

**STRATEGI *COPING* TERHADAP STRES KERJA  
PADA KARYAWAN KLUB MALAM *HIGH5* DI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**CHINTYA ROSALINA  
188600073**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)17/10/23

**STRATEGI *COPING* TERHADAP STRES KERJA  
PADA KARYAWAN KLUB MALAM *HIGH5* DI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area



Oleh :

**CHINTYA ROSALINA**

**188600073**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/10/23

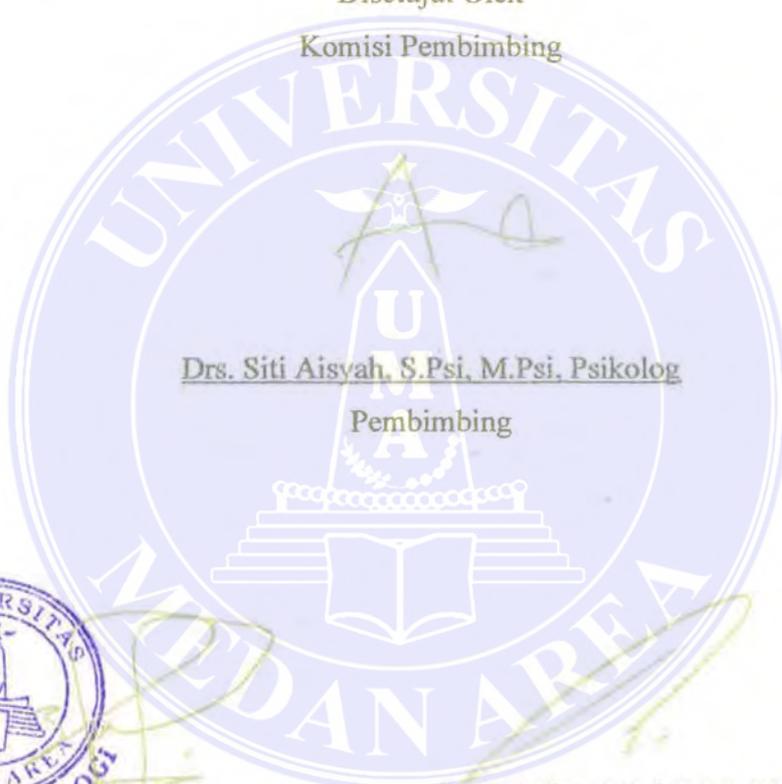
Judul Skripsi : Strategi *Coping* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Klub Malam  
*High5* di Kota Medan

Nama : Chintya Rosalina

NPM : 18.860.0073

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing



Drs. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Pembimbing

Drs. Hasanyudin, Ph.D  
Dekan

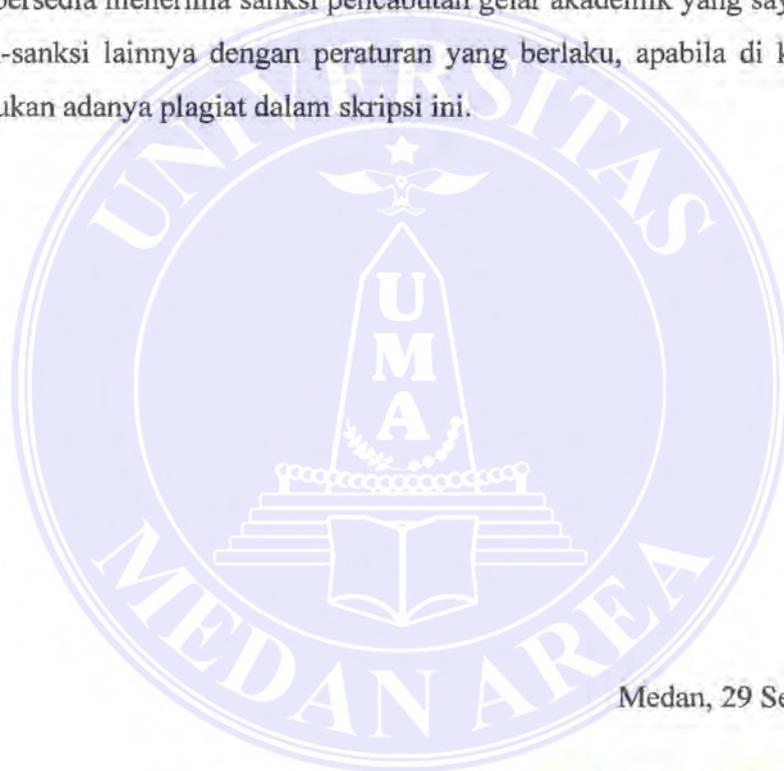
Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog  
Wakil Dekan Bidang  
Pendidikan, Penelitian, dan PKM

Tanggal Lulus : 29 September 2023

## LEMBAR PERNYATAAN

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

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



Medan, 29 September 2023

A handwritten signature in black ink is written over a 1000 Rupiah Indonesian banknote. The signature is cursive and appears to read 'Chintya Rosalina'. The banknote is partially visible, showing the number '1000' and the text 'REPUBLIC OF INDONESIA'.

CHINTYA ROSALINA

188600073

**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 : CHINTYA ROSALINA  
NPM : 188600073  
Program Studi : PSIKOLOGI  
Fakultas : PSIKOLOGI  
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

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 : Strategi Coping Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Klub Malam High5 Di Kota Medan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan 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.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 29 September 2023

Yang menyatakan



**CHINTYA ROSALINA**

**18.860.0073**

## ABSTRAK

### Strategi *Coping* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Klub Malam *High5* Di Kota Medan

Di era globalisasi 4.0 ini, sumber daya manusia bersaing ketat untuk peran yang mereka mainkan sebagai penggerak ekonomi dan sosial. Seorang karyawan harus melakukan segala daya untuk memenuhi tugasnya yang dapat menimbulkan stres kerja yang bisa menghambat *performance* individu. Untuk melakukan yang terbaik, banyak orang perlu menemukan solusi untuk masalah tersebut atau melakukan sebuah proses yang sering disebut sebagai "*strategi coping*". Tujuan penelitian untuk mengetahui pemilihan strategi *coping* yang dilakukan karyawan dalam menghadapi stres kerja di klub malam *High5*. Metode penelitian ini kuantitatif untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan survei untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian dari 80 peserta menunjukkan bahwa 42 responden dengan menggunakan *strategi coping* pada *emotional focused coping* (EFC) dan *problem focused coping* (PFC). Berdasarkan uji hipotesis menggunakan teknik *Spearman-Rho* diperoleh hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima atau terdapat hubungan yang signifikan Antara strategi *coping* dengan tingkatan stres kerja pada karyawan *High5 Bar dan Lounge*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Spearman-Rho* = 0,513 ( $p < 0,01$ ).

Kata Kunci : Stres Kerja, Strategi *Coping*, Karyawan, Klub Malam

## ABSTRACT

### *Coping Strategies Towards Work Stress On Nightclub Employees In Medan City*

*In this era of globalization 4.0, human resources compete fiercely for the role they play as an economic and social driver. An employee must do everything in his power to fulfill his duties which can cause work stress that can hinder individual performance. In order to do their best, many people need to find a solution to the problem or adopt a process often referred to as a "coping strategy". The purpose of this study was to determine the selection of coping strategies used by employees in dealing with work stress at the High5 nightclub. This research method is quantitative to examine a certain population or sample with a survey to obtain information about a number of respondents who are considered to represent a certain population. The sampling technique used purposive sampling technique. The results of the research from 80 participants showed that 42 respondents used coping strategies on problem focused coping (PFC) Whereas in emotional focused coping (EFC). Based on the hypothesis testing using the Spearman-Rho technique, the results show that the proposed hypothesis can be accepted or there is a significant relationship between coping strategies and work stress levels in High5 Bar and Lounge employees. This is indicated by the Spearman-Rho value = 0.513 ( $p < 0.01$ ).*

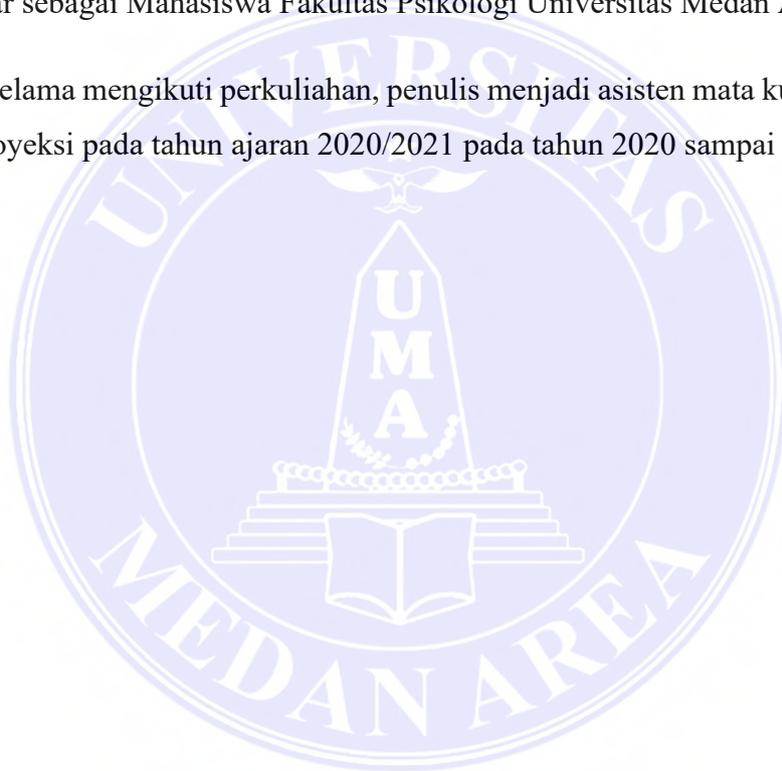
*Keywords : Work Stress, Coping Strategies, Employees, Nightclubs*

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kutacane Pada tanggal 26 Juli 1999 dari Ayah Nursodik dan Ibu Sri Dewi, Kakak Silvi Munawwaroh. Penulis merupakan putri kedua dari dua bersaudara.

Tahun 2017 Penulis lulus dari SMA Negeri 1 Kutacane dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis menjadi asisten mata kuliah psikologi III : Proyeksi pada tahun ajaran 2020/2021 pada tahun 2020 sampai 2021.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah Psikologi Industri & Organisasi dengan judul Strategi *Coping* terhadap Stres kerja pada karyawan Klub Malam High5 Di Kota Medan.

Terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang banyak membantu dalam menyelesaikan hasil skripsi ini, terutama kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, Bapak Hasanuddin, Ph.D Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing, Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi, Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons, Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog yang telah banyak memberikan saran. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga kerabat terdekat atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Penulis

Chintya Rosalina  
18.860.0073

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Batasan Masalah .....	7
1.4. Perumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Hipotesis Penelitian .....	8
1.7. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1. Stres Kerja .....	9
2.2. Strategi <i>Coping</i> .....	20
2.3. Strategi <i>Coping</i> Terhadap Stres Kerja .....	27
2.4. Kerangka Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian .....	31
3.2. Alat dan Bahan Penelitian .....	31
3.3. Metode Penelitian .....	33
3.4. Identifikasi Variabel Penelitian .....	33
3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	34
3.6. Populasi dan Sampel .....	35
3.7. Metode Pengumpulan Data .....	36
3.8. Metode Analisis Data .....	40
3.9. Prosedur Kerja .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>42</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	42
4.2. Hasil Pengujian Hipotesis .....	50
4.3. Pembahasan .....	51

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>55</b>
5.1. Simpulan .....	55
5.2. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>61</b>

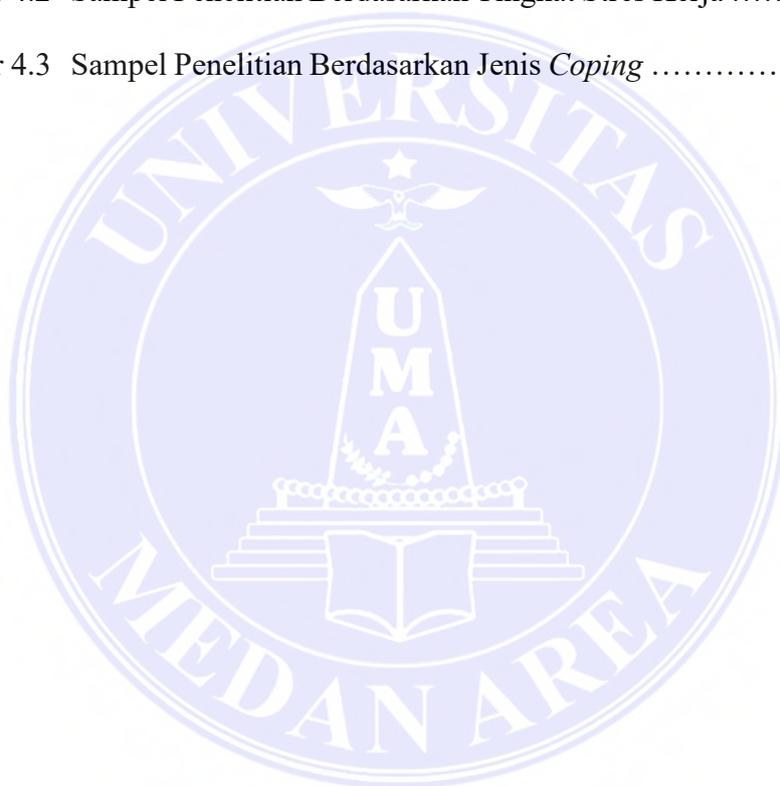


## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Distribusi Skala Stres Kerja .....	32
Tabel 3.2	Distribusi Skala Strategi <i>Coping</i> .....	32
Tabel 3.3	Data jumlah karyawan <i>High5 Bar &amp; Louge</i> setiap divisi .....	35
Tabel 3.4	Nilai untuk Jawaban <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> .....	37
Tabel 4.1	Kategorisasi Variabel Penelitian Berdasarkan Demografi ....	42
Tabel 4.2	Variabel Penelitian Berdasarkan Tingkat Stres Kerja .....	43
Tabel 4.3	Data Demografi Variabel Penelitian Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4.4	Data Demografi Variabel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.5	Data Demografi Variabel Penelitian Berdasarkan Jenis Pekerjaan .....	45
Tabel 4.6	Data Demografi Variabel Penelitian Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.7	Data Demografi Variabel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin Tiap Jenis Pekerjaan .....	46
Tabel 4.8	Data Demografi Variabel Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.9	Data Demografi Variabel Penelitian Berdasarkan Jenis Pekerjaan .....	47
Tabel 4.10	Data Demografi Variabel Penelitian Berdasarkan <i>Coping</i> Stres .....	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel 4.12	Hasil Uji Liniaeritas .....	50
Tabel 4.13	Uji korelasi Antara strategi <i>coping</i> dengan tingkat stres pada karyawan di <i>High5 Bar and Lounge</i> .....	51

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Sumber Stres Kerja .....	10
Gambar 2.2 Sumber Stres Akibat Secara Individual .....	11
Gambar 4.1 Sampel Penelitian Pada Kategorisasi Berdasarkan Demografi .....	43
Gambar 4.2 Sampel Penelitian Berdasarkan Tingkat Stres Kerja .....	44
Gambar 4.3 Sampel Penelitian Berdasarkan Jenis <i>Coping</i> .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala pengukuran psikologi yang terdiri dari dua jenis skala pengukuran yang pertama skala stres kerja dan skala strategi <i>coping</i> .....	61
Lampiran 2. Data skoring Variabel Y dengan try-out terpakai.....	70
Lampiran 3. Data skoring Variabel X dengan <i>try-out</i> terpakai .....	72
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Skala Pengukuran Psikologi Dengan SPSS <i>For Windows 29</i> .....	75
Lampiran 5. Analisis statistik <i>t-score</i> .....	85
Lampiran 6. Hasil analisis statistik uji hipotesis .....	89
Lampiran 7. Blueprint Skala Pengukuran Psikologi .....	93
Lampiran 8. Surat Keterangan Pengambilan Data Penelitian .....	100
Lampiran 9. Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Penelitian ....	101

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia perusahaan adalah salah satu aset yang paling berharga karena mereka pada akhirnya bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Bisnis yang sukses adalah bisnis yang tahu cara memaksimalkan tenaga kerjanya saat ini. Di era globalisasi 4.0 ini, sumber daya manusia bersaing ketat untuk peran yang mereka mainkan sebagai penggerak ekonomi dan sosial. Menurut Sedarmayanti (2011), kata kinerja dapat diartikan sebagai jerih payah seorang pekerja, dan istilah “pegawai” merupakan terjemahan dari istilah tersebut. Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia, dan Sumber Daya Manusia semuanya mengacu pada karyawan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dan personalia bagi sebuah perusahaan (Sukarno, 2014).

