

ANALISIS STRESS KERJA PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MEDAN AREA

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**

**OLEH :
DEYA AL LIANA
16.860.0147**



**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
MEDAN AREA MEDAN**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)17/7/23

**LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
ANALISIS STRES KERJA PADA KARYAWAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Dipersiapkan dan disusun oleh
Deya Al Liana
16.860.0147

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 4 Oktober 2022
Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Hasanuddin, Ph.D)

Sekretaris

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

Pembimbing

(Farida Hanum, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu

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

Skrripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 4 Oktober 2022

Kepala Bagian

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

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deya Al Liana
NIM : 168600147
Tahun Terdaftar : 2022
Program : Psikologi Industri dan Organisasi

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

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

Medan, 4 Oktober 2022


METERAI
TEMPEL
48AKX514677420
(Deya Al Liana)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Deya Al Liana

NPM : 16.860.0147

Program Studi : Ilmu Psikologi

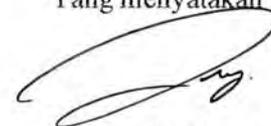
Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Analisis Stres Kerja pada Karyawan Universitas Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data(database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan
Yang menyatakan



(Deya Al Liana)

ABSTRAK
Analisis Stress Kerja Pada Karyawan Universitas Medan Area

Deva Al Liana
16.860.0147

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stres kerja karyawan Universitas Medan Area berdasarkan faktor dan gejala stress yang dialami karyawan di Universitas Medan Area. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis tabel tunggal. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 40 responden dari 270 populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penyebab stress karyawan adalah lingkungan sosial dengan presentasi tertinggi 52.5%, dimana rekan kerja yang kurang saling membantu satu sama lain sehingga pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan maksimal. Kemudian pimpinan yang menuntut karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan tepat waktu dengan presentasi 62.5% juga menyebabkan stress pada karyawan karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan khususnya dimasa pandemi Covid-19 karena sebagian karyawan bekerja dari rumah (WFH). Gejala-gejala stress yang dirasakan oleh karyawan adalah gejala psikologis dengan presentasi paling banyak 65% dimana karyawan merasa rendah diri dikarenakan pekerjaan yang diselesaikan terburu-buru karena ketepatan waktu dalam bekerja dan karyawan juga merasa tertekan karena banyaknya kerjaan yang diberikan serta keterbatasan fasilitas jika bekerja di rumah (WHF) selama masa pandemi Covid-19. Gejala stress lainnya yang dialami karyawan adalah gejala fisik dengan presentasi 52.5% dimana karyawan merasa kelelahan saat bekerja ketika pekerjaan dilakukan dirumah (WFH) bahkan beberapa karyawan harus lembur kerja karena harus mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan tuntutan dari pimpinan.

Kata Kunci: Stress Kerja dan karyawan.

ABSTRACT

Job Stress Analysis for Medan Area University Employees

By:

Deya Al Liana

16.860.0147

This study aims to determine the work stress of Medan Area University employees based on stress factors and symptoms experienced by employees at Medan Area University. This study uses a quantitative method with a single table analysis. The sampling method was carried out using a simple random sampling technique with a sample of 40 respondents from 270 populations. The data collection technique used a Likert scale. The results showed that the factor causing employee stress was the social environment with the highest presentation of 52.5%. where colleagues who are less helpful to each other so that the work cannot be done optimally. Then the leadership who demands employees to do their work on time with a presentation of 62.5% also causes stress to employees because there is a lot of work to be done, especially during the Covid-19 pandemic because some employees work from home (WFH). Symptoms of stress felt by employees are psychological symptoms with a maximum presentation of 65% where employees feel inferior due to work being completed in a hurry due to punctuality in work and employees also feel pressured because of the amount of work given and limited facilities when working at home (WHF) during the Covid-19 pandemic. Other stress symptoms experienced by employees are physical symptoms with a presentation of 52.5% where employees feel tired when working when work is done at home (WFH) even some employees have to work overtime because they have to do work to the maximum and demands from the leadership.

Keywords: *Work Stress and employees.*

MOTTO

"Allah tidak membebani hambaNya diluar kesanggupannya."

(QS: AL Baqarah ayat 286)



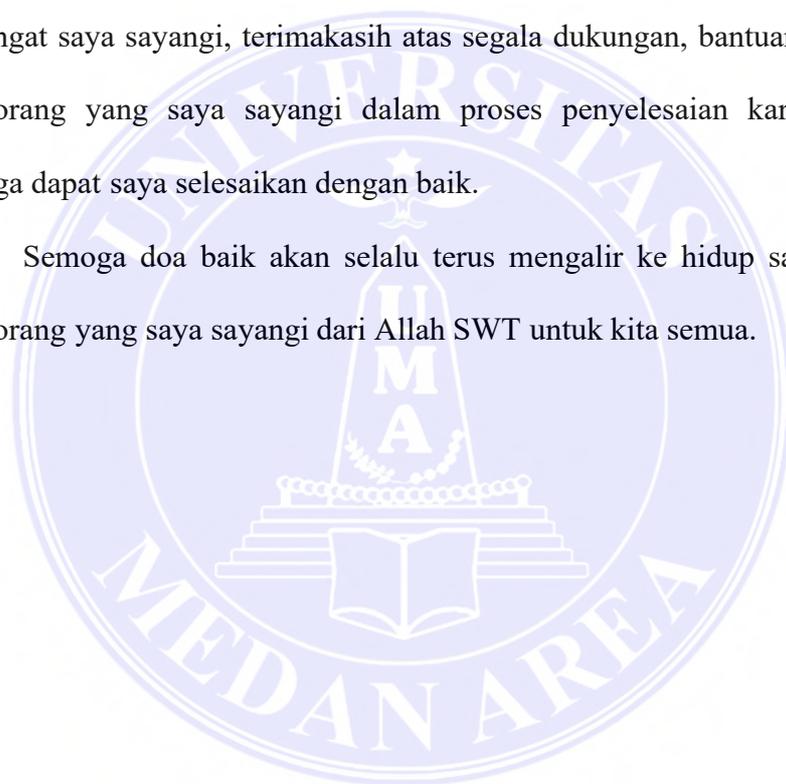
- Deya Al Liana

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim saya ucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan segala kesempatan dan kemudahan dalam segala urusan saya di dunia ini khususnya dalam proses penyelesaian karya ilmiah saya berupa skripsi sebagai bentuk mendapatkan gelar sarjana saya.

Saya persembahkan karya ilmiah ini kepada orang-orang yang saya kasihi dan sangat saya sayangi, terimakasih atas segala dukungan, bantuan dan doa dari orang-orang yang saya sayangi dalam proses penyelesaian karya ilmiah ini sehingga dapat saya selesaikan dengan baik.

Semoga doa baik akan selalu terus mengalir ke hidup saya dan hidup orang-orang yang saya sayangi dari Allah SWT untuk kita semua.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Adapun Judul skripsi yang saya ajukan berjudul “ANALISIS STRES KERJA PADA KARYAWAN UNIVERSTAS MEDAN AREA”. Penulisan skripsi ini salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi.

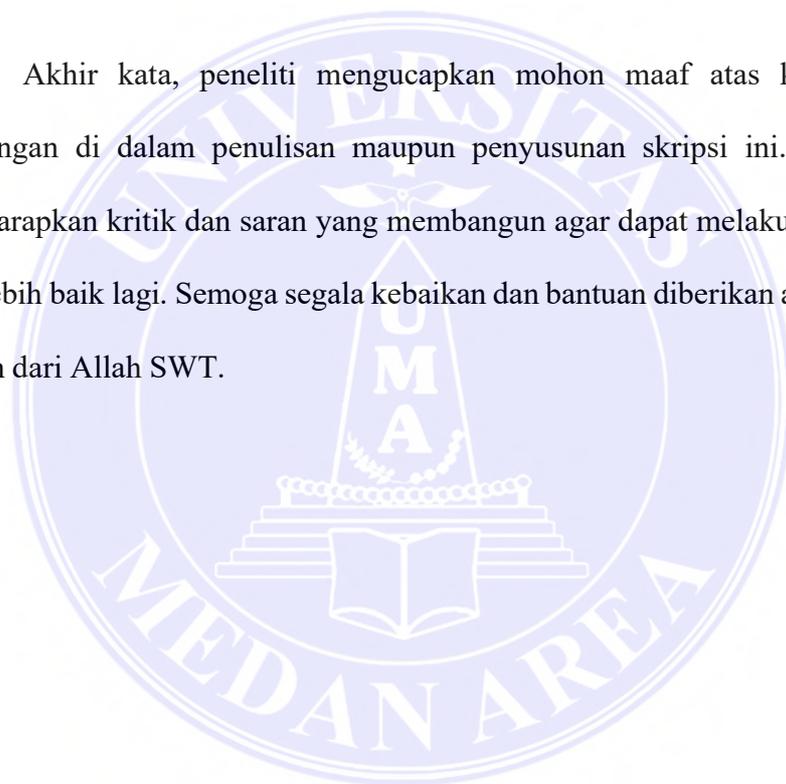
Karya ilmiah ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa doa, dukungan dan bantuan dari semua pihak yang terkait, dan selalu peduli kepada peneliti, yang pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan penuh rasa bahagia dan berkah. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini juga dengan ketulusan dan keikhlasan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang mendalam 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 Dr. Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi selaku Wakil Dekan I Bidang Kurikulum Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah membimbing peneliti, menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr.Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi, selaku dosen penguji yang telah menguji dalam penelitian ini, yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan banyak informasi serta arahan kepada peneliti.
8. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku ketua sidang yang telah menguji dalam penelitian ini, yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staff tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan penelitian skripsi.
10. Yang istimewa dan yang sangat saya cintai serta saya ingin bahagiakan kepada kedua orang tua saya yang selalu mendukung, mendoakan, memotivasi, dan memberikan semangat dalam pendidikan yang tidak pernah berhenti kepada saya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman saya Rahmi Rellita, Frinzy Firda Nandhika Rizki Zaphira, Rizka Annida Siregar, Yuva Desia Putri, Rifa Alya, Khairunnisa Anggita Rizqi Hsb, Safira Salsabila, Adjie Gazali dan Dio Fayyadh yang telah membantu, mendukung, serta memberikan arahan dengan sabar kepada saya dalam proses penyelesaian skripsi ini

