya pada diri Bapak/ Ibu sekalian. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan diri Bapak/ Ibu dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) pada lembar jawaban yang sudah disediakan.

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Akhir-akhir ini saya melakukan pekerjaan dengan lesu				
2.	Pekerjaan di kantor sering membuat saya sulit tidur				
3.	Saya tetap rileks walaupun saya sedang menjalankan pekerjaan saya di kampus				
4.	Belakangan ini saya sering merasa bosan dengan pekerjaan saya				
5.	Sistem pernafasan saya bekerja dengan normal selama saya melaksanakan pekerjaan saya di kampus				
6.	Saya selalu datang bekerja saat pasca pandemic				
7.	Saya biasanya menyelesaikan pekerjaan di kampus dengan perasaan santai				
8.	Saat melakukan pekerjaan di kampus, kepala saya sering merasakan pusing				
9.	Biasanya saya mampu menjaga konsentrasi pada setiap pekerjaan yang sedang saya lakukan				
10.	Ketika sedang ada pekerjaan yang harus dilakukan di kampus, selera makan saya sering berkurang				
11.	Saya sering merasakan jantung saya berdetak lebih cepat ketika saya sedang menjalankan pekerjaan saya di kampus dibanding ketika saya berada di tempat lain				
12.	Saya mampu mengontrol emosi saya saat bekerja walaupun sedang diganggu				
13.	Banyaknya tugas yang berhasil saya selesaikan di masa pasca pandemi ini cenderung menurun				
14.	Saya tetap memiliki waktu tidur yang cukup meski beban pekerjaan saya tinggi				

No.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
15.	Saya sering merasa sakit kepala saat bekerja di kampus pasca pandemic				
16.	Saya tidak dapat berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan saya sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama				
17.	Saya lebih sering absen disaat pasca pandemic				
18.	Saya melakukan pekerjaan saya dengan perasaan yang bahagia				
19.	Nafsu makan saya menurun saat memikirkan pekerjaan yang menumpuk di kampus				
20.	Deadline pekerjaan di masa pandemi membuat saya lebih sering menghela nafas				
21.	Saya bersemangat setiap menyelesaikan pekerjaan di kampus				
22.	Akibat dari beban kerja yang saya alami, kemampuan saya menurun saat menyelesaikan pekerjaan saya				
23.	Saat melakukan pekerjaan di kampus selama pasca pandemi saya dapat melakukannya dengan tenang				
24.	Saya sering merasa mudah marah ketika beban pekerjaan menumpuk di kantor pasca pandemic				
25.	Detak jantung saya berdetak lebih cepat saat akan memulai melakukan pekerjaan				
26.	Ketika beban pekerjaan berlebihan selama pasca pandemi, saya sering sulit tidur				
27.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan kemampuan yang penuh				
28.	Biasanya tidak ada perbedaan kecepatan detak jantung sebelum atau saat saya sedang melaksanakan pekerjaan saya di kampus				
29.	Belakangan ini saya sering merasa kesulitan memberikan perhatian penuh saat melakukan pekerjaan saya di kampus karena merasa tertekan dalam bekerja				
30.	Belakangan ini saya sering merasa enggan untuk pergi bekerja				
31.	Di situasi kampus saat ini, saya resah ketika harus dihadapkan dengan pekerjaan di kampus				
32.	Saya melakukan pekerjaan saya dengan bersemangat di situasi manapun				
33.	Saya merasa jenuh saat harus menyelesaikan pekerjaan saya di kampus				
34.	Saya tidak ada keluhan sakit kepala saat saya harus melakukan pekerjaan di kampus				
35.	Pola makan saya tetap teratur walaupun sedang ada				

	pekerjaan yang harus dilakukan di kampus				
35.	Pola makan saya tetap teratur walaupun sedang ada pekerjaan yang harus dilakukan di kampus				
36.	Ketika bekerja di kampus, saya sering merasa sulit bernafas meskipun saya tidak memiliki riwayat gangguan pernafasan				
37.	Saya marah ketika diganggu saat melakukan pekerjaan				
38.	Pekerjaan di kantor tidak mempengaruhi jam tidur saya				
39.	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan konsentrasi penuh agar pekerjaan saya cepat selesai				
40.	Di situasi saat ini, tugas yang berhasil saya kerjakan kualitasnya stabil dan cenderung meningkat				
41.	Saya bersemangat untuk hadir di tempat kerja setiap hari				
42.	Walaupun beban pekerjaan saya meningkat, saya tetap memiliki nafsu makan yang stabil				
43.	Saya hampir tidak pernah merasakan gangguan pada sistem pernafasan yang diakibatkan oleh beban ataupun tuntutan pekerjaan				
44.	Saya melakukan pekerjaan dengan tenang walaupun pekerjaan menumpuk di kantor				
45.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan				
46.	Situasi kerja belakangan ini sering membuat saya kurang bergairah dalam bekerja				
47.	Saya sering merasa gelisah dalam melakukan pekerjaan di kampus selama pasca pandemi				
48.	Saya melakukan pekerjaan di kampus dengan lancar tanpa merasa pusing				



### Skala Pengumpulan Data Penelitian

Perkenalkan, nama saya Arissa Simbolon. Saya adalah mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Medan Area semester 9. Saat ini saya sedang dalam tahap penyusunan skripsi untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) saya dan hendak mengumpulkan data penelitian sehingga membutuhkan bantuan Bapak/Ibu sekalian.