Rilya (2016) menyatakan klub malam (*night club*) adalah suatu tempat hiburan malam yang menawarkan musik, pesta dansa, minuman dan makanan ataupun tontonan. Seperti Klub Malam memiliki pasar tersendiri yaitu Industri oligopoli. Oligopoli adalah jenis pasar (industri) terdiri hanya atas sedikit perusahaan (produsen). Salah satu ciri dari pasar oligopoli ditunjukkan hanya ada beberapa perusahaan yang bersaing. Perusahaan mampu bertahan jika dikelola manajemen yang ahli dalam bidang ini, pengalaman dan rekam jejak di industri restoran, bar dan perhotelan. Jika kualitas sumber daya manusianya terbaik, maka dunia usaha akan maju.

Dinamika tempat kerja memengaruhi kesejahteraan pekerja. Kehidupan kerja menantang karena semua harapan ditempatkan pada pekerja. Idealnya, seorang karyawan harus melakukan segala daya untuk memenuhi tugasnya. Sifat tugas itu sendiri mungkin membuat stres bagi pekerja.

Seperti yang dialami oleh karyawan di Klub Malam *High5 bar & lounge* sesuai *job-description*, Stres kerja dialami oleh pekerja di semua departemen jika dialami akan berdampak pada kesehatan mental pekerja, yang dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres di tempat kerja. Kecemasan bermanifestasi pada tingkat fisik dan mental. Efek stres bersifat universal, terjadi pada tingkat yang sama dan di tempat yang sama untuk orang-orang dari segala usia, latar belakang, dan pekerjaan. Setiap orang, mulai dari bayi sampai orang tua, dari bos sampai pekerja, dari laki-laki sampai perempuan, dari semua lapisan masyarakat dan semua lapisan masyarakat, bisa merasakan efek stres. Pada 2015, 77% orang Amerika dilaporkan mengalami stres patologis dengan gejala yang menyertainya. Di Amerika Serikat, stres di tempat kerja merupakan penyebab utama penyakit dan kecacatan. Menurut data yang dihimpun oleh Herqutanto et al. (2017) untuk laporan *Attitude in the American Workplace VII*, 80 persen karyawan melaporkan merasa stres dalam pekerjaan.

Robbins (2013) menyatakan stres kerja adalah bentuk perasaan susah, ketegangan emosional dan kondisi beban kerja berlebihan yang bisa menghambat *performance* individu. Ketika karyawan mengalami stres dalam pekerjaan, itu karena kesehatan mental dan fisik mereka yang rusak, yang mungkin berdampak negatif pada perusahaan. Stres di tempat kerja adalah masalah nyata yang harus

dihadapi banyak bisnis saat ini. Stres di tempat kerja buruk bagi karyawan dan bisnis (Lidyansyah, 2014).

Karyawan yang terlalu banyak berada di bawah tekanan di tempat kerja dapat mengalami efek negatif pada kesehatan fisik mereka, termasuk masalah dengan sistem kekebalan tubuh, masalah sistem *kardiovaskular* (seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung), sistem *musculoskeletal* (seperti sakit kepala dan sakit punggung), sistem *gastrointestinal* pencernaan (seperti diare dan sembelit). Stres adalah kontributor utama masalah kesehatan mental, dan manifestasi stres yang paling jelas adalah perilaku destruktif seperti kemarahan, sabotase, dan agresivitas terhadap orang lain. Harga diri rendah, penolakan terhadap pengawasan, kesulitan untuk fokus, ketidakmampuan untuk membuat pilihan, kinerja yang buruk, dan ketidakpuasan kerja adalah semua masalah keadaan psikologis yang terkait. Lalu ada masalah perilaku, yang meliputi hal-hal seperti tidak cukup makan atau makan berlebihan, tidak cukup tidur, merokok, minum, dan menyalahgunakan obat-obatan (Luthans, 2011).

Perilaku atau tindakan seperti berkurangnya semangat, perilaku kekerasan, makan berlebihan, dan kesulitan tidur merupakan indikasi pekerja yang merasakan stres kerja. Kemudian, bergantung pada disposisi dan proses mental seperti pemikiran yang tidak logis, kurangnya konsentrasi, emosi putus asa atau tidak berdaya, kebingungan atau kekacauan mental, dan ketidakmampuan untuk mengingat sesuatu. Brecht (dikutip dalam Anggraini, 2014) juga menyatakan bahwa emosi negatif seperti marah, kesal, takut, panik, putus asa, dan sedih,

terutama jika ditekan dalam waktu yang lama, dapat menyebabkan gangguan kesehatan fisik.

Fenomena yang terlihat di klub malam *High5 Bar & Lounge* berupa stres bersumber dari berbagai faktor mempengaruhi tingkat stres karyawan maupun organisasi, seperti tuntutan tugas berhubungan dengan pekerjaan karyawan (derajat otonomi, ragam tugas, tingkat otomasi). Seperti ketidaknyamanan fisik, di divisi *Discjockey, Barteder* dan Pelayanan yang sepanjang shift kerjanya beresiko mendapatkan kerusakan pendengaran karena terpapar musik dengan desibel tinggi terus-menerus. Gejala terkait stres termasuk iritasi, sakit kepala, kesulitan tidur, sensasi mual, dan sesak napas dapat dihasilkan oleh paparan suara yang keras, seperti yang ditunjukkan oleh acara di klub malam *High5*. Kemudian, Anda dan orang lain kehilangan perhatian dan konsentrasi. Kondisi stres kerja perlu adanya metode atau cara mengatasi maupun mengendalikan situasi.

Bentuk perilaku karyawan yang mengalami stres kerja seperti biasanya disiplin menjadi tidak disiplin, biasanya penggembira menjadi menarik diri, dulu selalu rapi dan teliti menjadi ceroboh, cepat tersinggung, biasanya rapi menjadi mengabaikan penampilan.

Berikut kutipan wawancara dengan karyawan *High5 Bar & Lounge* Medan Akhir tahun ini berbeda dengan akhir tahun sebelumnya secara pribadi masalah datang dari internal diri sendiri dan harus tetap kerja optimal ketika menghadapi masalah yang datang secara bersamaan tuntutan pekerjaan juga harus beres karena sudah menjadi kewajiban karyawan. Perilaku saya berbeda dari sebelumnya dulu sering tertawa berkerja dengan gembira saya menjadi sedikit tertutup, menjaga

jarak demi tidak menimbulkan masalah baru, awalnya datang tepat waktu sambil bersiap-siap sekarang datang kerja pulang hanya sebatas itu saja. Cara mengatasi masalah pekerjaan tergantung saya perlunya apa terkadang butuh orang terdekat maupun keluarga, terkadang mengalihkan dengan pergi sendirian, nonton, istirahat sejenak.

Untuk melakukan yang terbaik, banyak orang perlu menemukan solusi untuk masalah tersebut atau melakukan perubahan pada lingkungan mereka, sebuah proses yang sering disebut sebagai "penanganan".

“Strategi coping” didefinisikan oleh Aldwin dan Revenson (2018) sebagai “cara atau metode yang digunakan oleh setiap individu untuk mengatasi masalah yang dihadapi dan mengendalikan situasi yang dipandang sebagai hambatan” (Sukma, 2022). Mengubah perspektif seseorang tentang ketidakadilan dan belajar mentolerir keadaan yang berpotensi berbahaya juga merupakan mekanisme coping (Sarafino & Smith, 2011). Adapun strategi *coping* yang bisa dilakukan seperti : (1) *Problem Focused Coping* yaitu menghadapi masalah secara langsung, meminta bantuan profesional, menganalisa sebab akibat. (2) *Emoticon Focused Coping* yaitu meredakan emosi tanpa berusaha mengubah situasi yang menjadi sumber tekanan secara langsung (Aliyah, 2018). Karyawan yang memilih cara coping yang *problem focused coping* (PFC) yaitu menghadapi serta menyelesaikan masalah seperti menjelaskan kesalahan atau konflik dalam pekerjaan, kemudian karyawan yang memilih *emotional focused coping* (EFC) yaitu mengalih perasaan yang negatif ke hal lain seperti mencari hiburan, kesenangan pribadi, makan bersama teman terdekat (Permatiyas, 2012).

Peneliti juga mengintervensi melakukan wawancara dengan pekerja yang sudah mengalami stres kerja, mereka melaporkan menggunakan metode kreatif yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan dunia di sekitar mereka. Mengatasi, dalam konteks ini, mengacu pada cara unik dimana orang berpikir serta bertindak untuk mengatasi tekanan dan ketegangan yang terkait dengan interaksi mereka dengan dunia di sekitar mereka, terutama dalam hal kesejahteraan material mereka (Lazarus dan Folkman, 2018).

Mengingat hal ini, akademisi memiliki alasan untuk posisi tersebut dalam hal membantu mengurangi stres di tempat kerja bagi karyawan disusun dalam judul “Strategi *Coping* Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Klub Malam *High5* Di Kota Medan.”

## 1.2. Identifikasi Masalah

Fenomena di atas memungkinkan untuk mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pekerja yang menderita stres di tempat kerja akibat paparan kebisingan, yang dapat menyebabkan gejala seperti mudah tersinggung, sakit kepala, gangguan tidur, sensasi mual, dan sesak napas. Kemudian, Anda dan orang lain kehilangan perhatian dan konsentrasi. Perilaku atau tindakan seperti berkurangnya semangat, perilaku kekerasan, makan berlebihan, dan kesulitan tidur merupakan indikasi pekerja yang merasakan stres kerja. Kemudian, berdasarkan kondisi mental termasuk pemikiran tidak logis, kelupaan, ketidakmampuan untuk fokus, perasaan putus asa, kebingungan, dan kurangnya keteraturan dalam pikiran seseorang, dan lain-lain. Selain itu, tergantung pada sentimen seperti iritasi,

kemurungan, khawatir, takut, panik, melankolis, dan kesedihan yang diabaikan dan dibiarkan membusuk dalam jangka waktu yang lama. Karena stres dapat memiliki konsekuensi yang begitu luas, hal itu patut mendapat pertimbangan khusus. Ketidakmampuan untuk mengatasi tekanan profesi seseorang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan membuat seseorang merasa tidak nyaman. Selain itu, penting bagi pekerja untuk memilih respons yang sehat terhadap stres di tempat kerja.

### 1.3. Batasan Masalah

Peneliti dalam penelitian ini memilih untuk membidik topik “Strategi *Coping* terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Klub Malam *High5* Di Kota Medan” sehingga dapat melakukan investigasi secara menyeluruh terhadap topik tersebut. Penelitian ini melibatkan karyawan di divisi Bartender, Pelayanan, Dj, dan Kasir.

### 1.4. Perumusan Masalah

Masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut, mengingat konteks yang ditunjukkan sebelumnya untuk masalah yang dihadapi “bagaimanakah strategi *coping* terhadap stres kerja yang dilakukan karyawan klub malam *High5*?”.

### 1.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diajukan pada penelitian ini strategi *coping* terhadap stres kerja pada karyawan klub malam *High5* adalah *problem focus coping* dan *emotional focused coping*. Dimana bentuk strategi *coping* ini sebagai penyelesaian masalah

atau cara karyawan jenis pekerjaan pelayanan, kasir memilih *emotional focused coping* sedangkan bartender memilih *problem focused coping*, dan Dj keduanya.

## 1.6. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pemilihan strategi *coping* yang dilakukan karyawan dalam menghadapi stress kerja di klub malam *High5*.

## 1.7. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut di atas, penelitian ini setidaknya memiliki dua tujuan:

### 1.7.1 Manfaat Teoritis

Gagasan atau teori pendukung pengetahuan dalam psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, dapat diperluas secara teoritis.

### 1.7.2 Manfaat Praktis

Dengan informasi ini, bisnis akan lebih mampu mengurangi stres karyawan dan meningkatkan *output* pekerja tanpa mengorbankan kualitas hidup.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Stres Kerja

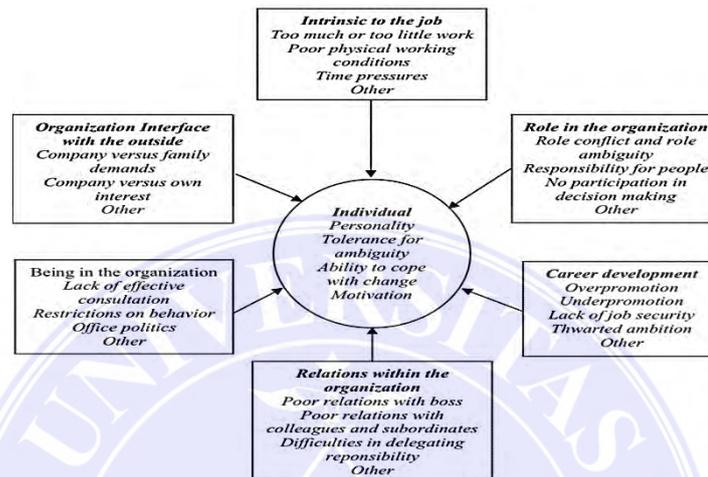
##### 2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Lidyansyah (2014) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah bentuk dari fisik dan psikis pekerja yang mengalami ketidakseimbangan yang dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi yang terkait. Stres kerja merupakan ancaman yang sering dihadapi oleh berbagai macam organisasi pada saat ini. Stres kerja bukan hanya merugikan individu namun juga organisasi.

Robbins (2013) stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu. Sejalan dengan yang dinyatakan Riggio (2003) stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman.

Luthans (2011) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Beehr (2018) menyatakan stres kerja dapat diartikan sebagai stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan atau pegawai sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Northcraft (2018) menyatakan sumber stres di tempat kerja yang lebih berkaitan dengan individu yaitu ada beberapa faktor penyebab lainnya seperti kondisi organisasi, tututan sosial dan keluarga, karakteristik kepribadian.