12. Kepada Universitas Medan Area yang sudah bersedia memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian pada skripsi ini.
13. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu untuk orang yang penting dalam hidup saya hingga saya sayangi yang selalu ada ketika saya butuh sehingga saya termotivasi dalam menjalankan Pendidikan kuliah dan menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti mengucapkan mohon maaf atas kesalahan dan kekurangan di dalam penulisan maupun penyusunan skripsi ini. Peneliti juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi. Semoga segala kebaikan dan bantuan diberikan akan mendapat balasan dari Allah SWT.



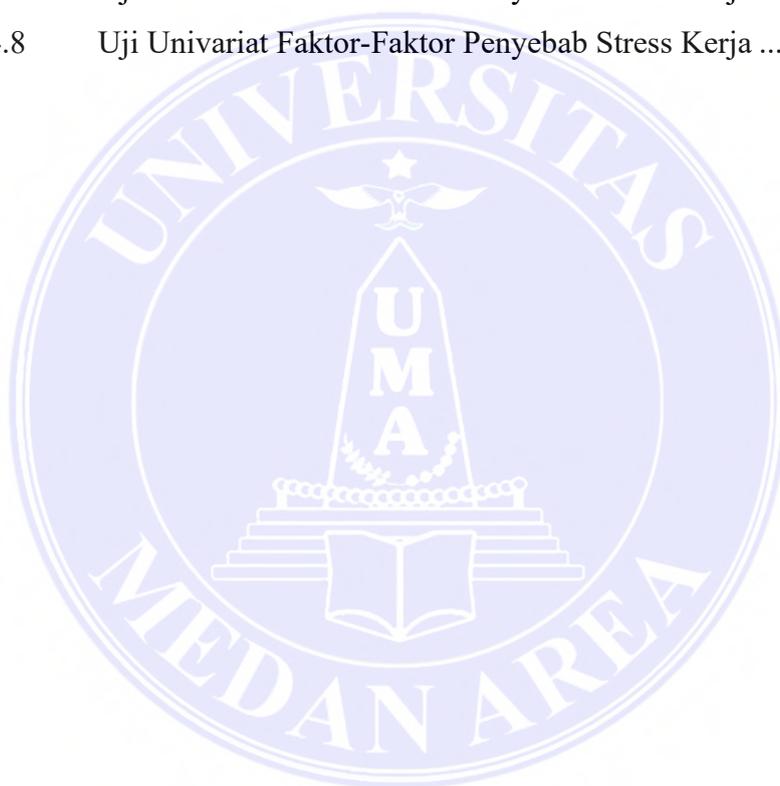
DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI..... | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| MOTTO | vi |
| PERSEMBAHAN..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Batasan Penelitian..... | 9 |
| D. Rumusan Masalah..... | 9 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 11 |
| A. Stress Kerja..... | 11 |
| B. Dampak Stress Terhadap Pekerjaan | 13 |
| C. Faktor Penyebab Stress Kerja..... | 15 |
| D. Sumber Stress Kerja | 18 |
| E. Gejala Stress Kerja | 21 |
| F. Strategi Penanganan Stress Kerja | 23 |
| G. Kerangka Konseptual | 27 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 28 |
| A. Tipe Penelitian..... | 28 |

| | |
|---|-----------|
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 29 |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 29 |
| D. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel | 30 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 33 |
| F. Validitas dan Reabilitas | 34 |
| G. Metode Analisis Data | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 37 |
| A. Orientasi Kancah Penelitian | 37 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 40 |
| C. Pelaksanaan Penelitian | 43 |
| D. Analisis Data..... | 46 |
| E. Pembahasan | 58 |
| BAB V PENUTUP..... | 69 |
| A. Kesimpulan..... | 69 |
| B. Saran | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 3.1 | Daftar Karyawan Universitas Medan Area | 31 |
| Tabel 4.1 | Data Staff/karyawan Yang Mengisi Angket | 40 |
| Tabel 4.2 | Penyebaran Butir-Butir Pernyataan faktor Penyebab Stress Kerja | 41 |
| Tabel 4.3 | Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Gejala Stress Kerja..... | 42 |
| Tabel 4.4 | Uji Validitas Pernyataan Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja | 43 |
| Tabel 4.5 | Uji Validitas Pernyataan Gejala Stress Kerja..... | 44 |
| Tabel 4.6 | Uji Reabilitas Faktor-Faktor Stress dan Gejala Stress Kerja | 45 |
| Tabel 4.7 | Uji Univariat Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja | 46 |
| Tabel 4.8 | Uji Univariat Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja | 52 |



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|----------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konsep Penelitian | 27 |
|------------|----------------------------------|----|



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti ini, bekerja bukan hanya menjadi kemauan tetapi menjadi sebuah tuntutan. Bekerja hakekatnya merupakan bagian dari hidup manusia untuk memperoleh imbalan yang sesuai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberi isi dan makna pada kehidupan seseorang. Dengan kerja akan memberikan status, mengikat seorang individu serta masyarakat. Bekerja tidak hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan yang memberi manfaat bagi orang lain (Wijono, 2012).

Rutinitas dalam pekerjaan membuat seseorang terkadang mengalami stres kerja. Stres kerja bisa terjadi pada berbagai macam pekerjaan, termasuk stres kerja pada karyawan. Pekerjaan yang dilakukan didalam ruang lingkup universitas juga terkadang membuat stress bagi para staff pekerja. Hal ini disebabkan pekerjaan yang dilakukan di sebuah universitas membutuhkan tenaga, waktu dan pikiran lebih banyak karena mengurus dan menangani banyak mahasiswa (Rustiana, 2012).

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor didalam maupun diluar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Penyebab stres disebut juga stresor adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif.

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Husni (2013) menyatakan bahwa stres kerja yang terjadi biasanya berawal dari tuntutan pekerjaan yang banyak tetapi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dirasakan sangat mendesak. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Salah satu penyebab stres pada karyawan yaitu disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka sehingga dapat beresiko menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan laman yang dikutip oleh BBC News Indonesia (2019), fenomena stress kerja mengalami popularitas yang meledak secara global terus menerus. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyebutkan fenomena stress kerja sebagai “*burnout*”. Menurut Siobhan Murray, seorang psikoterapis yang berbasis di County Dublin, Irlandia menjelaskan bahwa gejala *burnout* sangat mirip dengan gejala depresi. Bahkan, gejala *burnout* dapat mengakibatkan individu mempunyai kebiasaan buruk yang diakibatkan dari stress kerja, seperti meminum minuman beralkohol, kurang bisa tidur nyenyak (*insomnia*) dan lain sejenisnya.

Gejala stress kerja tersebut senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santayana dan Triastuti (2013) yang menjelaskan bahwa gejala stres kerja dapat dibagi dalam 3 aspek yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan perilaku. Gejala psikologis meliputi: kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitif, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri. Gejala fisik meliputi: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan nonadrenalin, gangguan gastrointestinal, ketegangan otot, gangguan tidur. Gejala Perilaku meliputi: menunda atau menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal, kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, serta meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi.