Saat ini saya memohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang saya lampirkan di halaman berikut ini. Saya berharap Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan diri sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas dan informasi Bapak/Ibu akan saya jaga sesuai dengan kode etik penelitian dan digunakan semata-mata hanya untuk kebutuhan penelitian ini saja.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu yang sangat berharga dalam pengisian lembar pengumpulan data ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Arissa Simbolon

## 1. Identitas Responden

Nama/ Inisial :

Jabatan :

Masa Kerja :

## 2. Petunjuk Pengisian

- Disetiap nomor disediakan dua pilihan, dan Bapak/ Ibu harus memilih salah satu diantara A dan B
- Berilah tanda ceklis (✓) pada kotak yang ada disebelah kanan dari kalimat yang menurut Bapak/ Ibu sesuai dengan diri Bapak/ Ibu sekalian.

Jawaban yang Bapak/ Ibu berikan dianggap benar ketika jawaban tersebut diberikan secara jujur. Mohon menjawab semua nomor yang ada tanpa terlewatkan.

No.	A	B
1.	Bagi saya persaingan dalam pekerjaan itu perlu dan saya termasuk orang yang senang bersaing	Saya termasuk orang yang santai dalam melakukan pekerjaan saya
2.	Saya biasanya berusaha melakukan yang terbaik yang saya bisa dalam mengerjakan apapun	Saya melakukan pekerjaan saya dengan seadanya tanpa memikirkan hasilnya
3.	Saya mudah marah ketika saya diganggu sewaktu saya bekerja	Saya tidak mudah terpancing emosi ketika berhadapan dengan kesulitan atau hal-hal yang tidak menyenangkan sewaktu saya bekerja
4.	Saya biasanya menyelesaikan tugas saya kurang dari batas waktu yang ditentukan	Saya biasanya mendahulukan hal atau kegiatan yang saya senangi daripada hal-hal lainnya
5.	Saya mudah merasa stres terhadap hal apapun yang saya jumpai dalam kesehariann saya	Meskipun hasil yang saya dapatkan kurang memuaskan saya tidak merasa tertekan
6.	Saya biasanya mudah menjadi tidak sabar ketika melihat orang lain mendapat hal yang lebih baik dari saya	Saya tidak mudah iri terhadap hal-hal lebih yang dimiliki orang lain
7.	Ketika saya mengami kendala dan deadline penyerahan tugas saya dipercepat saya cenderung gelisah	Saya biasanya tetap tenang melakukan pekerjaan saya walaupun saya menghadapi beberapa kendala
8.	Saya biasanya mengerjakan segala sesuatu dengan sesegera mungkin	Saya lebih senang melakukan apapun tanpa terburu-buru
9.	Saya selalu antusias saat berbicara dengan orang lain	Biasanya saya berbicara dengan pelan dan lamban saat berinteraksi dengan orang disekitar saya





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366678, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Sotiabudi Nomor 79 / Jalan Gel Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1692/FPSI/01.10/XII/2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

6 Desember 2022

Yth. Bapak/Ibu Wakil Rektor Bidang Pengembangan SDM dan  
 Administrasi Keuangan  
 Universitas Medan Area  
 di  
 Tempat

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

Nama : Arissa Simbolon  
 NPM : 188600349  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Universitas Medan Area, Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate / Jl. Gedung PBSI, Medan 20223 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Perbedaan Stres Kerja Dalam Pelaksanaan Work From Office Pasca Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Pegawai Administrasi Universitas Medan Area".

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 Universitas yang Bapak/Ibu pimpin.

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

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



S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Nomor : 2175 /UMA/B/01.7/XII/2022  
 Lamp. : 1 (satu) Berkas  
 Hal : Izin Riset Dan Pengambilan Data

09 Desember 2022

Kepada Yth.  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
 Universitas Medan Area  
 di - M e d a n

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area nomor 1692/FPSI/01.10/XII/2022 tertanggal 06 Desember 2022 perihal Permohonan Izin Riset dan Pengambilan Data di Universitas Medan Area Jalan Kolam No 1 Medan Estate oleh mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Arissa Simbolon  
 No. Pokok Mahasiswa : 188600349  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Pada prinsipnya disetujui yang bersangkutan melaksanakan pengambilan data tersebut, untuk penyusunan skripsi dengan judul "Perbedaan Stres Kerja Dalam Pelaksanaan Work From Office Pasca Pandemi Covid – 19 Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Pegawai Administrasi Universitas Medan Area". Dengan tetap mengikuti protokol Covid-19.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wakil Rektor Bidang Pengembangan  
 SDM dan Administrasi Keuangan,



Dr. Ir. Suswati, MP

**Tembusan :**  
 1. Mahasiswa Ybs  
 2. File





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 01 /UMA/B/01.7/I/2023

Rektor Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Arissa Simbolon  
 No. Pokok Mahasiswa : 1886000349  
 Fakultas : Psikologi

Benar telah selesai Pengambilan Data di Universitas Medan Are dengan Judul skripsi **"Perbedaan Stress Kerja Dalam Pelaksanaan Work From Office Pasca Pandemi Covid -19 Ditinjau dari Tipe Kepribadian pada pegawai Administrasi Universitas Medan Area"**.

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Fakultas Psikologi.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 11 Januari 2023.

An Rektor,

Wakil Rektor Bidang Pengembangan SDM dan  
 Administrasi Keuangan,



Dr. J. Suswati, MP

Tembusan :

- Mahasiswa Ybs
- sFile