**Gambar 2.1** Sumber Stres Kerja (Northcraft, 2018)

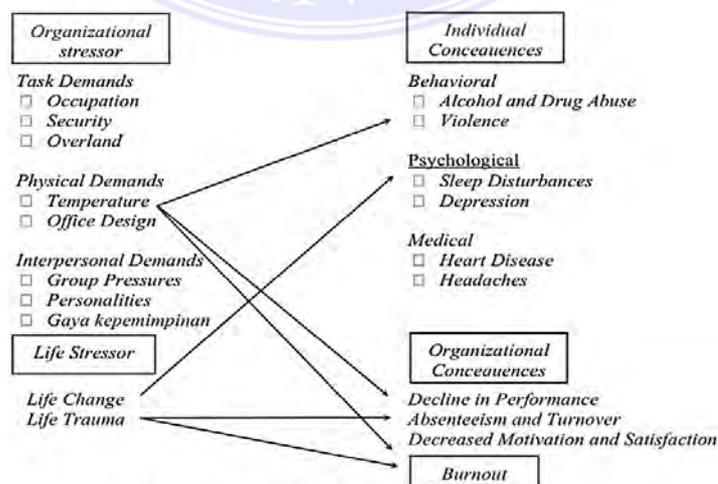
Bentuk sumber stres kerja yaitu perasaan frustrasi. Frustrasi yang muncul dari kontrol yang rendah, bersumber dari konsultasi yang kurang baik, hambatan perilaku, terlalu banyak pekerjaan, tekanan waktu, partisipasi yang rendah dalam pengambilan keputusan, dan tuntutan dari keluarga dan masyarakat, hubungan interpersonal yang kurang baik. Sumber stres karena ketidakpastian adalah politik dalam organisasi, ketidakamanan pekerjaan, keaburan peran, konflik peran, dan delegasi yang kurang jelas.

Hal ini sesuai dengan teori stres yang diterapkan adalah teori *Behavior Constraint* atau hambatan perilaku menurut Northcraft (2018) menyatakan sumber stres sisi organisasi meliputi :

- a. Pekerjaan itu sendiri yaitu beban pekerjaan terlalu sedikit atau terlalu berat, kondisi lingkungan fisik yang yang jelek, tekanan waktu.

- b. Peran dalam organisasi yaitu karyawan merasakan *conflict role*, *role of ambiguity*, besarnya tanggung jawab, partisipasi dalam organisasi, dan pengambilan keputusan.
- c. Perkembangan karir yaitu apakah karyawan merasakan *overpromotion*, *underpromotion*, kurangnya rasa aman dalam pekerjaan.
- d. Hubungan dalam organisasi yaitu hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan, atau antar pimpinan itu sendiri.
- e. Keberadaan organisasi meliputi konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, dan politik dalam organisasi.
- f. Hubungan organisasi dengan pihak luar yaitu bagaimana kesesuaian antara tuntutan keluarga dengan tuntutan organisasi dan antara minat pribadi dengan kebijakan organisasi.

*Moorhead* dan *Griffin* (2010) mengatakan bahwa ada sumber stres dari organisasi dan mempunyai dampak terhadap individu, seperti yang terlihat Pada Gambar 2.2 berikut ini.



**Gambar 2.2** Sumber stres akibat secara individual *Moorhead* dan *Griffin* (2010)

Menggunakan model *input, process, output*, stres kerja dilihat dari tiga pendekatan yaitu stres sebagai *stressor*, stres sebagai proses dan stres sebagai respon. Banyak profesional memandang tekanan berupa beban kerja berat dan tenggat waktu mepet dianggap sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka dapatkan dari pekerjaan (Cavanaugh, dkk 2000).

Berdasarkan pendapat para ahli peneliti menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan psikologis yang dialami oleh individu yang berpengaruh pada proses mental seperti emosi, persepsi, kognitif dan bahkan fisiologis seorang pekerja.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Stres Kerja**

Banyak berbagai faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja disebabkan tiga sumber utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian).

#### **a. Faktor lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi desain struktur organisasi, namun juga mempengaruhi tingkat stres di antara karyawan di organisasi tersebut. Memang, ketidakpastian adalah alasan terbesar orang mengalami masalah dalam menghadapi perubahan organisasi. Ada tiga tipe utama ketidakpastian lingkungan: ekonomi, politik dan teknologi.

#### **b. Faktor organisasi**

Tidak ada kekurangan faktor dalam suatu organisasi daripada yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan

tugas dalam waktu kerja yang terbatas, atasan yang menuntut dan tidak peka, dan kerja sama yang tidak menyenangkan adalah beberapa contohnya.

*Task demands* (tuntutan tugas) berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Mereka termasuk desain pekerjaan (derajat otonomi, ragam tugas, tingkat otomasi), kondisi kerja dan tata letak pekerjaan fisik. Pekerjaan yang menuntut lebih dari kapasitas yang dimiliki oleh seseorang. Sehingga dapat memberikan tekanan pada karyawan.

*Role demands relate* peran berhubungan dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi, semakin tinggi atau semakin krusial suatu posisi yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula tingkat stres yang ia rasakan, dan ambiguitas peran termasuk dalam peran hubungan dengan tekanan pekerjaan dikarenakan peran yang ambigu menuntut tanggung jawab yang ambigu pula.

*Interpersonal demands* (tuntutan interpersonal) adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama dikalangan karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

### c. Faktor individual

Adalah faktor dalam kehidupan pribadi karyawan seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang melekat. Seperti tipe-tipe kepribadian tertentu mempengaruhi stres kerja setiap karyawan berbeda kepribadiannya maka berbeda juga stres kerja yang dirasakan, selain kepribadian intelegensi, umur dan jenis kelamin.

Faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja dikemukakan oleh Luthans (2011) :

- a. *Organizational Stressors*, terdiri dari kebijakan dan strategi organisasi, desain dan struktur organisasi.
- b. *Extraorganizational Stressors Factor*, terjadi karena adanya perubahan teknologi, terjadinya globalisasi, permasalahan keluarga, adanya relokasi, munculnya kondisi ekonomi dan keuangan secara pribadi atau secara nasional, permasalahan ras dan konflik perbedaan gender, serta mungkin saja adanya keadaan komunitas atau tempat tinggal.
- c. *Group Stressors*, terdiri dari *Lack of group cohesiveness*, yaitu kekompakan atau kebersamaan karyawan dan *Lack of social support*, menggambarkan tingkat kohesifitas satu atau lebih anggota kelompok. Berbagi masalah dan kebahagiaan antar mereka akan mengurangi ketegangan dan emosi mereka jauh lebih baik. Jika hal ini dikurangi akan membuat seorang individu stres.
- d. *Individual Stressors*, akibat konflik dan ketidakjelasan peran. Termasuk disposisi individu, seperti pola kepribadiannya, *control personal*, kepribadian menolong, serta ketahanan psikologi mempengaruhi tinggi rendahnya stres seseorang (Hansel, 2017).

Faktor-faktor sumber penyebab stres dijelaskan oleh Dipboye (2018) dari sisi organisasi, meliputi:

- a. Pekerjaan itu sendiri yaitu beban pekerjaan yang terlalu sedikit atau terlalu berat, kondisi lingkungan fisik yang kurang baik, dan tekanan waktu.

- b. Peran dalam organisasi, yaitu apakah karyawan merasakan *conflict role*, *role of ambiguity*, besarnya tanggung jawab, partisipasi dalam organisasi, dan pengambilan keputusan.
- c. Perkembangan karir, yaitu apakah karyawan *merasakan over promotion*, *under promotion*, dan kurangnya rasa aman dalam pekerjaan.
- d. Hubungan dalam organisasi, yaitu sejauh mana hubungan yang kurang baik antara karyawan-pimpinan, karyawan-karyawan, atau antar pimpinan sendiri.

Berdasarkan dari pendapat para ahli peneliti menarik kesimpulan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja berdasarkan faktor-faktor intrinsik maupun ekstrinsik dalam pekerjaan juga dapat menyebabkan stres. Seperti pengembangan karir terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat stres yang tinggi mengganggu kinerja sehingga ambisi pengembangan karir yang mengalami hambatan.

### 2.1.3. Ciri-Ciri Stres Kerja

Ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan memperlihatkan sikap seperti menurunnya potensi kerja, menurunnya sosialisasi, tidak efektifnya penggunaan waktu senggang diluar jam kerja, serta munculnya keluhan fisik tanpa ada kelainan fisik. Menurut Brecht (Anggraini, 2014) mengemukakan ciri-ciri stres kerja sebagai berikut:

- a. Perilaku atau tindakan

Seperti menurunnya kegairahan, pemakaian alkohol, tindakan agresif, kebiasaan makan berlebihan serta gangguan tidur.

- b. Proses sikap dan pikiran

Seperti pemikiran irasional, kecendrungan lupa atau lemah daya ingat, tidak mampu berkonsentrasi, perasaan tidak berdaya atau putus asa, bingung dan pikiran kacau.

c. Emosi atau perasaan

Seperti cepat marah dan murung, cemas, takut, panik, depresi, sedih yang berkepanjangan dan merasa diabaikan.

Menurut Ivancevich (2007) ciri-ciri stres kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan atau karyawan yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absensi.
- b. Seorang karyawan yang normalnya penggembira menjadi menarik diri.
- c. Seorang karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan tidak lengkap.
- d. Mengambil keputusan yang baik, tiba-tiba mengambil keputusan yang buruk.
- e. Seorang karyawan yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain tiba-tiba cepat tersinggung.
- f. Seorang karyawan yang biasa berpenampilan rapi, mengabaikan penampilan.

Kock (Isnaini, 2010) menguraikan bahwa individu yang mengalami stres, akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

a. Secara Fisik

Seperti denyut jantung semakin kencang, seluruh tubuh terasa kaku, sesak nafas, serta muncul pendarahan atau borol pada selaput lendir.

b. Secara Psikologis

Seperti stres akan menunjukkan reaksi emosional seperti perasaan cemas, selalu ingin marah dan depresi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas ciri-ciri stres menampakkan diri dengan berbagai cara, seorang individu yang mengalami stres berat mungkin mengalami tekanan darah tinggi, sariawan, mudah jengkel, sulit membuat keputusan yang bersifat rutin, kehilangan selera makan, rentan terhadap kecelakaan dan sebagainya.

#### 2.1.4. Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut Terry dan John (2009) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

a. Aspek psikologis

Seperti gejala bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Karyawan yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

b. Aspek fisik

Seperti gejala meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Karyawan sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.

c. Aspek perilaku

Pada stres kerja seperti gejala prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase. (Salmawati, 2014)

Menurut Gibson, dkk (1989) mengemukakan empat aspek stres kerja, yaitu :

a. Lingkungan fisik

Tempat kerja kurang menguntungkan seperti tekanan panas, kebisingan dan zat kimia yang dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan karyawan akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan.

b. Aspek individu

Stres individu bersumber dari konflik peran yang disebabkan pertentangan pendapat dengan atasan dan tugas yang kurang jelas atau kurang dimengerti.

c. Aspek kelompok

Kurangnya mempercayai keinginan untuk membantu dan saling mendukung antara sesama anggota.

d. Aspek organisasi

Hal ini berhubungan dengan struktur organisasi yang kaku dan partisipasi karyawan.

Menurut Robbins (2017) menurut teori aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

a. Aspek fisiologis

Ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul

apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.

b. Aspek psikologis

Ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, furstasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitif, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

c. Aspek perilaku

Ialah adanya perbedaan perilaku orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang keadaan seimbang secara emosional, semakain tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola perilaku, ciri-ciri seperti kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan karyawan yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

## **2.2 Strategi Coping**

### **2.2.1. Pengertian Strategi Coping**

Lazarus dan Folkman (2018) menurut teori strategi *coping* didefinisikan sebagai upaya kognitif dan perilaku dalam mengelola tuntutan eksternal atau internal yang dirasa berat atau melebihi sumber daya dimiliki. *Coping* yang dimaksudkan adalah pikiran-pikiran khusus dan perilaku setiap individu untuk mengatur tuntutan dan tekanan yang timbul dari hubungan antar individu dengan lingkungannya, khususnya yang berhubungan dengan kesejahteraan.

Strategi *coping* merupakan suatu cara atau metode yang dilakukan untuk mengatasi serta mengendalikan situasi maupun masalah yang dialami dan dipandang sebagai bagian dari hambatan serta menjadi tantangan yang bersifat menyakitkan, dan merupakan ancaman yang bersifat merugikan dikemukakan Hardiyanti dan Permana (2019).

King (2010) mengemukakan strategi *coping* didefinisikan sebagai upaya baik mental maupun perilaku, untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau minimalisasikan suatu situasi atau kejadian yang penuh tekanan dengan kata lain, strategi *coping* adalah suatu proses dimana individu berusaha untuk menanggulangi, menangani dan menguasai situasi stres yang menekan akibat dari

masalah yang sedang dihadapinya dengan cara melakukan perubahan kognitif maupun perilaku guna memperoleh rasa aman dalam dirinya.

Davidson (2006) menyatakan bahwa strategi *coping* adalah bentuk bagaimana orang berupaya mengatasi suatu masalah atau menangani emosi negatif yang di timbulkannya. Menurut Lazarus (2018), strategi *coping* terbagi menjadi dua, yaitu *problem focused coping* (PFC) adalah strategi *coping* untuk menghadapi masalah secara langsung dengan tindakan yang bertujuan untuk mengubah sumber stres dan *emotion focused coping* (EFC) adalah strategi untuk meredakan emosi yang disebabkan oleh tekanan tanpa berusaha mengubah situasi yang menjadi sumber tekanan secara langsung. (Sukma, 2022)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa pengertian strategi *coping* adalah cara atau metode penyelesaian masalah dalam menghadapi berbagai tuntutan dan situasi yang menekan individu supaya mampu beradaptasi terhadap stres dan menyesuaikan dengan kondisi serta kenyataan-kenyataan negatif mempertahankan keseimbangan emosi dan citra diri positif, agar bisa meneruskan hubungan dengan orang lain

### 2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Strategi Coping

Menurut penelitian yang dilakukan Folkman dan Lazarus (1984) faktor-faktor yang mempengaruhi strategi *coping* ditemukan bahwa laki-laki dan perempuan sama-sama menggunakan kedua bentuk *coping* yaitu *Emotion Focused Coping* (EFC) dan *Problem Focused Coping* (PFC) yaitu :

- a. Dukungan sosial adalah bantuan yang diberikan terhadap seseorang yang mengalami stress terhadap orang lain yang memiliki hubungan dekat.

- b. Kepribadian adalah keadaan karakteristik kepribadian individu yang memiliki pengaruh yang cukup besar untuk mengatasi stres.

Faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pemilihan strategi *coping* dikemukakan Hardiyanti dan Permana (2019) yaitu :

- a. usia,
- b. pendidikan,
- c. status sosial ekonomi,
- d. dukungan sosial,
- e. jenis kelamin,
- f. karakteristik kepribadian,
- g. serta pengalaman.

Menurut Yusuf dan Nurihsan (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi strategi *coping* sebagai upaya untuk mereduksi atau mengatasi permasalahan yaitu sebagai berikut:

- a. Dukungan sosial

Dukungan sosial diartikan sebagai pemberian bantuan atau pertolongan terhadap seseorang yang mengalami stres dari orang lain yang memiliki hubungan dekat dengan individu tersebut. Memiliki empat fungsi, yakni sebagai berikut:

1. *Emotional support*, yang meliputi pemberian curahan kasih sayang, perhatian, dan kepedulian.
2. *Appraisal support*, yang meliputi bantuan orang lain untuk menilai dan mengembangkan kesadaran akan masalah yang dihadapi, termasuk usaha-

usaha untuk mengklarifikasi hakikat masalah tersebut dan memberikan umpan balik tentang hikmah dibalik masalah tersebut.