Fenomena stress kerja pada karyawan sampai saat ini masih terus terjadi. Banyak hasil penelitian yang menjelaskan bahwa para pegawai/karyawan sering mendapatkan stress kerja karena banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, tenggang waktu yang singkat, banyaknya tuntutan dan permintaan baik dari atasan atau orang-orang dalam ruang lingkup pekerjaan, rendahnya bantuan atau kerjasama antar tim menyebabkan terjadinya stress kerja. Terutama saat ini sedang dalam masa pandemi covid 19, dimana terjadi perubahan pada sistem kerja yang pada awalnya sistem kerja dilakukan semua dikantor, namun pada saat

pandemi covid 19 sistem kerja karyawan dirubah menjadi kerja dirumah (*work from house*).

Bekerja dari rumah (*work from house*) menyebabkan beban kerja yang diterima oleh karyawan semakin berat, karena bekerja dirumah membuat bekerja menjadi tidak mempunyai batasan atau waktu kerja karena tidak dilakukan di kantor dan meningkatkan beban kerja karyawan. Berdasarkan laman yang dikutip dari *kompas.com* menjelaskan bahwa WFH dapat meningkatkan stress pada seseorang. Hal ini disebabkan karena banyak hal. Salah satunya adalah minimnya peralatan dan fasilitas yang ada. Beberapa pekerja yang menggunakan perangkat komputer untuk menyelesaikan pekerjaan dikantor, tidak mempunyai laptop untuk bekerja dirumah sehingga hal ini sangat menyulitkan para pekerja, kemudian sebagian pekerja membutuhkan jaringan internet untuk mengakses pekerjaan, namun ada sebagian yang tidak mempunyai *wifi* untuk akses kerja sehingga hal ini juga menyebabkan stress kerja muncul. Penyebab stress lainnya yang mungkin terjadi adalah ketika seorang pekerja tinggal satu atap dengan banyak orang, seperti ayah, ibu, adik, kakak/abang dan keluarga lainnya yang menyebabkan sulit berkonsentrasi ketika bekerja dirumah dan dapat menimbulkan stress kerja.

Sebuah penelitian yang dilakukan di Universitas China menunjukkan bahwa 22,3% karyawan universitas mengalami stres kerja, sedangkan penelitian di United Kingdom University melaporkan bahwa 49% karyawan universitas mengalami stres kerja (Shen, 2014). Fenomena yang sama juga terjadi di Indonesia, hasil penelitian tentang stres kerja pada Fakultas Ilmu Keolahragaan di Universitas Negeri Semarang menunjukkan bahwa 13% mengalami stres kerja

ringan, 77% mengalami stres kerja sedang dan 10% mengalami stres kerja berat (Rustiana, 2012).

Penelitian tentang stres kerja di Universitas Surabaya juga menunjukkan bahwa dari 90 responden yang mengalami stres kerja, 42,3% diantaranya disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, 22,7% disebabkan karena lingkungan pekerjaan, 17,7% karena masalah pribadi dan sisanya 17,7% karena masalah lain (Kusnadi, 2014). Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Lubis dan Budiman (2014) di Universitas X di Sumatera Utara menemukan bahwa 80,6% karyawan menunjukkan kecenderungan tingkat stres yang tinggi sedangkan sisanya sebesar 19,4% karyawan mengalami tingkat stres sedang.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan pada karyawan yang bekerja di Universitas Medan Area mulai dari bagian biro keuangan, biro fakultas, perpustakaan dan biro umum, dan tempat kerja lainnya bahwa karyawan yang bekerja di Universitas Medan Area mempunyai pekerjaan yang sangat banyak. Setiap karyawan setiap harinya menyiapkan berkas-berkas dan kebutuhan Mahasiswa. Memasuki masa pandemi Covid-19, rutinitas kerja mengalami perubahan. Sistem kerja dibagi menjadi dua bagian, yakni bekerja di kampus dan WFH (*work from house*). Bagi karyawan yang mendapat tugas atau rutinitas kerja WFH, membuat para karyawan mengalami stress. Pasalnya karyawan yang bekerja WFH harus menyiapkan dan juga membawa pekerjaan dirumah. Selain itu, karyawan juga harus menyediakan perangkat seperti laptop dan wifi untuk memudahkan akses pekerjaan mereka. Tidak fokus bekerja dirumah karena gangguan-gangguan kecil juga menyebabkan

stress dalam diri para karyawan. Adapun hasil wawancara singkat kepada salah satu karyawan bagian biro fakultas dan dosen untuk mengetahui bagaimana kinerja mereka, antara lain sebagai berikut:

“Kalau pekerjaan pasti banyak yaa, karena yang kita kerjakan itu kan urusan berkas mahasiswa, seperti penyusunan KRS, persiapan seminar proposal, seminar hasil atau sidang. Belum lagi kita juga kan melakukan pengecekan IPK untuk mahasiswa juga kan, apa benar-benar sudah lolos datanya atau tidak. Apalagi selama pandemi ini kan, sistem kerja di bagi ganti-gantian ada yang di rumah ada yang disini. Kalo pas dapat yang kerja dirumah itu lebih ribet yaa, karena pekerjaan yang dikasi itu lebih banyak karena tidak ada batasan jam kerja. Kan kita kerja dirumah jadi waktu lebih banyak gitulah katanya, tapi tetap aja susah. kadang kita kan urus dan ketik data nanti ada yang harus dilihat gak dibawa gitulah misalnya kan, jadi ya kadang stress lah. dirumah lebih ribet lah dek”

“Kalau ditanya stress tidaknya pasti kami namanya pekerja stress ya. Apalagi kan kerjaan jadi staff di kampus itu gak mudah. Berkas, pendataan mahasiswa kan semua dikerjakan dan lagi mahasiswa kan kalau di kampus gak satu yaa dek banyak. Itulah kadang yang buat stressnya. Apalagi selama pandemi ini, udah semakin banyak perkerjaan kami dek. Karena sistem kerja dibagi dua kan, ada yang dirumah ada yang disini berganti-gantian lah begitu. Kalo pas dirumah lebih susah fokus kerja, ada anak kan. Mana harus urus anak, ini itu karena gak mungkin gak diurus kita dirumah. Kalau dikampus jelas kan. Terus yaa harus ada wifi kan, jadi yaa pasang lah dirumah. Lagian kalo kerja urusan data-data mahasiswa ini emang enaknya di kampus lah. Karena kalau butuh apa gitu kan tinggal ambil, kalau dirumah susah dia. Jadi kadang lebih stress kerja dirumah daripada dikantor”

Dari hasil pengamatan dan wawancara singkat yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan di Universitas Medan Area dapat disimpulkan bahwa gejala stress memang dapat terjadi pada staff dan karyawan. Stress kerja yang dialami oleh para karyawan di Universitas Medan Area terjadi karena sulitnya fasilitas, sarana dan prasarana yang mereka perlu ketika melakukan bekerja dari rumah (*work from house*).

Hasil observasi tersebut senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi, dkk. (2017) yang menjelaskan bahwa karyawan perguruan tinggi yang merupakan staff ternyata tidak bebas dari stres. Meningkatnya tuntutan di universitas secara global selama 20 tahun terakhir dikaitkan dengan meningkatnya permintaan akan universitas baik negeri maupun swasta, peningkatan jumlah mahasiswa, fokus pada penelitian dan pengajaran yang berkualitas, kompetisi internasional dan domestik serta perkembangan teknologi dapat menjadi salah satu penyebab munculnya stres pada karyawan (Pertiwi, dkk., 2017).

Banyaknya tuntutan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, ditambah kondisi lingkungan dan faktor pencetus lainnya apabila karyawan tidak dapat menyesuaikan diri maka hal ini akan memberikan tekanan/ketegangan bagi karyawan yang akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang yang disebut stress. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk mengangkat uraian ini sebagai latar belakang penelitian yang akan dilakukan.

Karyawan di Universitas Medan Area dipilih sebagai populasi pada penelitian ini. Dasar pemilihan profesi ini adalah karena peran vital karyawan dalam suatu organisasi, yang dalam hal ini universitas. Karyawan akan berhubungan langsung dengan mahasiswa sekaligus karyawan juga harus tetap mempertanggungjawabkan peran mereka di luar bidangnya walaupun masih berkaitan dengan lingkungan universitas. Peran-peran inilah yang disinyalir bisa menimbulkan konflik dan berujung pada stres kerja. Universitas Medan Area

dipilih sebagai lokasi atau tempat penelitian karena penulis ingin memberikan kontribusi positif bagi perkembangan universitas melalui penelitian ini.

B. Identifikasi Masalah

Dalam menjalankan pekerjaannya sebagai karyawan di Universitas Medan Area dimasa pandemi covid 19, stress muncul justru karena karyawan mendapatkan kerja dirumah (*work from house*). Jika dibiarkan, tentu saja hal ini juga akan mempengaruhi Universitas Medan Area dalam memperoleh tujuan organisasinya. Stres merupakan keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres tersebut muncul sebagai tekanan pada tubuh atau mental yang melebihi batas kemampuan seseorang.

