

IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA GURU SMA SWASTA KARTIKA 1-2 MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

HAURA NAMIRAH SALSABIL

198600021



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/5/24

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)14/5/24

IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA GURU SMA SWASTA KARTIKA 1-2 MEDAN

SKRIPSI

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

HAURA NAMIRAH SALSABIL

198600021



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Identifikasi Faktor-faktor Stres Kerja SMA Swasta Kartika 1-2
Nama : Haura Namirah Salsabil
NPM : 198600021
Fakultas : Psikologi


Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi
Ketua Prodi Psikologi

Tanggal disetujui : 24 Januari 2024

HALAMAN 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 24 Januari 2024



Haura Namirah Salsabil
198600021

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

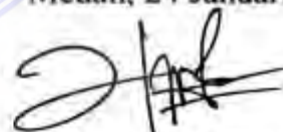
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Haura Namirah Salsabil
NPM : 19.860.0021
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 24 Januari 2024



Haura Namirah Salsabil
198600021

Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Guru SMA Swasta Kartika 1-2

Medan

Abstrak

Haura Namirah Salsabil

19.860.0021

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Guru SMA Swasta Kartika 1-2 Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 51 guru. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dengan model skala Gutmann. Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa angka KMO dan Bartlett's Test sebesar 0.785 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Berarti dinyatakan signifikan sehingga dapat dilanjutkan karena nilai KMO lebih besar dari 0,5 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Setelah seluruh variabel memiliki nilai yang mencukupi, tahap selanjutnya adalah melakukan proses inti dari analisis faktor yaitu melakukan proses ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang sudah ada sehingga terbentuklah satu ataupun beberapa faktor. Kemudian nilai *extraction*/factor Loading menunjukkan seberapa besar tingkat hubungan dari variabel terhadap kelompok faktor yang akan terbentuk. Dari ketiga faktor yang ada menunjukkan bahwa ketiga faktor memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari *communalities* maka semakin baik analisis faktor, karena semakin besar karakteristik variabel asal yang dapat diwakili oleh faktor yang terbentuk. Dalam hal ini yang paling besar memiliki kekuatan hubungan adalah Faktor Individual stressor dengan koefisien sebesar 0.980. Selanjutnya melihat nilai tabel component matrix, nilai yang ditunjukkan didalam tabel component matrix merupakan besarnya nilai factor loading atau besar korelasi suatu variabel terhadap faktor yang terbentuk.

Kata kunci: Stres kerja, Guru

The Identification of Job Stress Factors among Teachers at SMA Swasta Kartika 1-2 Medan

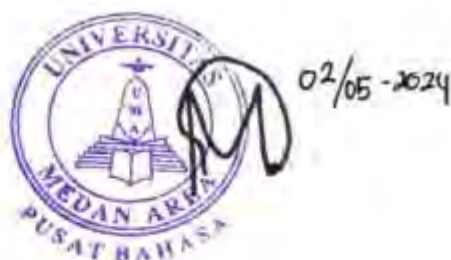
ABSTRACT

Haura Namirah Salsabil
198600021

Faculty of Psychology, University of Medan Area

This research aimed to determine the identification of job stress factors among teachers at SMA Swasta Kartika 1-2 Medan. The research method used was a descriptive quantitative approach. The population of this research was 51 teachers. The sample taken for this research was the total population. The scale used in this research was the work stress scale with the Gutmann scale model. Based on the analysis results, it could be seen that the KMO and Bartlett's test values were 0.785 with a significance level of 0.000. This means that it is declared significant so it could be continued because the KMO value was higher than 0.5 and the significance value was less than 0.05. After all variables had sufficient values, the next step was to perform the core process of factor analysis, which is to perform an extraction process on a set of existing variables so that one or more factors are formed. Then, the extraction/factor loading value showed the degree of correlation between the variables and the group of factors that would be formed. The three existing factors showed that the three factors had a strong correlation with the formed variables. In other words, the higher the value of communalities, the better the factor analysis, because the greater the characteristics of the original variables that could be represented by the factors formed. In this case, the factor with the greatest strength of correlation was the factor Individual Stressor, with a coefficient of 0.980. Next, the values in the Component Matrix Table showed that the values in the Component Matrix Table were the factor loading values, or the correlation between a variable and the factors formed.