3. *Informational support*, yang meliputi nasihat dan diskusi tentang bagaimana mengatasi atau memecahkan masalah.
4. *Instrumental support*, yang meliputi bantuan material, seperti memberikan tempat tinggal, meminjamkan uang, dan menyertai berkunjung ke biro layanan sosial.

#### b. Kepribadian

Tipe atau karakteristik kepribadian individu cukup berpengaruh terhadap *coping* atau usaha dalam mengatasi permasalahan yang menimbulkan stres yang tengah dihadapinya, diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. *Hardiness* (ketabahan, daya tahan)

*Hardiness* merupakan tipe kepribadian yang ditandai dengan sikap komitmen, internal *locus control*, dan kesadaran akan tantangan (*challenge*)

- a) *Commitment*, yaitu keyakinan seseorang tentang apa yang seharusnya dia lakukan, dalam hal ini seperti keterlibatannya dalam kehidupan di lingkungan keluarga.
- b) Internal *locus control*, yaitu dimensi kepribadian tentang keyakinan atau persepsi seseorang bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dirinya sendiri). Sementara *external locus control* merupakan keyakinan seseorang bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialaminya disebabkan oleh faktor dari luar.

c) *Challenge*, yaitu kecenderungan persepsi seseorang terhadap situasi, atau tuntutan yang sulit atau mengancam sebagai suatu tantangan, (peluang) yang harus dihadapi.

## 2. *Humoris*

Individu yang menyukai humor (*humoris*) cenderung lebih toleran dalam menghadapi situasi stres daripada orang yang tidak menyukai humor (seperti orang yang bersikap kaku, dingin, pemurung, atau pemaarah). Beberapa orang ahli Psikologi memperkirakan bahwa humor merupakan respon *coping* yang bersifat positif. Martin dan Lefcourt menemukan bahwa humor dapat berfungsi untuk mengurangi dampak negatif stres terhadap suasana hati atau perasaan seseorang.

## 3. *Optimisme*

*Optimisme* merupakan suatu kecenderungan umum untuk mengharapkan hasil-hasil yang baik. Sikap optimis memungkinkan seseorang dapat meng-*coping* permasalahan yang menimbulkan stres secara lebih efektif, dan dapat mereduksi dampaknya, yaitu jatuh sakit (Hartati, 2015).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi strategi *coping* yaitu dukungan sosial (eksternal) seperti keluarga, teman serta lingkungan dan tipe kepribadian (internal) seperti kepribadian yang tabah, optimis, humoris. Adapun dari kedua faktor tersebut dan kecakapan individu dalam meng-*coping* permasalahan yang dihadapinya.

### 2.2.3. Aspek-Aspek Strategi *Coping*

Menurut Lazarus dan Folkman (2018) aspek-aspek menurut toeri strategi *coping* adalah sebagai berikut:

a. Aspek *Problem Focused Coping (PFC)*:

1. Menghadapi adalah mengubah situasi secara agresif dan adanya keberanian mengambil risiko
2. Merencanakan pemecahan masalah adalah memikirkan suatu rencana tindakan untuk mengubah dan memecahkan situasi.
3. Mencari dukungan sosial adalah mencoba untuk memperoleh informasi atau dukungan secara emosional

b. Aspek *Emotion Focused Coping (EFC)*:

1. Jarak adalah mengeluarkan upaya kognitif untuk melepaskan diri dari masalah atau membuat harapan positif.
2. Kontrol diri adalah mencoba untuk mengatur perasaan diri sendiri atau tindakan dalam hubungannya untuk menyelesaikan masalah.
3. Menerima tanggung jawab adalah menerima untuk menjalani masalah yang dihadapi sementara mencoba untuk memikirkan jalan keluarnya
4. Penilaian positif adalah mencoba untuk membuat suatu arti positif dari situasi dalam masa perkembangan kepribadian, kadang-kadang dengan sifat yang religius

Menurut Carver (1989) aspek-aspek dari strategi *coping* yaitu :

a. Aspek *Problem Focused Coping (PFC)*: keaktifan diri, perencanaan, penekanan pada suatu aktivitas utama, penguasaan diri, dan mencari dukungan instrumental sosial.

b. Aspek *Emotion Focused Coping (EFC)*: berpaling kepada agama, pemahaman kembali secara positif, penerimaan, mengarahkan dan melepaskan emosi,

penolakan, mencari dukungan emosional sosial, pelepasan secara mental, pelepasan secara perilaku (Rinda dan Azman, 2019).

Menurut Pomerantz (2014) menurut teori psikologi klinis aspek-aspek strategi *coping* sebagai berikut :

a. *Problem Focused Coping (PFC)*:

1. *Seeking informational support*, yaitu mencoba untuk memperoleh informasi dari orang lain, seperti dokter, psikolog, atau guru.
2. *Confrontive coping*, melakukan penyelesaian masalah secara konkret.
3. *Planful problem solving*, menganalisis setiap situasi yang menimbulkan masalah serta berusaha mencari solusi secara langsung terhadap masalah yang dihadapi.

b. *Aspek Emotion Focused Coping (EFC)*:

1. *Seeking social emotional support*, yaitu mencoba untuk memperoleh dukungan secara emosional maupun sosial dari orang lain.
2. *Distancing*, yaitu mengeluarkan upaya kognitif untuk melepaskan diri dari masalah atau membuat sebuah harapan positif.
3. *Escape avoidance*, yaitu mengkhayal mengenai situasi atau melakukan tindakan atau menghindar dari situasi yang tidak menyenangkan. Individu melakukan fantasi andaikan permasalahannya pergi dan mencoba untuk tidak memikirkan mengenai masalah dengan tidur atau menggunakan alkohol yang berlebihan.
4. *Self control*, yaitu mencoba untuk mengatur perasaan diri sendiri atau tindakan dalam hubungannya untuk menyelesaikan masalah.

5. *Positive reappraisal*, yaitu mencoba membuat suatu arti positif dari situasi dalam masa perkembangan kepribadian, kadang-kadang dengan sifat yang religius.

Berdasarkan pemaparan para ahli tersebut peneliti menarik kesimpulan bahwa aspek-aspek strategi *coping* terbagi dua yaitu Aspek *Problem Focused Coping (PFC)* dan Aspek *Emotion Focused Coping (EFC)*.

### 2.3 Strategi Coping Terhadap Stres Kerja

Dalam dunia kerja, terutama perusahaan karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting dalam mensukseskan tujuan dari suatu perusahaan. Maka dari itu karyawan dituntut agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Dampak dari tuntutan pekerjaan tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologi para karyawan, pada akhirnya akan dapat menimbulkan stres kerja bagi para karyawan.

Ada empat faktor penyebab karyawan mengalami stres kerja Luthans (2011) seperti *Organizational Stressors*, *Extraorganizational Stressors Factor*, *Group Stressors*, terdiri dari *Lack of group cohesiveness*, yaitu kekompakan atau kebersamaan karyawan dan *Lack of social support*, menggambarkan tingkat kohesifitas satu atau lebih anggota kelompok, dan *Individual Stressors*, akibat konflik dan ketidakjelasan peran. Termasuk disposisi individu, seperti pola kepribadiannya, *control personal*, kepribadian menolong, serta ketahanan psikologi mempengaruhi tinggi rendahnya stres seseorang. Dari beberapa faktor tersebut

terlihat bahwa *Individual Stressors* merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mengatasi stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan memperlihatkan sikap seperti menurunnya potensi kerja, menurunnya sosialisasi, tidak efektifnya penggunaan waktu senggang diluar jam kerja, serta munculnya keluhan fisik tanpa ada kelainan fisik. Maka, dalam hal pengelolaan stres yang tidak baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, situasi stres ringan adalah *stressor* yang dihadapi setiap orang secara teratur, kemudian situasi stres sedang berlangsung lama dari beberapa jam sampai beberapa hari, selanjutnya ada stres berat dimana situasi kronis yang dapat berlangsung selama beberapa minggu sampai beberapa tahun. Meningkatnya stress kerja dipacu karena harus selalu maksimal dalam melakukan perkerjaan. Dengan semakin bertambahnya tuntutan pekerjaan tersebut maka semakin besar kemungkinan karyawan akan mengalami stress kerja. Oleh sebab itu karyawan memerlukan satu cara untuk menyelesaikan atau menyesuaikan kondisi terhadap masalah tersebut yang biasanya disebut dengan (*coping*) sehingga dapat menjalankan profesi dengan baik. Individu yang bertanggung jawab dalam mengelola beban kerja akan sering menggunakan *coping* yang inovatif, dimana *coping* yang inovatif tidak hanya bermanfaat bagi dirinya sendiri namun juga bagi lingkungan. *Coping* merupakan sebuah respon dari perilaku dan pikiran terhadap penggunaan sumber yang dimiliki dari dalam diri maupun lingkungan sekitarnya, pelaksanaan *coping* dapat dilakukan secara sadar oleh individu.

Penelitian-penelitian terdahulu menguatkan argumen yang menyatakan bahwa strategi *coping* terhadap stres kerja. Hardiyanti dan Permana (2019) dalam

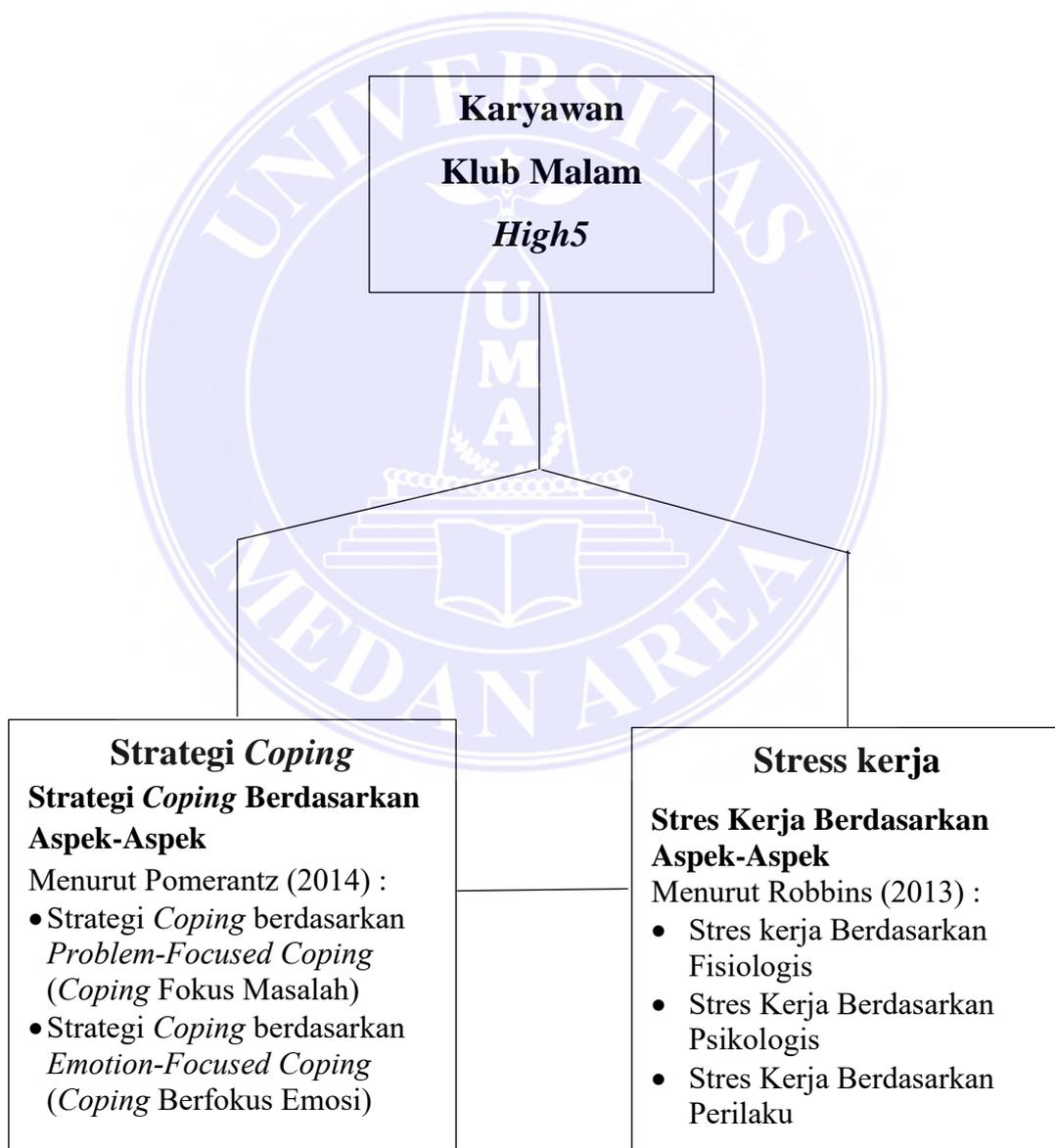
penelitian berjudul *Strategi Coping Terhadap Stress Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit* menyatakan bahwa hampir sebagian perawat yang mengalami stress kerja di lingkungan Rumah Sakit menggunakan strategi *coping* yang berfokus pada masalah. Sari dan Erwina (2018) dalam penelitian berjudul *Hubungan Antara Mekanisme Coping Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Mental* menyatakan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan *coping* mekanisme pada perawat psikiatrik. Tesfaye (2018) dalam penelitian berjudul *Strategi Mengatasi Stres Kerja Di Antara Perawat Yang Bekerja Di Rumah Sakit Umum Zona Jimma Ethiopia Barat Daya* menyatakan strategi *coping* yang digunakan di antara perawat, penelitian ini menunjukkan bahwa strategi *coping* adaptif lebih banyak digunakan daripada *coping* maladaptif (melarikan diri-menghindar). Hasan, Elsayed, dan Tumah (2018) dalam penelitian berjudul *Occupational stress, coping strategies, and psychological-related outcomes of nurses working in psychiatric hospitals* menyatakan bahwa hasil yang diperoleh dari analisis awal tingkat stres menunjukkan bahwa mayoritas responden melaporkan bahwa mereka mengalami tingkat stres yang tinggi (62,8%). Berkenaan dengan strategi *coping*, penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat melaporkan mengatasi stres dengan mengingatkan diri mereka sendiri bahwa pekerjaan akan dihargai, serta memiliki kepercayaan diri sendiri.

Dari pemaparan diatas menunjukkan bahwa strategi *coping* terdapat stres kerja karyawan bahwa untuk mengatasi stres yang konstan, karyawan harus mengembangkan strategi untuk menghindari kelelahan dan ketidakhadiran jangka panjang dari tempat kerja mereka bahwa sikap positif karyawan terkait dengan strategi yang berfokus pada emosi untuk mengatasi stres, seperti penarikan diri, penghindaran, dan jarak dari masalah. Oleh karena itu menjadi tugas penting bagi setiap individu

dalam memilih strategi *coping* ketika mengalami stres kerja agar tidak mengganggu produktivitas kerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Penelitian

Penelitian harus berkaitan dengan akibat stres kerja pada karyawan klub malam *High5* di Kota Medan. Berikut kerangka penelitian dalam penelitian ini :



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Pada tanggal 18 Januari 2023 peneliti melakukan penelitian di *High5 Bar & Lounge* dengan sistem sebar angket sampai dengan tanggal 20 Januari 2023.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

*High5 Bar & Lounge* beralamat Jl. Abdullah Lubis No.81, Merdeka, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20222. Saat ini Manager *High5 Bar & Lounge* adalah MC Kevin Kinta Sibero.