Dengan banyaknya tuntutan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan, kondisi lingkungan dan sebagainya, apabila karyawan tidak dapat menyesuaikan diri maka hal ini akan menyebabkan karyawan merasa stres. Terlebih 20 tahun terakhir ini selalu dikaitkan dengan meningkatnya permintaan akan universitas baik negeri maupun swasta, peningkatan jumlah mahasiswa, fokus pada penelitian dan pengajaran yang berkualitas, kompetisi internasional dan domestik serta perkembangan teknologi inilah yang menjadi salah satu penyebab munculnya stres pada karyawan.

Untuk itu, perlu diketahui bagaimana kondisi mengenai stres yang dialami oleh karyawan Universitas Medan Area agar kedepannya baik pihak organisasi maupun individu karyawan dapat meminimalisirnya agar tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sehingga inilah yang memotivasi penulis untuk

membuat penelitian yang berjudul “Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Universitas Medan Area”

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan bahwa stress kerja akan digambarkan sesuai dengan gejala-gejala yang muncul berdasarkan tiga aspek utama didalamnya, yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan gejala perilaku yang berhubungan dengan tingkat stress karyawan. Penelitian ini juga hanya difokuskan pada karyawan di Universitas Medan Area untuk mengetahui bagaimana stress yang dirasakan karyawan berdasarkan gejala-gejala tersebut.

D. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah “bagaimana stress kerja yang dialami karyawan di Universitas Medan Area?”

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah “untuk mengetahui stres kerja karyawan Universitas Medan Area berdasarkan faktor dan gejala stress yang dialami karyawan di Universitas Medan Area”

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan adalah dapat memperluas khasan ilmu pengetahuan, khususnya, psikologi industri organisasi yang berkaitan dengan analisis stres pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai stres kerja yang dialami karyawan yang dapat dilihat dalam berbagai aspek-aspek gejala. Gejala ini digolongkan menjadi tiga golongan utama, yaitu gejala psikologis, gejala psikis dan juga gejala perilaku yang dirasakan oleh karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pustaka dan menjadi bahan penelitian penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang agar hasilnya lebih berkualitas.
- c. Selain itu, bagi karyawan agar dapat menjaga keseimbangan antara kebutuhan dan harapan karyawan terhadap organisasi dengan apa yang diharapkan organisasi terhadap karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya dengan mengurangi stres kerja, sehingga akan tercapai hasil yang maksimal baik bagi pribadi karyawan dan pihak organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

Fahmi (2013) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demans*), yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins dan Judge, 2017).

Stres merupakan persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Stres ini merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Griffin dan Moorhead (2013) menjelaskan lebih lanjut bahwa stres sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan padanya. Mangkunegara (2013) mengungkapkan stres kerja disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang dirasakan terlalu berat, tidak adanya pengawasan kerja, waktu kerja yang

diberikan cukup padat, lingkungan kerja yang tidak baik, adanya konflik kerja serta adanya perbedaan dalam menilai antara pimpinan dengan karyawan.

Berdasarkan pengertian tentang stres kerja yang telah dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan yang menekan diri seseorang di luar batas kemampuannya, stres kerja ini dapat disebabkan karena adanya beban pekerjaan yang terlalu berat, lingkungan kerja yang tidak baik, atau adanya konflik kerja sehingga stres kerja tidak boleh dibiarkan tanpa ada solusi karena akan berdampak pada karyawan sendiri maupun pada organisasi.

Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan diri yang kuat dan kontra dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama seseorang calon karyawan dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai, mencampur bahan baku dengan sejumlah bahan lain agar keuntungan lebih tinggi, dan berbagai perintah lainnya.

Pada kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stres dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres pada prinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan larut dalam stres itu sendiri dan berbagai cita-cita dibiarkan berlalu atau dilupakan begitu saja.

B. Dampak Stres Terhadap Pekerjaan

Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka. Masalah stres kerja di dalam organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan organisasi agar potensi-potensi yang merugikan organisasi dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi tertekan, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu.

Dampak stres yang diungkapkan oleh Luthans (2015) bahwa stres memiliki dampak paling kuat pada tindakan yang agresif seperti adanya permusuhan, keluhan dari seorang karyawan serta adanya tindakan perusahaan yang dilakukan secara berencana ataupun secara sengaja. Menurut Rini (dalam Santayana dan Triastuti, 2013) stres kerja juga dapat berdampak seperti berikut:

1. Dampak terhadap organisasi yaitu:
 - a. Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
 - b. Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
 - c. Menurunnya produktivitas kerja
 - d. Menurunkan pemasukan dan keuntungan
2. Dampak terhadap individu yaitu:

C. Kesehatan

Tubuh manusia pada dasarnya dilengkapi dengan sistem kekebalan untuk mencegah serangan penyakit. Sistem kekebalan tubuh manusia ini bekerja sama secara integral dengan sistem fisiologis lain, dan kesemuanya berfungsi untuk menjaga keseimbangan tubuh, baik fisik maupun psikis yang cara kerjanya diatur oleh otak. Seluruh system tersebut sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor psikososial seperti stres. Jadi, tidak heran jika orang yang mudah stres, mudah pula terserang penyakit.

D. Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggrogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

E. Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan dengan orang yang tidak mengalami kondisi stres. Oleh karena itu, sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres selalu mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

C. Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor didalam maupun diluar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Penyebab stres disebut juga stresor adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Menurut Mangkunegara (2011) bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Handoko (dalam Santayana dan Triastuti, 2013) terdapat dua kategori faktor penyebab stres yaitu:

1. *On the job*

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang tidak baik
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
- g. Ambiguitas peran (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai antara organisasi dan karyawan

- k. Berbagai bentuk perubahan.
2. *Off the job*
 - a. Kekhawatiran finansial
 - b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
 - c. Masalah-masalah fisik
 - d. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
 - e. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi stres, yaitu:

1. Faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi. Faktor organisasional merupakan kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi-kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:
 - a. Karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan memiliki kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
 - b. Karakteristik peran individu. Pekerjaan atau jabatan yang disandang individu memunculkan peran. Hal ini merupakan norma-norma sosial yang harus dituruti individu menurut posisinya dalam pekerjaan.
 - c. Karakteristik lingkungan sosial. Komposisi personalia dalam organisasi akan membentuk pola hubungan interpersonal. Kondisi sosial yang

menjadi sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar rekan kerja, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen. Hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi.

- d. Iklim organisasi. Karakteristik khas yang bersifat relatif tetap dari lingkungan suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi meliputi sistem penggajian, disiplin kerja dan proses pengambilan keputusan budaya kerja yang mencakup rasa memiliki, konsultasi, dan komunikasi.
 - e. Karakteristik fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan suatu pekerjaan memiliki pengaruh penting pada kinerja dan kepuasan kerja. Beberapa kondisi fisik dapat mempengaruhi kemunculan stres, seperti polusi bahan kimia, penggunaan asbes, polusi asap rokok, batu bara, dan kebisingan.
2. Faktor lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi. Lingkungan sosial yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, sistem kerja dan perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya.

3. Faktor individu berperan juga dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak. Faktor individual yang terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaannya antara lain adalah seperti masalah keluarga dan ekonomi.

Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa faktor organisasi nyatanya juga mempengaruhi stres kerja karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi. Begitu pula dengan faktor lingkungan sosial, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi. Dan terakhir adalah faktor individu, dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak.

D.Sumber Stres Kerja

Sumber stres kerja dikenal dengan *job stressor* yang sangat beragam dan reaksinya beragam pula pada setiap orang. Berikut ini beberapa sumber stres kerja menurut Cooper (dalam Rice, 1992) yaitu:

1. Kondisi Kerja

Kondisi kerja ini meliputi kondisi kerja, *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly-line hysteria*, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja, dan kemajuan teknologi (*technostres*). Pengertian dari masing-masing kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Quantitative work overload*

Work overload (beban kerja yang berlebihan) biasanya terbagi dua, yaitu *quantitative* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* adalah ketika kerja fisik karyawan melebihi kemampuannya. Hal ini disebabkan karena karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat. Sedangkan *qualitative overload* terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan terlalu sulit dan kompleks.

b. *Assembly line-hysteria*

Beban kerja yang dapat terjadi karena pekerjaan yang harus dilakukan tidak menantang atau karyawan tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

c. Pengambilan keputusan dan tanggungjawab

Pengambilan keputusan yang akan berdampak pada organisasi dan karyawan sering membuat seorang atasan menjadi tertekan. Terlebih lagi apabila pengambilan keputusan itu juga menuntut tanggung jawabnya, kemungkinan peningkatan stres juga dapat terjadi.

d. Kondisi fisik yang berbahaya

Pekerjaan seperti Dokter, SAR, Polisi, atau penjinak bom sering berhadapan dengan stres. Mereka harus siap menghadapi bahaya fisik sewaktu-waktu.

e. Pembagian waktu kerja

Pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup karyawan sehari-hari, misalnya karyawan yang memperoleh jatah jam

kerja berganti-ganti. Hal seperti ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang ada yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan.

f. Stres karena kemajuan teknologi (*technostres*).