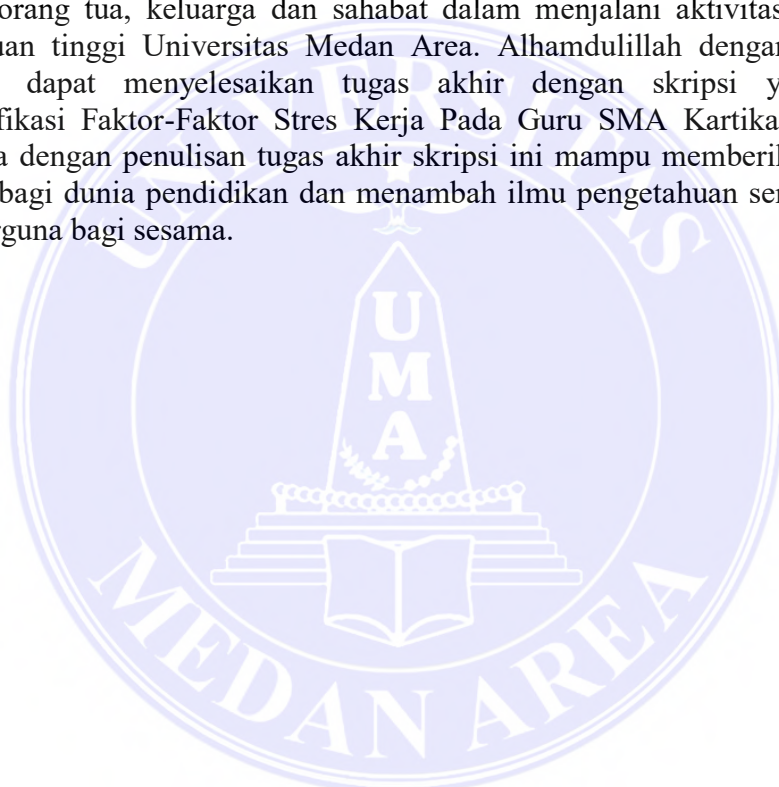
Keywords: Job stress, Teacher



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Haura Namirah Salsabil Lahir di Pangkalan Brandan pada tanggal 27 Maret 2001, Penulis lahir dari pasangan Bapak Selamat Heryanto dengan Ibu Fakhriah, S.Ag, S.Pd aud, Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis memiliki satu adik Perempuan Nadyne Qurrota A'yuni. Pada Tahun 2018 Penulis lulus dari SMA Negeri 12 Medan Pada tahun 2019 penulis terdaftar pada salah satu Universitas Swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT , usaha dan disertai doa dari kedua orang tua, keluarga dan sahabat dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Guru SMA Kartika 1-2 Medan”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons, selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini. Kepada seluruh Sampel, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi form penelitian dari peneliti. Kepada Bunda, yang telah mengasuh saya dari kecil dan memberikan cintanya kepada saya, yang selalu ada dan menemani saya di saat jatuh dan bangun, yang selalu mendukung saya dan menjadi sahabat saya. Kepada Ayah, yaitu cinta pertama saya, yang telah menjadi support system saya, dan menjadi superman terhebat saya karena selalu memberikan yang terbaik untuk anak kesayangannya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