#### **3.2. Alat dan Bahan Penelitian**

Alat dan bahan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala. Peneliti mempersiapkan 2 skala yaitu skala stres kerja yang terdiri 40 aitem dan skala strategi *coping* dengan jumlah 34 aitem, dengan tahapan pertama sebar angket stres kerja untuk *screening* karyawan kemudian tahapan kedua hasil *screening* pertama lanjut memberikan skala strategi *coping* kepada karyawan.

### a. Skala Stres Kerja

**Tabel 3.1**  
**Distribusi Skala Stres Kerja**

Aspek	Indikator	Aitem-aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>UF</i>	
Stres kerja secara Fisik	Mengalami ketegangan otot	9	1	2
	Susah tidur	24, 4	10, 21	4
	Lelah atau kehilangan daya energi	2, 23	20*, 22	4
	Sakit kepala	3, 7	11, 25	4
	Gangguan pendengaran	5	8	2
Stres kerja secara Psikologis	Konsentrasi atau focus	12, 26	6, 32	4
	Kehilangan semangat	33, 14	35, 37	4
	Mudah marah	13, 27	31, 38	4
	Tertekan	18, 30	19, 36	4
Stres kerja secara Perilaku	Menunda/menghindari pekerjaan	40*, 15	34, 39	4
	Meningkatnya frekuensi absensi	28, 16	17, 29	4

\*Aitem gugur

### b. Skala Strategi Coping

**Tabel 3.2**  
**Distribusi Skala Strategi Coping**

Aspek	Indikator	Aitem-aitem		Jumlah
		<i>F</i>	<i>UF</i>	
<i>Problem Focused Coping (PFC)</i>	<i>Accepting Responsibility</i>	5, 1	9, 11	4
	<i>Confrontive Coping</i>	6, 12	3, 8	4
	<i>Planful Problem Solving</i>	7, 2	10, 4	4
<i>Emotional Focused Coping (EFC)</i>	<i>Seeking Social Emotional Support</i>	1, 14	10, 16	4
	<i>Distancing</i>	4, 13	7, 18	4
	<i>Escape Avoidance</i>	5, 12	9, 20*	4
	<i>Self Control</i>	2, 15	6, 19*	4
	<i>Positive Reappraisal</i>	3, 11	8, 17*	4

\*Aitem gugur

### 3.3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan metode survei. Survei adalah metode riset dengan menggunakan kuisisioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian Korelasi atau Korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antar dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2008).

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variabel bebas : Strategi *Coping* (X)
2. Variabel terikat : Stres Kerja (Y)

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2019) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional pada penelitian ini adalah Strategi *Coping* dan Stres Kerja.

#### 3.5.1 Strategi *Coping*

Strategi *coping* dapat didefinisikan sebagai upaya baik mental maupun perilaku, untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau meminimalisasikan suatu situasi atau kejadian yang penuh tekanan dengan kata lain, strategi *coping* adalah suatu proses dimana individu berusaha untuk menanggulangi, menangani dan menguasai situasi stres yang menekan akibat dari masalah yang sedang dihadapinya dengan cara melakukan perubahan kognitif maupun perilaku guna memperoleh rasa aman dalam dirinya (King, 2010).

#### 3.5.2 Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu tekanan psikologis yang dialami oleh individu yang berpengaruh pada proses mental seperti emosi, persepsi, kognitif dan bahkan fisiologis seorang pekerja. Stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu (Robbins, 2017).

### 3.6 Populasi dan Sampel

#### 3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Dalam suatu penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan satu faktor penting yang harus diperhatikan (Hadi, 2000).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 80 orang yang merupakan keseluruhan karyawan Klub Malam *High5 Bar & Lounge*.

**Tabel 3.3**  
**Data jumlah Karyawan *High5 Bar & Lounge* setiap divisi (*Job Discription*)**

No	Divisi	Karyawan <i>High5 Bar &amp; Lounge</i>	
		LK	PR
1	Bartender	8	2
2	Pelayan	25	25
3	Dj	4	4
4	Kasir	6	6
<b>Total</b>		<b>80</b>	

*Sumber : Data Departemen SDM*

#### 3.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2013) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berpijak pada pendapat tersebut, maka pengambilan sample dalam penelitian ini adalah 42 orang karyawan.

### 3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk penentuan jumlah atau ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan karakteristik atau ciri tertentu yaitu :

- a. Bekerja pada divisi Bartender, Pelayanan, DJ, Kasir
- b. Karyawan yang mengalami stres kerja kategori Tinggi dan Sangat Tinggi

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran yaitu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018).

Skala Likert dengan penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban favorabel (yang mendukung), yang terdiri dari 4 jawaban yaitu: “SS (Sangat Sering)” diberi nilai 4, jawaban “S (Sering)” diberi nilai 3, jawaban “J (jarang)” diberi nilai 2 dan jawaban “TP (Tidak Pernah)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang unfavorable (tidak mendukung), maka penilaian yang diberikan untuk jawaban yang terdiri dari 4 jawaban yaitu: “SS (sangat sering)” diberi nilai 1, jawaban “S (Sering)” diberi nilai 2, jawaban “J (Jarang)” diberi nilai 3 dan jawaban “TP (Tidak Pernah)” diberi nilai 4. Seperti pada tabel 3.2 penjelasan nilai.

**Table 3.4**  
**Nilai untuk Jawaban *Favorable* dan *Unfavorable***

<i>Favorable</i>	Nilai	<i>Unfavorable</i>	Nilai
Sangat Sering (SS)	4	Sangat Sering (SS)	1
Sering (S)	3	Sering (S)	2
Jarang (J)	2	Jarang (J)	3
Tidak Pernah (TP)	1	Tidak Pernah (TP)	4

Selanjutnya jawaban dari responden akan diuji kembali dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas.

### 3.7.1 Skala Strategi Coping

Skala penelitian ini menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori Lazarus dan Folkman (1984) mengatakan aspek-aspek strategi *coping* sebagai berikut :

a. *Problem Focused Coping (PFC)*:

1. *Seeking informational support*, yaitu mencoba untuk memperoleh informasi dari orang lain, seperti dokter, psikolog, atau tenaga ahli.
2. *Confrontive coping*, melakukan penyelesaian masalah secara konkret.
3. *Planful problem solving*, menganalisis setiap situasi yang menimbulkan masalah serta berusaha mencari solusi secara langsung terhadap masalah yang dihadapi.

b. Aspek *Emotion Focused Coping (EFC)*:

1. *Seeking social emotional support*, yaitu mencoba untuk memperoleh dukungan secara emosional maupun sosial dari orang lain.
2. *Distancing*, yaitu mengeluarkan upaya kognitif untuk melepaskan diri dari masalah atau membuat sebuah harapan positif.

3. *Escape avoidance*, yaitu mengkhayal mengenai situasi atau melakukan tindakan atau menghindar dari situasi yang tidak menyenangkan. Individu melakukan fantasi andaikan permasalahannya pergi dan mencoba untuk tidak memikirkan mengenai masalah dengan tidur atau menggunakan alkohol yang berlebihan.
4. *Self control*, yaitu mencoba untuk mengatur perasaan diri sendiri atau tindakan dalam hubungannya untuk menyelesaikan masalah.
5. *Positive reappraisal*, yaitu mencoba membuat suatu arti positif dari situasi dalam masa perkembangan kepribadian, kadang-kadang dengan sifat yang religius (Pomerantz, 2014).

### 3.7.2 Skala stres kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang mengukur stres kerja menurut Robbins (2017) mengatakan aspek-aspek stres kerja sebagai berikut:

- a. Fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama.
- b. Psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang deperesi, furstasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit

dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar.

- c. Perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola perilakunya.

### 3.7.3 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah aitem-aitem pada kuisioner mampu mengungkapkan secara pasti tentang apa yang akan diteliti. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan analisis butir kuisioner menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* dengan SPSS *For windows version 29*. Suatu item disebut valid jika korelasi skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan item total memiliki batasan  $r_{bt} \geq 0,30$  dengan taraf signifikan sebesar 95% dan taraf kesalahan sebesar 0,05.

### 3.7.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai pengukuran instrumen yang dapat dipercaya dalam pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui tinggi rendahnya reliabilitas dapat ditentukan dengan suatu angka yang disebut koefisien realibilitas yang rentang angkanya 0 sampai 1,00. Jika koefisien reliabilitasnya semakin tinggi mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, jika semakin rendah angkanya mendekati 0 berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2019). Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila  $r$  berada dalam rentang 0,7 hingga 0,9.

### 3.8 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan ketika keseluruhan data yang diinginkan telah diperoleh oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Analisis data bertujuan untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Product Momen* dari Karl Pearson yang diolah menggunakan *SPSS for windows version 29*. Selama penelitian peneliti menerapkan prinsip *respect for humanity and dignity, respect for privacy and confidentiality*, serta *justice and inclusiveness*.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak. Suatu distribusi data dikatakan normal apabila nilai  $p > 0,05$  dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan jika kurang dari 50 datanya akan menggunakan *Shapiro-wilk* dengan program *SPSS for windows version 29*.

#### 3.8.2 Uji Linearitas

Metode analisis data pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson, karena pada penelitian ini memiliki tujuan penelitian untuk melihat dan mengetahui hubungan antara suatu variabel bebas (*strategi coping*) dengan satu variabel terikat (*stres kerja*).

### 3.9 Prosedur Kerja

Tahapan pelaksanaan penelitian, sebelum melaksanakan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan *screening* data untuk mengetahui jumlah karyawan Klub Malam *High5* pada tanggal 22 Juni 2022 dengan jumlah 80 karyawan.

Selanjutnya peneliti melakukan persiapan administrasi, seperti mengurus izin penelitian di lingkungan Klub Malam *High5 Bar & Lounge* pada tanggal 17 Januari 2023 dengan nomor surat 0106/FPSI/01.10/1/2023. Berikutnya pada tanggal 18 Januari 2023 peneliti melakukan penelitian di *High5 Bar & Lounge* dengan sistem sebar angket.

Peneliti menggunakan uji coba terpakai untuk mengumpulkan data, dan hasil dari uji coba itu dimasukkan melalui langkah mereka dalam hal validitas, reliabilitas, dan analisis data. Metode ini digunakan untuk situasi dan kondisi. Kelemahan dari *try-out* terpakai yaitu aitem yang tidak terpakai karena gugur setelah uji validitas. Kelebihan dari metode *try-out* terpakai yaitu subjek penelitian mengerjakan di waktu yang sama. Kemudian tabulasi dilakukan setelah skala terisi dan selanjutnya digunakan peneliti. Data yang dipakai adalah data dari aitem yang aitem gugur sudah dibuang. SPSS Windows 29, analisis statistik, digunakan untuk penyelidikan ini.

Setelah melakukan *screening* pertama dengan skala stres kerja maka dengan kategorisasi tinggi dan sangat tinggi kemudian melanjutkan memberi skala strategi *coping*.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Hasil dari penelitian terhadap staf klub malam *High5* Medan dan metode mereka untuk mengatasi stres kerja menghasilkan temuan sebagai berikut :

1. Dari 42 partisipan yang terdiri dari 4 divisi jenis pekerjaan yaitu pelayanan, kasir, bartender dan dj dengan rentang usia berkisar  $20 \geq 30$  tahun. Kemudian dengan jenis kelamin laki-laki 26 orang dan perempuan 16 orang. Selanjutnya strategi *coping* yang digunakan *emotional focused coping* yaitu jenis pekerjaan pelayanan, kasir dan *problem focused coping* jenis pekerjaan bartender. Sedangkan jenis pekerjaan Discjockey kedua jenis strategi coping ini dikatakanimbang antara *emotional focused coping* dan *problem focused coping*.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara strategi *coping* dengan stres kerja pada karyawan di *High5*.

#### 5.2 Saran

1. Bagi *High5 Bar and Lounge*  
Diharapkan pada pihak pengelola khususnya dibidang Sumber daya manusia agar lebih memperhatikan kemampuan kecerdasan emosi karyawan agar semakin memiliki kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat semakin menghindarkan

karyawan dari stres kerja serta mengadakan kegiatan yang menambah kekompakan seperti *outbond, family gathering*

2. Bagi Karyawan atau Responden

Peneliti menyarankan agar karyawan yang bekerja di klub malam *High5* dapat mempertahankan kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang muncul dalam pekerjaan, memperhatikan kesehatan dan harus menyesuaikan kondisi emosional pada tempat kerja sehingga pelayanan yang diberikan tidak terganggu dan pelanggan mendapat kesan baik pada pelayanan di bar tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti masa depan didorong untuk membangun temuan studi ini dengan memeriksa setiap variabel penelitian secara lebih mendalam dan berfokus pada subset peristiwa yang lebih terfokus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldwin, C. M., & Revenson, T. A. (2018). *Does cop-ing help? a reexamination of the relation be-tween coping and mental health*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 53 (2), 337- 348.
- Aliyah, N. (2018). *Penerapan Strategi Coping Dalam Mengatasi Stres Pada Penyusunan Skripsi Mahasiswa Dakwah Dan Komunikasi Iain Parepare*. Skripsi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare
- Anggraini, N. (2014). *Perbedaan Stres Kerja Antara Perawat Rumah Sakit Jiwa dengan Perawat Rumah Sakit Umum*. Universitas Medan Area. Medan.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Chin, J. M. (2014). *Psychological Science's Replicability Crisis and What It Means for Science in the Courtroom*. *Psychology, Public Policy, and Law*. 23, 252-262.
- Carver, C. S. (2018). *Assesing Coping Strategy : A Theoretically Bassed Approach*. *Journal of personality and social psychology*.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W.R., Roehling, M.V., dan Boudreau, J. W. (2000). *AN empricial examination of self-reported work stress among U.S mnagers*, *journal of applied psychology*, 85 (1), 65-74.
- Davidson, G., Neale, J. M., dan Kring, A. M. (2006). *Psikologi abnormal*. Edisi 9 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Davies, G., Caputi, P., Skarvelis, M., dan Roman, N. (2015) *The Depression Anxiety and Stress Scale : Reference Data From a Large Psychiatric Outpatient Sample*, *Australian Journal Of Psychology*, 65 : 97-104
- Diphoye R.L. (2018). *Occupational Stress. Emerald Review Of Industrial And Organizational Psychology*, (2), 213-263.
- Felix, T. (2019) *Peranan Kecerdasan Emosional Pada Pemeliharaan Strategi Coping Pada Mahasiswa yang Bekerja*, *Jurnal psikologi indonesia : Unpri Medan*. Vol 8, No.1.
- Fraenkel, J.R., dan Wallen, N. E. (2008). *How To Design And Evaluate Research In Education Editions 7*. New York, NY : McGraw-Hill.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hasan, A. A., Elsayed, S., dan Tumah, H. (2018). *Occupational Stress, Coping Strategies, And Psychological-Related Outcomes Of Nurses Working In Psychiatric Hospitals*. *Perspectives In Psychiatric Care*, 54 (4), 514-522.