Technostres adalah kondisi yang terjadi akibat ketidakmampuan individu atau organisasi menghadapi teknologi baru.

2. Ambiguitas Dalam Berperan

Karyawan kadang tidak tahu apa yang sebenarnya diharapkan oleh organisasi, sehingga ia bekerja tanpa arah yang jelas. Kondisi ini akan menjadi ancaman bagi karyawan yang berada pada masa kariernya karena harus berhadapan dengan ketidakpastian. Akibatnya dapat menurunkan kinerja, meningkatkan ketegangan dan keinginan keluar dari pekerjaan.

3. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam pekerjaan merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Adanya dukungan sosial dari teman sekerja, pihak manajemen maupun keluarga diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu kepedulian dari pihak manajemen pada karyawan agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

4. Perkembangan Karier

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya: sistem promosi yang tidak jelas, karyawan

akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres.

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang memperdulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan bagi kreatifitas karyawan.

6. Hubungan Antara Pekerjaan dan Rumah

Rumah adalah tempat yang nyaman yang memungkinkan membangun dan mengumpulkan semangat dari dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan luar. Ketika tekanan menyerang ketenangan seseorang, ini dapat memperkuat efek stres kerja yang dirasakannya.

C. Gejala Stres Kerja

Stres dapat muncul dengan berbagai cara, seseorang yang mengalami stress berat kemungkinan akan mengalami tekanan darah tinggi, merasa tertekan, kesal, sulit membuat keputusan, kehilangan nafsu makan, rentan terhadap kecelakaan dan sebagainya. Menurut Robbins dan Coulter yang dialih bahasakan oleh Sabran dan Putera (2010) gejala stres dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

1. Gejala pada psikologis, Pengaruh awal dari stres umumnya berupa gejala-gejala fisiologis. Hal ini disebabkan masalah stres pertama kali diteliti oleh ahli di bidang ilmu kesehatan dan medis. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, meningkatkan

tekanan darah, sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Tuntutan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, yaitu rentan terhadap penyakit saluran pernapasan atas dan fungsi sistem kekebalan tubuh, khususnya bagi individu yang memiliki tingkat keyakinan diri rendah. Gejala ini meliputi:

- a. Ketidakpuasan kerja
 - b. Tekanan.
 - c. Kecemasan.
 - d. Lekas Marah.
 - e. Kebosanan
 - f. Penundaan.
2. Gejala pada fisik, meliputi:
- a. Bertambahnya detak jantung dan napas.
 - b. Perubahan dalam metabolisme.
 - c. Sakit kepala.
 - d. Potensi serangan jantung.
3. Gejala pada prilaku, meliputi:
- a. Perubahan dalam produktivitas
 - b. Ketidakhadiran
 - c. Perputaran kerja
 - d. Perubahan pola makan
 - e. Peningkatan konsumsi alkohol dan rokok
 - f. Berbicara cepat
 - g. Gelisah

h. Gangguan tidur

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja dapat ditandai dengan gejala-gejala psikologis, fisik dan perilaku. Gejala psikologis ditandai dengan adanya gangguan terhadap psikologis karyawan yang dapat ditandai dengan munculnya ketidakpuasan atas pekerjaan, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan dan penundaan atas pekerjaan. Gejala fisik ditandai dengan adanya gangguan pada fisik karyawan yang dapat berupa semakin cepatnya detak jantung dan napas, perubahan dalam metabolisme, sakit kepala, adanya potensi serangan jantung, dan merasa lelah atau kehilangan daya energi. Sedangkan gejala merupakan gangguan kerja yang dirasakan karyawan yang mempengaruhi perilakunya yang dapat ditandai dengan adanya perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, merasa gelisah, dan mengalami gangguan tidur.

D. Strategi Penanganan Stres Kerja

Secara umum strategi penanganan stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Greenberg dan Baron, 2003):

1. Strategi Penanganan Individual

Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

- a. Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif.

Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya rehat sejenak (*time out*) terlebih dahulu. Cara *time out* ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

b. Melakukan relaksasi dan meditasi.

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bisa ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi garam dan makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya.

2. Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol penekan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung.

Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

b. Memperkaya desain tugas-tugas.

Memperkaya desain tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

c. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional.

Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigi dari apa yang dia kerjakan. Sebuah strategi klarifikasi peran yang spesifik memungkinkan seseorang mengambil sebuah peranan menemukan sebuah catatan ekspektansi dari masingmasing pengirim peran. Catatan ini kemudian akan dibandingkan dengan ekspektansi fokal seseorang, dan banyak perbedaan akan secara terbuka didiskusikan untuk mengklarifikasi ketidakjelasan dan negosiasikan untuk memecahkan konflik.

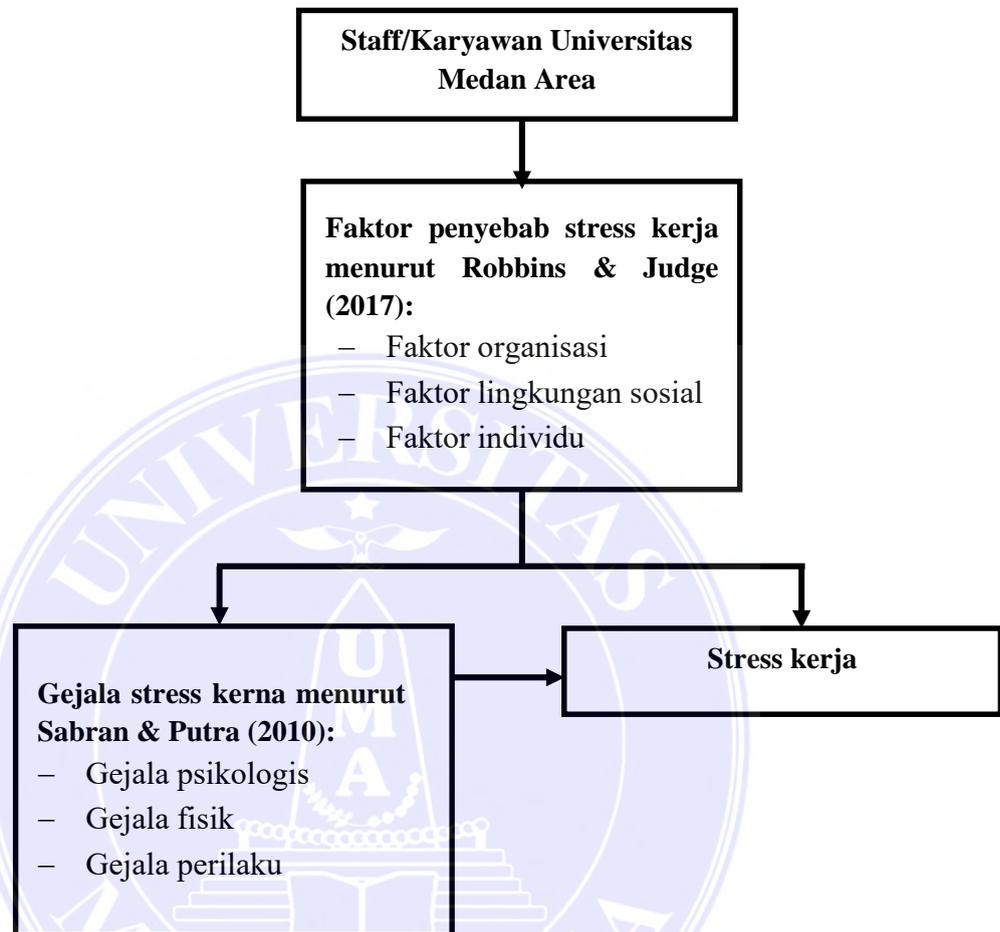
d. Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling.

Secara tradisional, organisasi telah hanya menunjukkan melalui kepentingan dalam perencanaan karir dan pengembangan pekerja mereka. Individu dibiarkan untuk memutuskan gerakan dan strategi karir sendiri

3. Strategi Dukungan Sosial

Untuk mengurangi stres kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain. Agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh dengan maksimal.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metodologi penelitian ini akan diuraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan peneliti adalah tipe penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2018) penelitian kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori (theories) tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2013) pendekatan survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil sehingga dapat ditemukan kejadian yang relatif, distribusi sosiologis maupun psikologis. Tujuan dari pendekatan survei adalah memberikan gambaran secara detail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari sebuah kasus atau fenomena kejadian yang bersifat umum.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel mandiri (tunggal) yaitu: stres kerja. Kemudian analisisnya menggunakan faktor penyebab stress kerja dan gejala stress kerja pada karyawan di Universitas Medan Area.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variable penelitian lebih terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi seseorang dimana jika dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui individu tersebut, maka dikatakan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja yang berakibat buruk. Selain itu stres kerja dapat melibatkan pihak organisasi atau perusahaan individu dalam bekerja dan menyebabkan seseorang merasa tertekan. Keadaan stres kerja biasanya terjadi akibat beban pekerjaan yang berat, intrinsik dalam pekerjaan, pengembangan karir dan suasana di tempat kerja. Indikator stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari faktor-faktor stress kerja dan gejala stress kerja, berikut penjelasannya:

1. Faktor stress kerja

Faktor stress kerja merupakan penyebab terjadinya stress kerja yang disebabkan oleh kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan

tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Adapun pengukuran faktor stress kerja berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) antara lain:

- Faktor organisasi
- Faktor lingkungan sosial
- Faktor individu.