- Hardiyanti, R dan Permana, I. (2019) *Strategi Coping Terhadap Stress Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit : literatur review* : Jurnal Keperawatan Muhammadiyah.
- Herqutanto, Harsono, H., Damayanti, M., dan setiawati, E.P. (2017). *Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer* : e- Journal Kedokteran Indonesia, 5(1).
- Ivancevich J.M., Robert. K, Michael. T., Matteson. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Isnaini, F. (2010). *Perbedaan Stres antara Anak yang Sekolah di SD Reguler dengan Anak yang Sekolah di SD Full Day School*. Universitas Medan Area. Medan.
- King, A. L. (2010). *Psikologi Umum*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Lidyansyah, I. P. D. (2014). *Menurunkan Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Musik*. Jurnal Fakultas Psikologi : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Lio, S dan Sembiring, K. (2019). *Strategi Coping Mahasiswa Tugas Akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Indonesia*. Journal of learning education and counseling. Vol. 2, No. 1, 52-61.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York : McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., dan Folkman, S. (2017). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York : McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., dan Folkman, S. (2017). *Stress, Coping and Adaptation*. New York : Springer.
- Moorhead, G dan Griffin, R.W. (2010). *Organizational Behavior*. New jersey : Princeton.
- Northcraft, G.B., dan Naele, M. A., (2018). *Organizational Behavior. A Management Challenge Edition 19*. Chicago : The Dryden Press.
- Permaitiyas, E. (2012) *Stres Kerja dan Strategi Coping Karyawan Frontliner (Teller) Bank*. UMM : Tesis.
- Pradana, P. K. Sisiar. (2016). *Hubungan Antara Strategi Coping Dengan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim Polrestabes Semarang*. Unika Soegijapranata Semarang : Tesis/Skripsi.
- Rini, H., Rinda, A., dan Azman, A. (2019). *Family Coping Strategies And Its Implication On The Development Of Children With Physical Disability*. Journal Of Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung : University Sains Malaysia. ISSN : 2721-6888.

- Salmawati, L. (2014). *Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Anutapura Palu*. Tesis. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Sari, D.H. A., dan Erwina, I. (2018). *Relationship Between job stress and coping mechanism in psychiatric nurse in national mental health hospital*, 1(1), 4.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukarno, P. A. (2014). *Mayoritas Perusahaan Indonesia Sulit Pertahankan Karyawan Kompetennya*. Entrepreneur
- Sukma. M. A. (2022). *Hubungan Antara Strategi Coping dengan Kelelahan Emosional Dalam Perdampingan Sistem Belajar Daring*. Skripsi.
- Tesfaye, T.D. (2018). *Coping Strategies Among Nurses In South-West Ethiopia : Descriptive, Institution-Based Cross-Sectional Study*. BMC Research notes, (1), 11.
- Pomerantz, A, M., (2014). *Psikologi Klinis*. Cetakan ke 1. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. New Jersey inc. New Jersey US.
- Robbins, Stephen, P., dan Judge, Timothy. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.
- Robbins, Stephen, P., dan Judge, Timothy. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. (2017). *Organizational Behavior Edition 17*. New Jersey : Pearson Education.
- Widodo. S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Yusuf. S dan Nurihsan. A. J. (2008). *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Cetakan ke -3. 249. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

## LAMPIRAN

1. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala pengukuran psikologi yang terdiri dari dua jenis skala pengukuran yang pertama skala stres kerja dan skala strategi *coping*

### SKALA PENGUKURAN PSIKOLOGI

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

BAGIAN I

PENGANTAR

Salam Hormat,

Dalam rangka kegiatan penelitian dari mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, saya memohon kesediaan saudara/I untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi skala penelitian ini.

Dalam pengisian skala ini tidak ada jawaban salah. Oleh karena itu mohon pilihlah jawaban yang sesuai dengan saudara/I dengan **jujur dan apa adanya tanpa mendiskusinya dengan pihak lain dan sesuai dengan kondisi yang dialami**. Saya akan menjaga kerahasiaan jawaban dari saudara/I dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Cara mengisi skala ini akan dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Jika telah selesai, mohon untuk periksa kembali jawaban Anda, pastikan tidak ada pernyataan yang terlewatkan. Bantuan dari saudara/I dalam pengisian skala penelitian ini merupakan suatu bantuan yang sangat berarti bagi keberhasilan dalam penelitian ini. Untuk itu atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih kepada saudara/i.

Hormat saya,

Peneliti

CHINTYA ROSALINA

18.860.0073

**BAGIAN II****PENGANTAR**

Isilah data diri Anda dengan benar pada kolom yang telah disediakan. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas yang Anda berikan. Data pada penelitian ini hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Tidak untuk kepentingan lainnya.

Nama/inisial :

Usia :

Jenis kelamin :

Divisi :

**BAGIAN III****PENGANTAR**

Berikut ini saya lampirkan dua skala psikologi. Jawaban semua pernyataan dalam skala tersebut dengan cara memilih salah satu jawaban yang tersisa dan berikan tanda pada kolom tersedia. Pilihan jawabannya ialah :

SS : Sangat Sering

S : Sering

J : Jarang

TP : Tidak Pernah

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda untuk itu maka istilah pernyataan yang tersedia sesuai dengan keadaan yang Anda alami dan rasakan sesuai dengan kondisi Anda.

**SKALA I****Nama/Inisial** :**Usia** :**Divisi** :**Jenis Kelamin** :**Pilihlah Salah Satu Diantaranya :**

SS : Sangat Sering

S : Sering

J : Jarang

TP : Tidak Pernah

**Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan Anda.**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	J	TP
1.	Ketika kondisi emosial saya tidak stabil saya lebih cepat lelah	✓			
2.	Ketika menghadapi masalah saya lebih memilih fokus ke permasalahan			✓	

No.	Pernyataan	Skor			
		SS	S	J	TP
1.	Ketika menghadapi perasaan tertekan, saya mencari informasi dengan psikolog melalui konseling atau terapi				
2.	Ketika mengalami sulit berkonsentrasi, saya mencari tahu sumber dan menyelesaikan secara tepat.				
3.	Saya melarikan diri dari masalah dan tidak menyelesaikan permasalahan yang saya perbuat				
4.	Saya menganggap tidak ada penyelesaian masalah sulit berkonsentrasi dan tidak ada solusinya				
5.	Ketika mengalami sakit kepala, saya langsung mencari informasi kepada rekan dokter tentang cara menurun gejala fisik yang dialami				
6.	Saya berusaha menghadapi masalah dengan tetap semangat dan tidak menunda pekerjaan				
7.	Ketika mendapati permasalahan, saya langsung mencari tahu sebab dan penyelesaian masalah				
8.	Saya sebisa mungkin menghindari pekerjaan rumit dan tidak optimal dalam berkerja				

9.	Saya meratapi keadaan ketika tidak ada penyelesaian masalah pekerjaan				
10.	Saya tidak mau menyelesaikan masalah maupun solusi permasalahan itu				
11.	Saya ketika mendapat teguran manajen menjadi malas dan memperburuk kinerja				
12.	Saya berusaha maksimal ketika kehilangan semangat dan melanjutkan aktivitas kerja seperti biasa				



**SKALA I****Nama/Inisial** :**Usia** :**Divisi** :**Jenis Kelamin** :**Pilihlah Salah Satu Diantaranya :**

SS : Sangat Sering

S : Sering

J : Jarang

TP : Tidak Pernah

**Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan Anda.**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	J	TP
1.	Ketika kondisi emosional saya tidak stabil saya cenderung menjaga jarak	✓			
2.	Ketika menghadapi masalah saya lebih memilih fokus ke permasalahan			✓	

No.	Pernyataan	Skor			
		SS	S	J	TP
1.	Ketika menghadapi tekanan saya mencari dukungan sosial dari sahabat, keluarga, dan orang terdekat agar kembali semangat				
2.	Ketika menghadapi perasaan tertekan saya mencoba untuk mengontrol diri dengan memikirkan hal-hal positif.				
3.	Saya mendekatkan diri kepada sang pencipta dengan senantiasa berdoa meminta pertolongan pada saat menghadapi permasalahan				
4.	Saya mengupayakan untuk melepaskan diri dari masalah dan membuat harapan positif				
5.	Saya menghindari masalah dengan pergi mencari hiburan sesuai keinginan sendiri untuk memperbaiki keadaan psikologis				

No.	Pernyataan	Skor			
		SS	S	J	TP
6.	Ketika dalam keadaan marah saya membuat keributan dan masalah baru dengan menyalahkan keadaan dan lingkungan sekitar				
7.	Saya tidak melakukan upaya untuk diri sendiri dalam menghadapi masalah				
8.	Ketika mengalami keadaan tertekan saya menjauhkan diri dari tuhan dan selalu mengumpat menyalahkan sangpencipta				
9.	Saya selalu meratapi masalah dan tidak mencari hiburan pribadi				
10.	Saya tidak mau mencari dukungan dari sahabat, keluaraga dan orang terdekat ketika menghadapi perasaan tertekan				
11.	Saya melakukan kegiatan religius sebagai bentuk kepribadian positif untuk kebaikan diri sendiri				
12.	Saya menghindari masalah melalui hobi untuk memperbaiki keadaan perilaku saya				
13.	Saya mengupayakan mengeluarkan diri sendiri dari masalah yang kompleks hingga menjadi harapan baru yang baik.				
14.	Ketika mengalami perasaan tertekan saya mencari dukungan dalam hal pekerjaan melalui rekan kerja, pimpinan dan organisasi.				
15.	Ketika mengalami keadaan mudah marah saya mencoba mengatur perilaku dan pikiran agar tidak terjadi masalah baru.				
16.	Saya merasa tidak ada dukungan dari rekan kerja, pimpinan dan organisasi mengenai masalah pekerjaan				
17.	Ketika menghadapi tekanan saya tidak mau beribadah sebagai bentuk kepribadian negatif				
18.	Saya tidak mengupayakan diri sendiri dalam mengeluarkan dari permasalahan yang menyebabkan saya tidak rajin				
19.	Ketika menghadapi masalah saya membuat pikiran negatif dengan memikirkan hal-hal diluar nalar positif				
20.	Saya selalu menghadapi masalah dengan marah				

**SKALA II****Nama/Inisial** :**Usia** :**Jenis Kelamin** :**Divisi** :**Pilihlah Salah Satu Diantaranya :**

SS : Sangat Sering

S : Sering

J : Jarang

TP : Tidak Pernah

**Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan****Anda.**

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	J	TP
1.	Ketika berkerja fokus saya bertambah dalam melakukan pekerjaan	✓			
2.	Saya sering menghindari pekerjaan yang rumit			✓	

No.	Pernyataan	Skor			
		SS	S	J	TP
1.	Saya tidak merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
2.	Saya cepat merasa lelah karena banyaknya pekerjaan.				
3.	Menghadapi banyaknya protes pelanggan, membuat kepala saya pusing.				
4.	Saya susah tidur jika ada masalah dalam pekerjaan saya.				
5.	Saya merasa tidak nyaman ketika suara bising dalam waktu yang lama				
6.	Saya fokus dalam menangani kejadian khusus.				
7.	Banyaknya aduan pelanggan membuat saya sakit kepala.				
8.	Saya tetap berusaha agar nyaman melayani pelanggan				
9.	Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya terasa kaku.				

No.	Pernyataan	Skor			
		SS	S	J	TP
10.	Saya tetap bisa tidur dengan nyaman setelah melakukan pekerjaan yang menumpuk.				
11.	Saya tetap berusaha melayani dengan baik meskipun banyak pelanggan yang dilayani.				
12.	Saya sulit berkonsentrasi ketika ruangan penuh dengan para pelanggan.				
13.	pelanggan yang tidak kooperatif membuat saya marah				
14.	Pekerjaan yang monoton membuat saya tidak rajin menyelesaikan pekerjaan				
15.	Saya sering menghindari pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya				
16.	Pekerjaan yang monoton membuat saya tidak ingin masuk kerja.				
17.	Saya masuk kerja setiap hari kecuali jika saya sedang sakit.				
18.	Pekerjaan saya yang harus berhadapan langsung dengan pelanggan saat ini membuat saya merasa tertekan.				
19.	Tekanan dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.				
20.	Pekerjaan yang banyak membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja.				
21.	Saya tidur nyenyak meskipun masalah saya dalam pekerjaan banyak.				
22.	Pekerjaan yang menumpuk membuat energi saya bertambah.				
23.	Saya merasa lelah ketika pekerjaan tidak selesai				
24.	Saya sering mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaan saya				
25.	Saya semaksimal mungkin menghadapi pelanggan.				
26.	Fokus saya berkurang ketika mendapat pelanggan banyak				
27.	Pelanggan yang menumpahkan emosinya ke saya membuat saya marah balik.				
28.	Pekerjaan yang menumpuk membuat saya malas untuk masuk kerja.				
29.	Saya masuk kerja karena loyalitas tinggi terhadap perusahaan				

No.	Pernyataan	Skor			
		SS	S	J	TP
30.	Saya tidak masuk kerja jika mendapat banyak teguran dari Manajemen				
31.	Saya bersikap ramah terhadap setiap pelanggan yang datang memberikan pengaduan.				
32.	Saya berkonsentrasi lebih jika ada tugas khusus				
33.	Pekerjaan yang dituntut harus selesai sebelum waktunya membuat saya malas				
34.	Saya bersemangat jika mendapati pekerjaan yang menumpuk.				
35.	Saya bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan.				
36.	Tekanan dalam pekerjaan membuat saya semakin berinovasi dalam bekerja				
37.	Saya tetap bersemangat ketika pekerjaan tidak sesuai deadline				
38.	Saya harus tetap ramah ketika pelanggan tidak kondisi baik				
39.	Saya menyukai pekerjaan yang rumit.				
40.	Saya sering mengabaikan pekerjaan yang rumit.				

2. Data skoring Variabel Y menggunakan *try-out* terpakai

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	
3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	1	1	4	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	2	3
3	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
4	4	4	3	4	1	3	1	4	3	1	1	1	1	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	
2	3	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4	3	1	2	4	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	4		
2	2	3	4	1	4	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	3	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	1	3	1	4	3	3	1	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	3	4	3	1	2	1	1		
4	4	4	3	4	1	3	1	4	3	1	1	1	1	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	2	3		
1	1	4	2	3	1	4	4	4	1	1	4	4	1	2	2	4	1	4	1	1	4	4	4	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	3	
3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
1	1	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	
4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	
1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	4	1	2	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	3	4	1	4	1	1	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	4	1	2	2	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	
1	1	4	4	4	4	4	4	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	1	4	4	4	1	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	1	4	1	4	1	1	4	2	4	1	4	4	1	4	1	4	2	4		
4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	4	3	1	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2		
3	1	2	2	4	1	3	1	4	3	1	1	1	1	2	2	4	1	3	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	3	1	4	4	4	4	1	1	2		
1	4	2	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	4	1	4	1	4		
4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	2	2	2	4	3	1	1	4	1	1	1	4	4	4	3	2	1	4	1	4	4	1	4	4		
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2		



3. Data skoring Variabel X (PFC) dengan *try-out* terpakai

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	3	1	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4

4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4
4	4	2	4	4	3	4	4	4	1	3	4

Data skoring Variabel X (EFC) dengan *try-out* terpakai

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X18
4	4	4	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	1	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2
4	4	4	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	1	3
4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	1	2
4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	2
4	4	4	4	4	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	1	2
4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4
4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4
4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	1	4	3	2	3



#### 4. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas skala pengukuran psikologi dengan SPSS for windows 29

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	86,2125	839,334	,563	,952	valid
VAR00002	86,5625	836,097	,639	,952	valid
VAR00003	86,2125	848,473	,579	,952	valid
VAR00004	86,1250	850,440	,548	,952	valid
VAR00005	86,1375	836,550	,684	,951	valid
VAR00006	86,6125	847,658	,506	,953	valid
VAR00007	86,4500	832,959	,672	,951	valid
VAR00008	86,4375	852,654	,388	,953	valid
VAR00009	86,3625	833,626	,636	,952	valid
VAR00010	86,5375	828,480	,759	,951	valid
VAR00011	86,7375	844,525	,565	,952	valid
VAR00012	86,8000	840,187	,638	,952	valid
VAR00013	86,4000	825,180	,752	,951	valid
VAR00014	86,5000	827,823	,727	,951	valid
VAR00015	86,1875	833,066	,783	,951	valid
VAR00016	86,2875	844,233	,676	,952	valid
VAR00017	85,4875	855,848	,351	,954	valid
VAR00018	86,6000	837,813	,614	,952	valid
VAR00019	85,7125	852,182	,390	,953	valid
VAR00020	85,2000	873,352	,142	,955	tidak valid
VAR00021	86,1125	837,519	,580	,952	valid
VAR00022	86,4375	830,047	,688	,951	valid
VAR00023	86,2000	826,972	,730	,951	valid
VAR00024	86,3375	832,024	,658	,952	valid
VAR00025	86,4375	839,338	,612	,952	valid
VAR00026	86,3375	845,366	,518	,952	valid
VAR00027	86,1875	832,711	,720	,951	valid
VAR00028	86,4000	835,458	,617	,952	valid
VAR00029	86,5750	842,982	,560	,952	valid
VAR00030	86,5125	838,785	,633	,952	valid
VAR00031	86,5625	847,718	,523	,952	valid
VAR00032	86,0375	842,037	,491	,953	valid
VAR00033	85,7125	831,954	,651	,952	valid
VAR00034	85,7125	830,866	,628	,952	valid
VAR00035	85,9000	834,116	,641	,952	valid
VAR00036	86,4000	851,737	,389	,953	valid
VAR00037	86,0625	838,945	,563	,952	valid
VAR00038	86,6250	847,756	,484	,953	valid
VAR00039	85,8250	845,463	,510	,953	valid
VAR00040	85,6125	881,025	,016	,956	Tidak valid

**PROBLEM FOCUSED COPING**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	21,9750	96,885	,523	,922
VAR00002	22,3250	91,969	,774	,911
VAR00003	21,9750	96,835	,709	,914
VAR00004	21,8875	97,848	,660	,916
VAR00005	21,9000	93,661	,760	,912
VAR00006	22,3750	96,845	,596	,918
VAR00007	22,2125	91,334	,789	,910
VAR00008	22,2000	96,035	,562	,920
VAR00009	22,1250	91,934	,727	,913
VAR00010	22,3000	91,529	,808	,909
VAR00011	22,5000	95,646	,668	,915
VAR00012	22,5625	98,325	,549	,920

VALID  
VALID

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	12

RELIABEL R>0,7

**EMOTION FOCUSED COPING**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41,2000	235,833	,534	,932
VAR00002	41,5500	229,770	,731	,928
VAR00003	41,2000	237,073	,667	,930
VAR00004	41,1125	238,962	,609	,931
VAR00005	41,1250	230,516	,770	,928
VAR00006	41,6000	236,901	,570	,931
VAR00007	41,4375	228,224	,761	,928
VAR00008	41,4250	235,640	,542	,932
VAR00009	41,3500	227,800	,740	,928
VAR00010	41,5250	226,885	,826	,927
VAR00011	41,7250	233,493	,684	,929
VAR00012	41,7875	235,840	,622	,931
VAR00013	41,3875	225,380	,807	,927
VAR00014	41,4875	226,405	,792	,927
VAR00015	41,1750	229,665	,847	,927
VAR00016	41,2750	236,227	,722	,929
VAR00017	40,4750	249,189	,203	,939
VAR00018	41,5875	234,726	,594	,931
VAR00019	40,7000	245,453	,288	,937
VAR00020	40,1875	249,243	,244	,937

VALID  
TIDAK VALID  
VALID  
TIDAK VALID  
TIDAK VALID

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	20

RE;IABEL R>0.7

## Reliability

		Notes
Output Created		06-FEB-2023 16:08:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('stres') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

**Scale: stres****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	40

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.2125	839.334	.563	.952
VAR00002	86.5625	836.097	.639	.952
VAR00003	86.2125	848.473	.579	.952
VAR00004	86.1250	850.440	.548	.952
VAR00005	86.1375	836.550	.684	.951
VAR00006	86.6125	847.658	.506	.953
VAR00007	86.4500	832.959	.672	.951
VAR00008	86.4375	852.654	.388	.953
VAR00009	86.3625	833.626	.636	.952
VAR00010	86.5375	828.480	.759	.951
VAR00011	86.7375	844.525	.565	.952
VAR00012	86.8000	840.187	.638	.952
VAR00013	86.4000	825.180	.752	.951
VAR00014	86.5000	827.823	.727	.951
VAR00015	86.1875	833.066	.783	.951
VAR00016	86.2875	844.233	.676	.952
VAR00017	85.4875	855.848	.351	.954
VAR00018	86.6000	837.813	.614	.952
VAR00019	85.7125	852.182	.390	.953
VAR00020	85.2000	873.352	.142	.955
VAR00021	86.1125	837.519	.580	.952

VAR00022	86.4375	830.047	.688	.951
VAR00023	86.2000	826.972	.730	.951
VAR00024	86.3375	832.024	.658	.952
VAR00025	86.4375	839.338	.612	.952
VAR00026	86.3375	845.366	.518	.952
VAR00027	86.1875	832.711	.720	.951
VAR00028	86.4000	835.458	.617	.952
VAR00029	86.5750	842.982	.560	.952
VAR00030	86.5125	838.785	.633	.952
VAR00031	86.5625	847.718	.523	.952
VAR00032	86.0375	842.037	.491	.953
VAR00033	85.7125	831.954	.651	.952
VAR00034	85.7125	830.866	.628	.952
VAR00035	85.9000	834.116	.641	.952
VAR00036	86.4000	851.737	.389	.953
VAR00037	86.0625	838.945	.563	.952
VAR00038	86.6250	847.756	.484	.953
VAR00039	85.8250	845.463	.510	.953
VAR00040	85.6125	881.025	.016	.956

**Scale Statistics**

Min	Max	Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
39	149	88.4500	883.972	29.73167	40

## Reliability

Notes	
Output Created	06-FEB-2023 16:09:03
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 80 File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
Syntax	/SCALE('problem focused coping') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.01

**Scale: problem focused coping****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	21.9750	96.885	.523	.922
VAR00002	22.3250	91.969	.774	.911
VAR00003	21.9750	96.835	.709	.914
VAR00004	21.8875	97.848	.660	.916
VAR00005	21.9000	93.661	.760	.912
VAR00006	22.3750	96.845	.596	.918
VAR00007	22.2125	91.334	.789	.910
VAR00008	22.2000	96.035	.562	.920
VAR00009	22.1250	91.934	.727	.913
VAR00010	22.3000	91.529	.808	.909
VAR00011	22.5000	95.646	.668	.915
VAR00012	22.5625	98.325	.549	.920

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24.2125	112.144	10.58981	12

## Reliability

		Notes
Output Created		06-FEB-2023 16:09:31
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet2 <none> <none> <none> 80
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 /SCALE('emotion focused coping') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.03

## Scale: emotion focused coping

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.2000	235.833	.534	.932
VAR00002	41.5500	229.770	.731	.928
VAR00003	41.2000	237.073	.667	.930
VAR00004	41.1125	238.962	.609	.931
VAR00005	41.1250	230.516	.770	.928
VAR00006	41.6000	236.901	.570	.931
VAR00007	41.4375	228.224	.761	.928
VAR00008	41.4250	235.640	.542	.932
VAR00009	41.3500	227.800	.740	.928
VAR00010	41.5250	226.885	.826	.927
VAR00011	41.7250	233.493	.684	.929
VAR00012	41.7875	235.840	.622	.931
VAR00013	41.3875	225.380	.807	.927
VAR00014	41.4875	226.405	.792	.927
VAR00015	41.1750	229.665	.847	.927
VAR00016	41.2750	236.227	.722	.929
VAR00017	40.4750	249.189	.203	.939
VAR00018	41.5875	234.726	.594	.931
VAR00019	40.7000	245.453	.288	.937
VAR00020	40.1875	249.243	.244	.937

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.4375	259.110	16.09689	20

<b>Divisi Kerja</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Tingkat Stress</b>	<b>Strategi Coping</b>
71.33	42.25	63.04	32.33	34.38
52.47	62.59	36.32	32.33	34.38
43.04	42.25	63.04	32.33	34.38
61.90	42.25	63.04	32.33	34.38
43.04	62.59	63.04	32.33	56.25
43.04	42.25	63.04	32.33	56.25
43.04	42.25	49.68	32.33	34.38
52.47	42.25	49.68	32.33	34.38
71.33	42.25	63.04	32.33	34.38
61.90	42.25	49.68	32.33	56.25
43.04	62.59	36.32	55.52	56.25
43.04	42.25	63.04	55.52	56.25
43.04	42.25	49.68	55.52	34.38
61.90	62.59	36.32	55.52	56.25
43.04	62.59	49.68	55.52	56.25
43.04	62.59	49.68	55.52	34.38
43.04	62.59	49.68	55.52	34.38
43.04	62.59	36.32	55.52	56.25
43.04	62.59	36.32	55.52	56.25
43.04	62.59	49.68	55.52	56.25
61.90	42.25	63.04	55.52	56.25
43.04	42.25	36.32	55.52	56.25
43.04	42.25	49.68	55.52	34.38
43.04	62.59	49.68	55.52	56.25
43.04	42.25	49.68	55.52	56.25
43.04	42.25	36.32	55.52	56.25
43.04	42.25	49.68	55.52	56.25
61.90	42.25	49.68	55.52	56.25
61.90	62.59	36.32	55.52	56.25
52.47	42.25	49.68	55.52	56.25
43.04	42.25	49.68	55.52	56.25
43.04	62.59	36.32	55.52	56.25
43.04	42.25	63.04	55.52	56.25
71.33	62.59	49.68	55.52	56.25
43.04	42.25	36.32	55.52	56.25
43.04	42.25	63.04	55.52	56.25
52.47	42.25	49.68	55.52	34.38
52.47	62.59	49.68	55.52	56.25
71.33	42.25	63.04	55.52	56.25
61.90	42.25	63.04	55.52	56.25
43.04	42.25	49.68	55.52	56.25

5. Analisis statistik *t-score***Frequencies**

Notes	
Output Created	12-FEB-2023 10:47:25
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	DataSet2 <none> <none> <none> User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data. FREQUENCIES VARIABLES=A1 bgn us str cs /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time
	42 00:00:00.00 00:00:00.00

Statistics						
		JENIS KELAMIN	JENIS PEKERJAAN	usia	tingkat stres	coping stres
N	Valid	42	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0	0

**Frequency Table**

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	26	61.9	61.9	61.9
	perempuan	16	38.1	38.1	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

JENIS PEKERJAAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pelayan	26	61.9	61.9	61.9
	bartender	5	11.9	11.9	73.8
	kasir	7	16.7	16.7	90.5
	DJ	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

**usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 sd 25	11	26.2	26.2	26.2
Valid 26 sd 30	19	45.2	45.2	71.4
Valid di atas 30	12	28.6	28.6	100.0
Total	42	100.0	100.0	

**tingkat stres**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tinggi	10	23.8	23.8	23.8
Valid tinggi	32	76.2	76.2	100.0
Total	42	100.0	100.0	

**coping stres**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid problem focused coping	12	28.6	28.6	28.6
Valid emotion focused coping	30	71.4	71.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

**Crosstabs****Notes**

Output Created		12-FEB-2023 10:51:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax		CROSSTABS /TABLES=str BY A1 bgn us cs /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	174734

## Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
tingkat stres * JENIS KELAMIN	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
tingkat stres * JENIS PEKERJAAN	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
tingkat stres * usia	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
tingkat stres * coping stres	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

## tingkat stres \* JENIS KELAMIN Crosstabulation

Count

		JENIS KELAMIN		Total
		laki-laki	perempuan	
tingkat stres	sangat tinggi	8	2	10
	tinggi	18	14	32
Total		26	16	42

## tingkat stres \* JENIS PEKERJAAN Crosstabulation

Count

		JENIS PEKERJAAN				Total
		pelayan	bartender	kasir	DJ	
tingkat stres	sangat tinggi	4	2	2	2	10
	tinggi	22	3	5	2	32
Total		26	5	7	4	42

## tingkat stres \* usia Crosstabulation

Count

		usia			Total
		20 sd 25	26 sd 30	di atas 30	
tingkat stres	sangat tinggi	1	3	6	10
	tinggi	10	16	6	32
Total		11	19	12	42

## tingkat stres \* coping stres Crosstabulation

Count

		coping stres		Total
		problem focused coping	emotion focused coping	
tingkat stres	sangat tinggi	7	3	10
	tinggi	5	27	32
Total		12	30	42

**Crosstabs**

**Notes**

Output Created		12-FEB-2023 10:52:19
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet2 <none> <none> <none> 42
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table. CROSSTABS
Syntax		/TABLES=cs BY A1 bgn us /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL.
Resources	Processor Time Elapsed Time Dimensions Requested Cells Available	00:00:00.02 00:00:00.01 2 174734

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
coping stres * JENIS KELAMIN	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
coping stres * JENIS PEKERJAAN	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%
coping stres * usia	42	100.0%	0	0.0%	42	100.0%

**coping stres \* JENIS KELAMIN Crosstabulation**

Count		JENIS KELAMIN		Total
		laki-laki	perempuan	
coping stres	problem focused coping	9	3	12
	emotion focused coping	17	13	30
Total		26	16	42

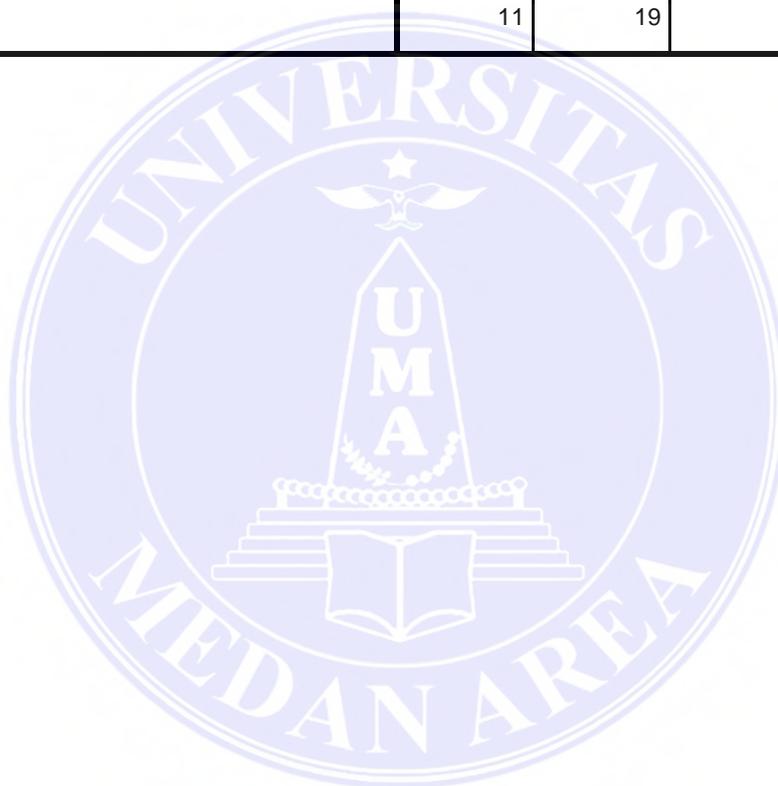
**oping stres \* JENIS PEKERJAAN Crosstabulation**

Count		JENIS PEKERJAAN				Total
		pelayan	bartender	kasir	DJ	
coping stres	problem focused coping	6	3	1	2	12
	emotion focused coping	20	2	6	2	30
Total		26	5	7	4	42

## coping stres \* usia Crosstabulation

Count

		usia			Total
		20 sd 25	26 sd 30	di atas 30	
coping stres	problem focused coping	1	7	4	12
	emotion focused coping	10	12	8	30
Total		11	19	12	42



## 6. Hasil analisis statistik uji hipotesis

**Report**

## Stress Kerja

Coping	Mean	N	Std. Deviation
PFC	1.42	12	.515
EFC	1.93	30	.365
Total	1.79	42	.470

**ANOVA Table<sup>a</sup>**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress Kerja * Coping	Between Groups (Combined)	2.288	1	2.288	13.492	.001
	Within Groups	6.783	40	.170		
	Total	9.071	41			

a. With fewer than three groups, linearity measures for Stress Kerja \* Coping cannot be computed.