2. Gejala stress kerja

Gejala stress kerja merupakan akibat dari stress yang dapat muncul dengan berbagai cara, seseorang yang mengalami stress berat kemungkinan akan mengalami tekanan darah tinggi, merasa tertekan, kesal, sulit membuat keputusan, kehilangan nafsu makan, rentan terhadap kecelakaan dan sebagainya. Adapun pengukuran gejala stress kerja berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sabran & Putra (2010), antara lain:

- Gejala psikologis
- Gejala fisik
- Gejala perilaku.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2016). Populasi harus dibatasi dan ditegaskan sampai pada batas tertentu yang dapat dipergunakan untuk menentukan sampel. Hal ini ditegaskan lagi bahwa suatu hal yang

diperhatikan keadaan homogenitasnya (persamaan karakteristik). Apabila keadaan populasi itu homogen maka pengambilan sampel akhir tidak ada permasalahan. Populasi yang akan diteliti oleh peneliti adalah karyawan yang bekerja di Universitas Medan Area yang berjumlah 270 orang.

Tabel 3.1
Daftar Karyawan Universitas Medan Area

| Bagian | Jumlah Karyawan |
|---------------------------------------|------------------------|
| Fakultas Ekonomi & Bisnis | 8 |
| Fakultas Fakultas Sains dan Teknologi | 2 |
| Fakultas Fakultas Teknik | 8 |
| Fakultas Hukum | 5 |
| Fakultas Isipol | 6 |
| Fakultas Pertanian | 5 |
| Fakultas Psikologi | 8 |
| Kantor Bagian Kepegawaian | 7 |
| Kantor Bagian Keuangan | 10 |
| Kantor BAMAI | 15 |
| Kantor BARKI | 8 |
| Kantor BATRI | 7 |
| Kantor BKM Masjid | 7 |
| Kantor Rektorat | 8 |
| Kantor YPHAS | 7 |
| LP2M | 3 |
| LPM | 1 |
| P2MAL | 7 |
| P2TI | 4 |
| P3BMS | 11 |
| P3KI | 1 |
| Pascasarjana | 8 |
| PDAI | 8 |
| Staff Bagian Sarana | 7 |
| Staff Bagian Umum | 74 |

| Bagian | Jumlah Karyawan |
|-------------------------------|------------------------|
| Staff Kantor Asrama Mahasiswa | 3 |
| Staff Kantor PJI | 2 |
| Staff Kantor PKK | 5 |
| Staff Kantor Pusat | 17 |
| Staff Laboratorium | 2 |
| Staff Perpustakaan | 6 |
| Jumlah | 270 |

Sumber: Universitas Medan Area (2021)

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi awal atau wakil populasi yang diteliti dan setidaknya memiliki sifat yang sama, dan sampel ini yang akan dikenai langsung dalam penelitian. Hasil dari penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Hasil dari penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka peneliti mengambil 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

Alat ukur merupakan metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran skala psikologi. Skala merupakan alat pengukur psikologi yang biasa digunakan untuk mengukur aspek yang antara lain memiliki ciri stimulusnya bersifat ambigu serta tidak terdapat jawaban benar dan salah (Azwar, 2010).

Skala ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala nominal. Menurut Husnul (2020), skala nominal adalah skala yang biasanya digunakan untuk mengklasifikasikan skala pengukuran yang paling rendah. Variabel berskala nominal adalah variabel kualitatif atau variabel tunggal yang kategorinya tidak memiliki urutan yang implisit. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek adalah:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Sangat Tidak Setuju (STS)

Langkah selanjutnya adalah skala terjawab kemudian diskor dan ditabulasikan dengan sistem penyekoran sebagai berikut. Pernyataan diberikan:

1. Nilai 4 untuk jawaban SS (Sangat Setuju),
2. Nilai 3 untuk jawaban S (Setuju),
3. Nilai 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju),

4. Nilai 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju).

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2016).

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut dari suatu tes juga dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukur. Untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total.

Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu *significant*, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau menggunakan SPSS untuk mengujinya. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau tidak dipakai sebagai alat ukur. Ghazali (2011) menjelaskan bahwa uji

signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$.

1. Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih, Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* mengindikasikan apabila kereliasian memiliki nilai yang tinggi, maka alat ukur penelitian juga memiliki reliabilitas yang tinggi pada *internal consistency*. Ghazali (2011) menyatakan jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada alat ukur yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas.

G. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik tabel tunggal yakni analisis data dengan menggunakan satu variabel dengan menggunakan tabel-tabel dan interpretasi. Menurut Sugiyono (2010), ada beberapa model analisis data, antara lain:

1. Teknik pengolahan data

Teknik pengolahan data terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

- a. Pemeriksaan data merupakan data yang diperoleh dari lembar pertanyaan atau angket kusioner dikumpulkan, diperiksa dan

dijumlahkan serta melakukan koreksi kembali pada lembar kuisisioner. Adapun langkah yang dapat dilakukan adalah dengan mengecek seluruh lembar kuisisioner apakah sudah diisi dengan baik dan benar oleh responden penelitian.

- b. Memasukkan data merupakan pembobotan dan pembentukan variabel, penjumlahan skor jawaban responden pada setiap variabel sehingga didapat nilai total masing-masing variabel.
- c. Penyusunan data Merupakan pengklasifikan data kedalam masing-masing variabel kemudian dimasukkan pada tabel sehingga mempermudah dalam menganalisa dan pembahasan selanjutnya.

2. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data univariat. Menurut Notoatmodjo (2005) analisa univariat adalah sebuah analisa yang hanya menghasilkan distribusi dan presentase dari setiap variabel. Dalam penelitian ini, analisa univariat digunakan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan angka atau nilai faktor dan gejala stress kerja pada karyawan di Universitas Medan Area.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja para staff/karyawan di Universitas Medan Area adalah faktor organisasi dan faktor lingkungan sosial, penyebab stress kerja pada staff/karyawan di Universitas Medan Area adalah beban kerja. Banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan setiap hari, tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tanpa melakukan kesalahan, rekan kerja yang membebani pekerjaannya kepada staff/karyawan lain karena izin sakit, cuti atau lainnya menambah stress pada diri staff/karyawan di Universitas Medan Area.
2. Gejala-gejala stress yang dirasakan oleh karyawan adalah gejala stress yang dialami oleh staff/karyawan di Universitas Medan Area meliputi gejala psikologi dimana staff/karyawan tidak dapat mengontrol emosi dengan baik karena banyaknya pekerjaan yang diberikan serta pencapaian target kerja. Pada gejala fisik, staff/karyawan mengalami penurunan imun tubuh yang menyebabkan staff/karyawan mudah lelah ketika sedang bekerja. Sedangkan pada gejala perilaku, staff/karyawan sering telah makan karena banyaknya pekerjaan yang dikerjakan bahkan sampai

mengalami kurang tidur karena membawa pekerjaan kerumah untuk dikerjakan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, adapun saran dan masukan yang dapat diberikan peneliti, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi staff/karyawan

Diharapkan sudi kiranya agar tidak terlalu terbebani dengan stress kerja atau pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menghilangkan stress kerja seperti rileksasi, mencoba kerja sembari makan atau minum makanan dan minuman yang manis dan lain sebagainya. Kemudian dalam bekerja juga ada baiknya sesama rekan kerja saling kompak dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak membebani pekerjaan dengan rekan kerja lainnya.

2. Bagi pimpinan fakultas

Diharapkan sudi kiranya tidak terlalu keras dalam tenggang waktu penyelesaian tugas dan pekerjaan. Agar staff/karyawan tidak merasa terbebani dengan banyaknya tugas dan pekerjaan serta waktu penyelesaian.