**Descriptives**

		Coping	Statistic	Std. Error
Stress Kerja	PFC	Mean	1.42	.149
		95% Confidence Interval for		
		Lower Bound	1.09	
		Upper Bound	1.74	
		5% Trimmed Mean	1.41	
		Median	1.00	

	Variance		.265
	Std. Deviation		.515
	Minimum		1
	Maximum		2
	Range		1
	Interquartile Range		1
	Skewness		.388
	Kurtosis		-2.263
EFC	Mean		1.90
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.79
		Upper Bound	2.01
	5% Trimmed Mean		1.94
	Median		2.00
	Variance		.093
	Std. Deviation		.305
	Minimum		1
	Maximum		2
	Range		1
	Interquartile Range		0
	Skewness		-2.809
	Kurtosis		6.308

## 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

**Tests of Normality**

Coping	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.	
Stress Kerja	PFC	.374	12	.000	.640	12	.000
	EFC	.528	30	.000	.347	30	.000

a. Lilliefors Significance Correction

**Correlations**

		Stress Kerja	Coping
Kendall's tau_b	Stress Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001
		N	42
Coping	Coping	Correlation Coefficient	.513**
		Sig. (2-tailed)	.001
		N	42
Spearman's rho	Stress Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001
		N	42
Coping	Coping	Correlation Coefficient	.513**
		Sig. (2-tailed)	.001
		N	42

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

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Divisi Kerja	42	1	4	1.74	1.061
Usia Responden	42	1	3	2.02	.749
Jenis Kelamin	42	1	2	1.38	.492
Stress Kerja	42	1	2	1.76	.431
Coping	42	1	2	1.71	.457
Unstandardized Residual	42	-.90000	.58333	.0000000	.37012413
Valid N (listwise)	42				

## 7. Blueprint Skala Pengukuran Psikologi

## Blueprint Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem-aitem	
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Stres kerja secara Fisik	Mengalami ketegangan otot	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya terasa kaku. (9)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan. (1)</li> </ul>
		Susah tidur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya sering mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaan saya. (24)</li> <li>• Saya susah tidur jika ada masalah dalam pekerjaan saya. (4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tetap bisa tidur dengan nyaman setelah melakukan pekerjaan yang menumpuk. (10)</li> <li>• Saya tidur nyenyak meskipun masalah saya dalam pekerjaan banyak. (21)</li> </ul>
		Lelah atau kehilangan daya energi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya cepat merasa lelah karena banyaknya pekerjaan. (2)</li> <li>• Saya merasa lelah ketika pekerjaan tidak selesai. (23)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang banyak membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja. (20)</li> <li>• Pekerjaan yang menumpuk membuat energi saya bertambah. (22)</li> </ul>

		Sakit kepala	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghadapi banyaknya protes pelanggan, membuat kepala saya pusing. (3)</li> <li>• Banyaknya aduan pelanggan membuat saya sakit kepala. (7)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tetap berusaha melayani dengan baik meskipun banyak pelanggan yang dilayani. (11)</li> <li>• Saya semaksimal mungkin menghadapi pelanggan. (25)</li> </ul>
		Gangguan pendengaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya merasa tidak nyaman ketika suara bising dalam waktu yang lama. (5)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tetap berusaha agar nyaman melayani pelanggan. (8)</li> </ul>
2	Stres kerja secara Psikologis	Konsentrasi atau focus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya sulit berkonsentrasi ketika ruangan penuh dengan para pelanggan. (12)</li> <li>• Fokus saya berkurang ketika mendapat pelanggan banyak. (26)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya fokus dalam menangani kejadian khusus. (6)</li> <li>• Saya berkonsentrasi lebih jika ada tugas khusus. (32)</li> </ul>
		Kehilangan semangat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang dituntut harus selesai sebelum waktunya membuat saya malas. (33)</li> <li>• Pekerjaan yang monoton membuat saya tidak rajin menyelesaikan pekerjaan. (14)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan. (35)</li> <li>• Saya tetap bersemangat ketika pekerjaan tidak sesuai deadline. (37)</li> </ul>

		Mudah marah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pelanggan yang tidak kooperatif membuat saya marah. (13)</li> <li>• Pelanggan yang menumpahkan emosinya ke saya membuat saya marah balik. (27)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bersikap ramah terhadap setiap pelanggan yang datang memberikan pengaduan. (31)</li> <li>• Saya harus tetap ramah ketika pelanggan tidak kondisi baik. (38)</li> </ul>
		Tertekan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan saya yang harus berhadapan langsung dengan pelanggan saat ini membuat saya merasa tertekan. (18)</li> <li>• Saya tidak masuk kerja jika mendapat banyak teguran dari Manajemen. (30)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tekanan dalam pekerjaan membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. (19) untu</li> <li>• Tekanan dalam pekerjaan membuat saya semakin berinovasi dalam bekerja. (36)</li> </ul>
3	Stres kerja secara Perilaku	Menunda/menghindari pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya sering mengabaikan pekerjaan yang rumit. (40)</li> <li>• Saya sering menghindari pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya. (15)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya bersemangat jika mendapati pekerjaan yang menumpuk. (34)</li> <li>• Saya menyukai pekerjaan yang rumit. (39)</li> </ul>
		Meningkatnya frekuensi absensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang menumpuk membuat saya malas untuk masuk kerja. (28)</li> <li>• Pekerjaan yang monoton membuat saya tidak ingin masuk kerja. (16)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya masuk kerja setiap hari kecuali jika saya sedang sakit. (17)</li> <li>• Saya masuk kerja karena loyalitas tinggi terhadap perusahaan. (29)</li> </ul>

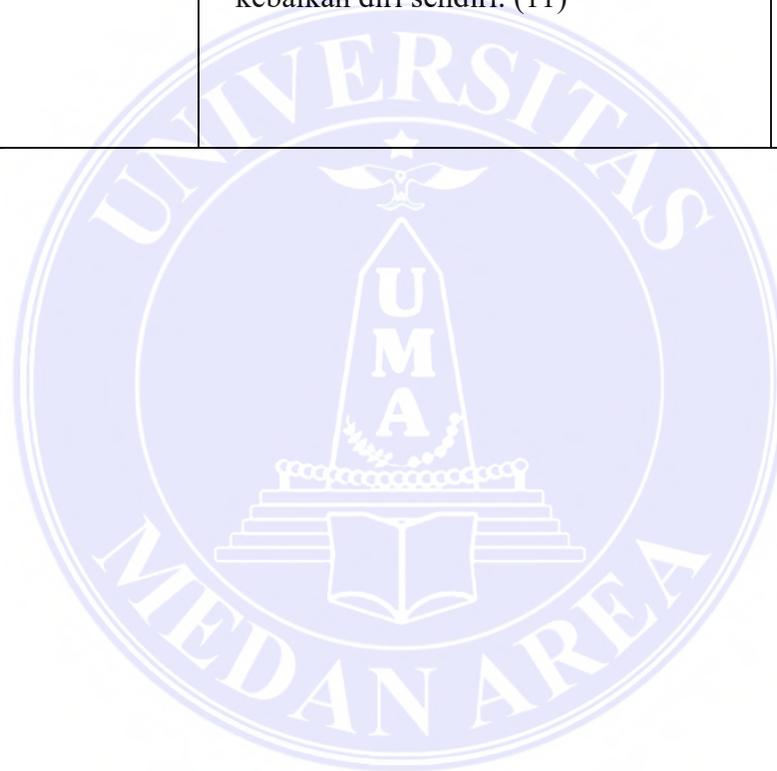
### Blueprint Skala Strategi Coping

No	Aspek	Indikator	Aitem-aitem	
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	<i>Problem Focused Coping</i> (Perempuan)	<i>Seeking Informational Support</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika mengalami sakit kepala, saya langsung mencari informasi kepada rekan dokter tentang cara menurun gejala fisik yang dialami. (5)</li> <li>• Ketika menghadapi perasaan tertekan, saya mencari informasi dengan psikolog melalui konseling atau terapi. (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya meratapi keadaan ketika tidak ada penyelesaian masalah pekerjaan. (9)</li> <li>• Saya ketika mendapat teguran managen menjadi malas dan memperburuk kinerja (11)</li> </ul>
		<i>Confrontive Coping</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya berusaha menghadapi masalah dengan tetap semangat dan tidak menunda pekerjaan. (6)</li> <li>• Saya berusaha maksimal ketika kehilangan semangat dan melanjutkan aktivitas kerja seperti biasa. (12)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya melarikan diri dari masalah dan tidak menyelesaikan permasalahan yang saya perbuat. (3)</li> <li>• Saya sebisa mungkin menghindari pekerjaan rumit dan tidak optimal dalam berkerja. (8)</li> </ul>
		<i>Planful Problem Solving</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika mendapati permasalahan, saya langsung mencari tahu sebab dan penyelesaian masalah. (7)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak mau menyelesaikan masalah</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika mengalami sulit berkonsentrasi, saya mencari tahu sumber dan menyelesaikan secara tepat. (2)</li> </ul>	<p>maupun solusi permasalahan itu. (10)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menganggap tidak ada penyelesaian masalah sulit berkonsentrasi dan tidak ada solusinya. (4)</li> </ul>
2	<i>Emotional Focused Coping (Laki-Laki)</i>	<i>Seeking Social Emotional Support</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika menghadapi tekanan saya mencari dukungan sosial dari sahabat, keluarga, dan orang terdekat agar kembali semangat. (1)</li> <li>• Ketika mengalami perasaan tertekan saya mencari dukungan dalam hal pekerjaan melalui rekan kerja, pimpinan dan organisasi. (14)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak mau mencari dukungan dari sahabat, keluarga dan orang terdekat ketika menghadapi perasaan tertekan. (10)</li> <li>• Saya merasa tidak ada dukungan dari rekan kerja, pimpinan dan organisasi mengenai masalah pekerjaan. (16)</li> </ul>
		<i>Distancing</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mengupayakan untuk melepaskan diri dari masalah dan membuat harapan positif. (4)</li> <li>• Saya mengupayakan mengeluarkan diri sendiri dari masalah yang kompleks</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak melakukan upaya untuk diri sendiri dalam menghadapi masalah. (7)</li> <li>• Saya tidak mengupayakan diri sendiri dalam mengeluarkan dari permasalahan yang</li> </ul>

			hingga menjadi harapan baru yang baik. (13)	menyebabkan saya tidak rajin. (18)
		<i>Escape Avoindance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya menghindari masalah dengan pergi mencari hiburan sesuai keinginan sendiri untuk memperbaiki keadaan psikologis. (5)</li> <li>• Saya menghindari masalah malalui hobi untuk memperbaiki keadaan prilaku saya. (12)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya selalu meratapi masalah dan tidak mencari hiburan pribadi. (9)</li> <li>• Saya selalu menghadapi masalah dengan marah. (20)</li> </ul>
		<i>Self Control</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika menghadapi perasaan tertekan saya mencoba untuk mengontrol diri dengan memikirkan hal-hal positif. (2)</li> <li>• Ketika mengalami keadaan mudah marah saya mencoba mengatur perilaku dan pikiran agar tidak terjadi masalah baru. (15)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika dalam keadaan marah saya membuat keributan dan masalah baru dengan menyalahkan keadaan dan lingkungan sekitar. (6)</li> <li>• Ketika menghadapi masalah saya membuat pikiran negatif dengan memikirkan hal-hal diluar nalar positif. (19)</li> </ul>
		<i>Positive Reappraisal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mendekati diri kepada sang pencipta dengan senantiasa berdoa meminta pertolongan pada saat menghadapi permasalahan. (3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika mengalami keadaan tertekan saya menjauhkan diri dari tuhan dan selalu</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya melakukan kegiatan religius sebagai bentuk kepribadian positif untuk kebaikan diri sendiri. (11)</li> </ul>	<p>mengumpat menyalahkan sangpencipta. (8)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketika menghadapi tekanan saya tidak mau beribadah sebagai bentuk kepribadian negatif. (17)</li> </ul>
--	--	--	---	--



## 8. Surat Keterangan Pengambilan Data Penelitian



## UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 0106/FPSI/01.10/1/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

17 Januari 2023

Yth. Bapak/Ibu Manager  
High 5 Bar & Lounge  
di  
Tempat

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

Nama : Chintya Rosalina  
NPM : 188600073  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di High 5 Bar & Lounge, Jl. Abdullah Lubis No. 81 Merdeka, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara, 20222 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Strategi Coping Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Klub Malam High5 di Kota Medan"*.

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

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

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

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



Chintya Rosalina, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



## 9. Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Penelitian

**HIGH5**  
Lounge & Bar

Jl. Abdullah Lubis No.81 Merdeka, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara, 20222

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manager Klub Malam *High5 Lounge and Bar* Medan, menerangkan bahwa :

Nama : Chintya Rosalina  
N P M : 188600073  
Fakultas : Psikologi  
Universitas Medan Area

Sesuai dengan surat Wakil Dekan Bidang Pendidikan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor 0106/FPSI/01.10/1/2023 tanggal 17 Januari 2023 telah selesai melaksanakan penelitian di Klub Malam High5 Lounge & Bar Medan dari tanggal 17 Januari s/d 16 Juni 2023 yang berjudul:

**“STRATEGI *COPING* TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN KLUB MALAM *HIGH5* DI KOTA MEDAN”**

Demikian Surat Keterangan Ini Dibuat dengan Sebenarnya, Untuk Dapat Dipergunakan Seperlunya.

Medan, 16 Juni 2023  
Manager *High5 Lounge and Bar* Medan.

**high5**  
Bar & Lounge  
MC Kevin Kinta Sibero