3. Bagi peneliti lainnya

Diharapkan sudi kiranya para peneliti yang ingin melakukan kajian penelitian yang sama dengan peneliti disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian lebih lanjut sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian. Misalnya dengan menambah populasi penelitian,

meneliti upaya penanganan stress yang dilakukan dan lain sejenisnya agar penelitian dengan spesifikasi stress kerja dapat terjawab secara lebih efektif lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J.W. (2018). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg dan Baron, (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing The Human Side of Work*, Prentice-Hall International, New Jersey.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior Managing People and Organizations*. South-Western: Michael Schenk.
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Husni, Fauji, (2013), *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment Bandung*. Skripsi Universitas Pasundan.
- Husnul, N.R.I *et al.* (2020). *Statistik Deskriptif*. Tangerang: Unpam Press.
- Kusnadi, M. A. (2014). *Hubungan antara Beban Kerja dan Self Efficacy dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol 3. No 1.
- Lubis, R., dan Budiman, Z. (2014). *The Relationship of Job Stres and Work Performance in "University X"*. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*. Vol. 9, No. 3. 96-102.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. Americas: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoadmodjo, S. (2005). *Metode Penelitian Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Pertiwi, E. M., Denny, H. M., dan Widjasena, B. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas. Vol. 5, No. 3.
- Rice, J. (1992). Fault Stress States, Pore Pressure Distributions and The Weakening of The San Andreas Fault, in *Fault Mechanics and The Transport Properties of Rocks: A Festschrift in Honor of W. F. Brace*. 51.
- Robbins, P. S. dan Judge, T. A. (2017) *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Rustiana, E. (2012). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Pemilihan Strategi Koping pada Dosen. *Jurnal Fakultas Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Santayana, S. E., dan Triastuti, N. (2013). Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara IV Kebun Bah Jambi. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol 02, No 02.
- Shafiq, S., dan Hamza, S. M. (2017). The Effect of Training and Development on Employee Perfomance in Private Company. *International Journal of Education Learning and Training*, Vol 2. No. 2, 42-56.
- Shen, C. Y. (2014). The Relatives Study of Gender Roles and Job Stres and Adversity Quotient. *The Journal of Global Business Management*, Vol. 10. No 1, 19-31.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi*, Penerbit Kencana Prenada Group, Jakarta.







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) 8225331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 01/UMA/B/01.7/XII/2021
Lamp. : 1 (safu) Berkas
Hal : Izin Penelitian Dan Pengambilan Data

03 Januari 2022

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

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area nomor 1502/FPSI/01.10/XI/2021 tertanggal 23 Desember 2021 perihal Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data Tugas Akhir di Universitas Medan Area oleh mahasiswa

Nama : Deya Al Liana
No. Pokok Mahasiswa : 168600147
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Pada prinsipnya disetujui yang bersangkutan melaksanakan pengambilan data di Lingkungan Universitas Medan Area, untuk penunjang tugas akhir dengan judul Skripsi "Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Universitas Medan Area." Dengan tetap mengikuti protokol Covid-19.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.


Wakil Rektor Bidang Administrasi,
Utara Maharany Barus, S.H, M.Hum.

Tembusan :
1. Mahasiswa Ybs
2. File



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1502/FPSI/01.10/XII/2022

23 Desember 2021

Lampiran : -

Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Wakil Rektor Bidang Administrasi
Universitas Medan Area

di
Tempat

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

Nama : Deya Al Liana
NPM : 168600147
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 "Analisis Stres Kerja Pada Karyawan 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 kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

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

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

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1502/FPSI/01.10/XIII/2021
Lampiran : -
Hal : **Surat Keterangan
Selesai Pengambilan Data**

23 Desember 2021

Yth, Ibu Wakil Rektor Bidang Administrasi
Universitas Medan Area
Di -
Tempat

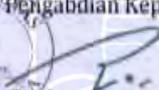
Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Ibu bahwa mahasiswa kami tersebut dibawah ini :

Nama : **Deya Al Liana**
Npm : **168600147**
Fakultas/Program Studi : **Psikologi/Illmu Psikologi**

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data pada Universitas Medan Area dengan judul "**Analisis Stres Kerja Pada Karyawan Universitas Medan Area**". Bersama kami mohon kepada Ibu kiranya dapat mengeluarkan Surat Keterangan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Universitas Medan Area terhitung mulai tanggal .

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

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


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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

LAMPIRAN I : QUISSIONER

Saya Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sedang mengadakan penelitian di Universitas Medan Area. Dengan ini saya meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner dibawah ini. Atas kesediaan dan waktunya saya ucapkan terima kasih.

Isilah tabel dibawah ini dengan memberikan tanda centang/ceklis (✓)

Keterangan:

SS : sangat setuju

S : setuju

TS : tidak setuju

TST : sangat tidak setuju

Karakteristik Identitas Responden Penelitian

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Divisi/Bagian :

1. Penyebab Terjadinya Stress

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | TST |
| 1 | Banyak data dan berkas-berkas mahasiswa yang saya kerjakan setiap hari | | | | |
| 2 | Tuntutan kerja yang saya terima membuat saya tertekan | | | | |
| 3 | Selama WFH, pekerjaan saya semakin banyak dan menumpuk | | | | |
| 4 | Banyaknya pekerjaan membuat saya merasa terbebani | | | | |
| 5 | Saya sering kewalahan menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 6 | Rekan kerja selalu membebani pekerjaan kepada saya | | | | |
| 7 | Rekan kerja sering cuti kerja dan membuat saya lembur kerja | | | | |
| 8 | Rekan kerja jarang cuti sehingga pekerjaan saya menjadi ringan | | | | |
| 9 | Pimpinan membebaskan saya untuk bekerja sesuai dengan kemampuan | | | | |
| 10 | Masalah keluarga membuat saya tidak fokus dan buyar ketika bekerja | | | | |
| 11 | Masalah keluarga membuat saya tidak bisa bekerja dengan baik | | | | |

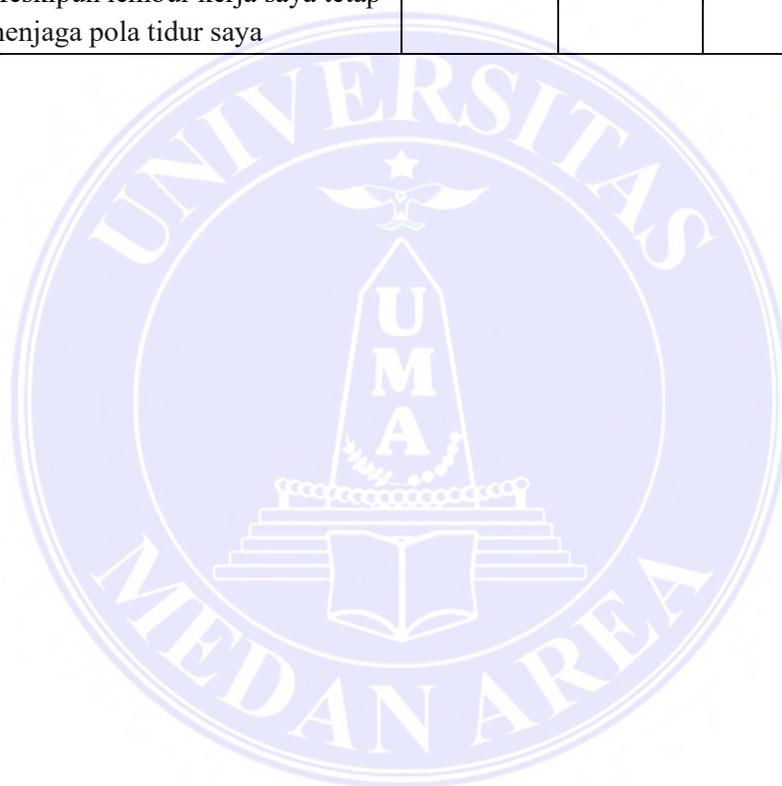
| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 12 | Saya tetap fokus bekerja meskipun sedang ada masalah keluarga | | | | |
| 13 | Gaji yang saya terima tidak sesuai | | | | |



| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | dengan pekerjaan yang dikerjakan | | | | |
| 14 | Gaji yang saya terima sesuai dengan yang dikerjakan | | | | |
| 15 | Kampus tidak pernah terlambat memberikan gaji | | | | |

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | |
|----|--|-----------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | TST |
| 1 | saya yakin pekerjaan saya sudah maksimal | | | | |
| 2 | Saya kesal ketika diberikan banyak pekerjaan oleh pimpinan | | | | |
| 3 | Saya selalu emosi ketika pimpinan memarahi atau menyuruh saya | | | | |
| 4 | Saya tertekan ketika pekerjaan yang saya kerjakan belum selesai | | | | |
| 5 | Saya senang ketika pimpinan memberikan saya pekerjaan | | | | |
| 6 | Saya selalu mengontrol emosi saya ketika banyak pekerjaan yang belum selesai | | | | |
| 7 | Selama bekerja ataupun WFH saya sering merasa kelelahan | | | | |
| 8 | Lembur kerja menyebabkan saya kurang tidur | | | | |
| 9 | Saya tidak pernah kelelahan meskipun sedang lembur kerja | | | | |
| 10 | Saya dapat menjaga imun tubuh saya sehingga tidak perlu mengkonsumsi vitamin dan obat-obatan | | | | |
| 11 | Saya sering merasa panik ketika pekerjaan menumpuk | | | | |
| 12 | Saya selalu rileks ketika bekerja | | | | |
| 13 | Saya selalu tenang meskipun pekerjaan sedang menumpuk | | | | |
| 14 | Ketika sedang fokus bekerja saya sering lupa makan | | | | |
| 15 | Selama bekerja saya sering telat makan dan menyebabkan saya sakit perut | | | | |
| 16 | Saya tetap makan dengan teratur | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | meskipun sedang bekerja | | | | |
| 17 | Saya selalu makan ketika jam makan siang agar tidak sakit | | | | |
| 18 | Selama WFH saya kurang tidur karena banyaknya pekerjaan | | | | |
| 19 | Lembur kerja dirumah membuat saya sering begadang | | | | |
| 20 | Selama WFH saya bisa tidur teratur karena pekerjaan tidak banyak | | | | |
| 21 | Meskipun lembur kerja saya tetap menjaga pola tidur saya | | | | |



**LAMPIRAN II: REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN
PENYEBAB STRESS KERJA**

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | SKOR |
|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 43 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 37 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 41 |
| 7 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 42 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 35 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 43 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 41 |
| 11 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 38 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 47 |
| 13 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 44 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 37 |
| 15 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 40 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 42 |
| 18 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 47 |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 37 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 45 |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 44 |
| 22 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 38 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 24 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 34 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 41 |
| 26 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 43 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 40 |
| 29 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 30 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 42 |
| UNIVERSITAS MEDAN AREA | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 39 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 32 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 41 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 46 |
| 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 44 |
| 35 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 42 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 40 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 43 |
| 38 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 43 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 37 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 49 |

GEJALA STRESS KERJA

| No | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | SKOR |
|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 52 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 69 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 53 |
| 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 55 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 53 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 61 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 52 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 58 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 54 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 62 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 57 |
| 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 54 |
| 13 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 49 |
| 14 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 55 |
| 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 55 |
| 16 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 50 |
| 17 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 60 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 50 |
| 20 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 59 |
| UNIVERSITAS MEDAN AREA | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 55 |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 53 |
| 24 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 55 |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 52 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 54 |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 52 |
| 29 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 63 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 52 |
| 32 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 58 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 35 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 61 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 60 |
| 37 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 54 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 55 |
| 39 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 52 |
| 40 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 60 |

LAMPIRAN III: HASIL UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Validitas Faktor Penyebab Stress

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| P1 | 38.56 | 12.673 | .138 | .440 |
| P2 | 38.46 | 11.939 | .279 | .404 |
| P3 | 38.92 | 12.704 | .057 | .466 |
| P4 | 38.49 | 15.993 | -.491 | .571 |
| P5 | 38.46 | 12.834 | .150 | .438 |
| P6 | 39.15 | 12.291 | .129 | .444 |
| P7 | 39.23 | 11.919 | .311 | .398 |
| P8 | 38.85 | 12.713 | .170 | .433 |
| P9 | 39.56 | 10.621 | .395 | .354 |
| P10 | 39.56 | 12.516 | .061 | .468 |
| P11 | 39.92 | 12.547 | .306 | .413 |
| P12 | 39.28 | 12.945 | .120 | .444 |
| P13 | 39.77 | 11.235 | .294 | .391 |
| P14 | 39.10 | 12.673 | .216 | .426 |
| P15 | 38.51 | 11.993 | .302 | .401 |

Reabilitas Faktor Penyebab Stress

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .454 | 15 |

Validitas Gejala Penyebab Stress Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| P1 | 53.40 | 17.015 | .063 | .789 |
| P2 | 52.43 | 17.174 | .228 | .774 |
| P3 | 52.43 | 16.712 | .164 | .780 |
| P4 | 52.10 | 16.964 | .108 | .783 |
| P5 | 53.22 | 16.846 | .167 | .778 |
| P6 | 53.25 | 16.244 | .357 | .767 |
| P7 | 52.33 | 16.481 | .350 | .768 |
| P8 | 52.22 | 15.922 | .374 | .766 |
| P9 | 53.33 | 16.943 | .147 | .779 |
| P10 | 53.52 | 16.769 | .226 | .774 |
| P11 | 52.22 | 15.102 | .532 | .753 |
| P12 | 53.15 | 15.362 | .552 | .754 |
| P13 | 53.30 | 15.805 | .398 | .764 |
| P14 | 52.33 | 16.174 | .374 | .766 |
| P15 | 52.33 | 16.122 | .478 | .762 |
| P16 | 53.20 | 15.908 | .424 | .763 |
| P17 | 53.20 | 15.497 | .544 | .755 |
| P18 | 52.30 | 15.754 | .569 | .756 |
| P19 | 52.47 | 15.743 | .293 | .773 |
| P20 | 53.25 | 15.936 | .452 | .761 |
| P21 | 53.52 | 15.281 | .391 | .765 |

Reabilitas Gejala Penyebab Stress

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .777 | 21 |

LAMPIRAN IV: HASIL UNIVARIAT KATEGORIK

Faktor Penyebab Stress

p1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | setuju | 19 | 47.5 | 47.5 | 60.0 |
| | sangat setuju | 16 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | setuju | 15 | 37.5 | 37.5 | 50.0 |
| | sangat setuju | 20 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 16 | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 67.5 |
| | sangat setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 55.0 |
| | sangat setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | setuju | 20 | 50.0 | 50.0 | 55.0 |
| | sangat setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| | tidak setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 42.5 |
| | setuju | 16 | 40.0 | 40.0 | 82.5 |
| | sangat setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | tidak setuju | 14 | 35.0 | 35.0 | 40.0 |
| | setuju | 22 | 55.0 | 55.0 | 95.0 |
| | sangat setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 17.5 |
| | setuju | 26 | 65.0 | 65.0 | 82.5 |
| | sangat setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 17.5 |
| | tidak setuju | 19 | 47.5 | 47.5 | 65.0 |
| | setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 85.0 |
| | sangat setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 17.5 |
| | tidak setuju | 21 | 52.5 | 52.5 | 70.0 |
| | setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 85.0 |
| | sangat setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | tidak setuju | 31 | 77.5 | 77.5 | 92.5 |
| | setuju | 3 | 7.5 | 7.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 20 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | setuju | 18 | 45.0 | 45.0 | 95.0 |
| | sangat setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | tidak setuju | 21 | 52.5 | 52.5 | 77.5 |
| | setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 90.0 |
| | sangat setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 32.5 |
| | setuju | 25 | 62.5 | 62.5 | 95.0 |
| | sangat setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p15

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | setuju | 19 | 47.5 | 47.5 | 57.5 |
| | sangat setuju | 17 | 42.5 | 42.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Gejala Penyebab Stress

p1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | tidak setuju | 27 | 67.5 | 67.5 | 80.0 |
| | setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | setuju | 38 | 95.0 | 95.0 | 95.0 |
| | sangat setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | setuju | 30 | 75.0 | 75.0 | 85.0 |
| | sangat setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | setuju | 25 | 62.5 | 62.5 | 62.5 |
| | sangat setuju | 15 | 37.5 | 37.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 30 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| | setuju | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 31 | 77.5 | 77.5 | 77.5 |
| | setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | setuju | 34 | 85.0 | 85.0 | 85.0 |
| | sangat setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | setuju | 28 | 70.0 | 70.0 | 72.5 |
| | sangat setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | tidak setuju | 32 | 80.0 | 80.0 | 82.5 |
| | setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 4 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | tidak setuju | 34 | 85.0 | 85.0 | 95.0 |

| | | | | |
|--------|----|-------|-------|-------|
| setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 100.0 |
| Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | setuju | 26 | 65.0 | 65.0 | 70.0 |
| | sangat setuju | 12 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 27 | 67.5 | 67.5 | 67.5 |
| | setuju | 13 | 32.5 | 32.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p13

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 2 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | tidak setuju | 29 | 72.5 | 72.5 | 77.5 |
| | setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p14

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 1 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| | setuju | 32 | 80.0 | 80.0 | 82.5 |
| | sangat setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p15

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | setuju | 34 | 85.0 | 85.0 | 85.0 |
| | sangat setuju | 6 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p16

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 29 | 72.5 | 72.5 | 72.5 |
| | setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p17

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 29 | 72.5 | 72.5 | 72.5 |
| | setuju | 11 | 27.5 | 27.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p18

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | setuju | 33 | 82.5 | 82.5 | 82.5 |
| | sangat setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p19

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 20.0 |
| | setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 80.0 |
| | sangat setuju | 8 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p20

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | tidak setuju | 31 | 77.5 | 77.5 | 77.5 |
| | setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

p21

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | sangat tidak setuju | 9 | 22.5 | 22.5 | 22.5 |
| | tidak setuju | 24 | 60.0 | 60.0 | 82.5 |
| | setuju | 7 | 17.5 | 17.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