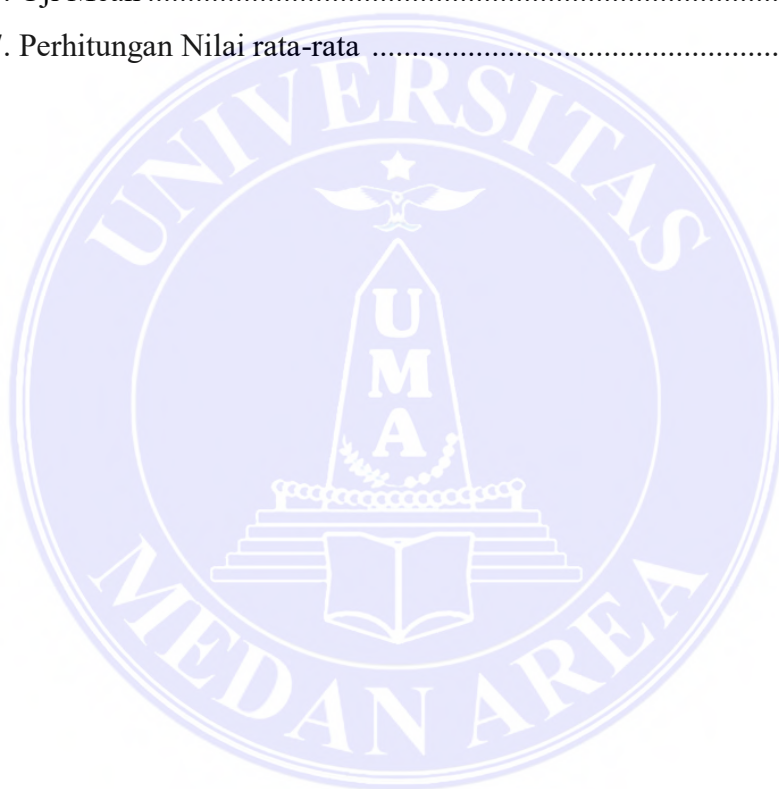
| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI..... | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| RIWAYAT HIDUP | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Hipotesis Penelitian | 7 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 7 |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Stres Kerja | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Stres Kerja | 8 |
| 2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja | 9 |
| 2.1.3 Aspek – Aspek Stres Kerja | 13 |
| 2.1.4 Jenis Stres Kerja..... | 15 |
| 2.1.5 Ciri Stres Kerja | 17 |
| 2.2 Faktor-faktor stres kerja guru | 18 |
| 2.3 Kerangka Konseptual..... | 21 |
| III. METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian..... | 22 |
| 3.2 Bahan dan Alat | 22 |
| 3.3 Metodologi Penelitian..... | 23 |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 24 |
| 3.5 Prosedur Kerja | 25 |
| IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 28 |
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 28 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| 4.2 Pembahasan | 33 |
| V. SIMPULAN DAN SARAN | 36 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 36 |
| 5.2 Saran | 37 |
| DAFTAR PUSTAKA | 38 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. Tabel Skala Stres Sebelum Uji Validitas | 25 |
| Tabel 2. Tabel Skala Stres Setelah Uji Validitas | 28 |
| Tabel 3. KMO and Bartlett's Test | 29 |
| Tabel 4. Measures of Sampling Adequacy | 29 |
| Tabel 5. Komponen Matriks dan Kontribusi..... | 30 |
| Tabel 6. Uji Mean | 31 |
| Tabel 7. Perhitungan Nilai rata-rata | 32 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, untuk menghasilkan pendidikan yang baik tak lepas dari faktor kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya yang baik dan berkualitas sangat diperlukan saat ini terutama dalam menghadapi persaingan yang tinggi di berbagai bidang. Sumber daya yang berkualitas tidak tercipta begitu saja. Kualitas sumber daya manusia akan muncul dan terbentuk melalui sistem pendidikan serta mutu yang baik pula. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah tercantum dalam Undang-Undang Guru dan Dosen, Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1. Menurut Departemen Pendidikan Nasional, guru merupakan seorang individu yang berprofesi atau pekerjaannya sebagai mengajar. Sebagai seorang guru tentunya harus melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagaimana hakikatnya guru. Namun, tidak hanya melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, guru juga diharapkan sehat secara fisiologis maupun psikologis agar dapat memberikan pelayanan dengan baik pada anak didiknya.

Guru adalah sosok figur yang sangat sentral dalam sebuah lembaga kependidikan. Sebagai seorang pengajar, guru diuntut untuk bertanggung jawab terhadap diri sendiri, lembaga pendidikan serta masyarakat umum dan semua itu

tidaklah pekerjaan yang mudah. Sebagai seorang tenaga pengajar, guru memiliki tugas untuk membagikan ilmunya kepada murid, sedangkan sebagai seorang tenaga pendidik, guru memiliki peran untuk membimbing serta membina muridnya menjadi individu yang memiliki kesusilaan agar dapat aktif, cakap, dan kreatif.

Jika seorang guru dapat menjalankan profesinya secara komitmen dan konsisten sebagai tenaga pendidik, maka akan memberikan dampak yang positif bagi anak didiknya. Namun pada kenyataannya, profesionalitas dalam bekerja menghadapkan guru untuk memiliki tuntutan yang banyak dan beban kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Peran guru sebagai tenaga didik di sekolah, menjadikan individu dalam melaksanakan tugas sebagai guru akan menemukan banyak permasalahan terlebih ketika harus dihadapkan dengan berbagai situasi yang menuntut. Kondisi yang seperti ini akan memberikan dampak negatif bagi performa seorang guru, contohnya guru mengalami kesulitan, kerumitan, dan permasalahan lainnya. Seperti yang dikutip dari Purba, Yulianto, dan Widyanti (2007), dalam menjalankan peran tersebut, tidak sedikit beban kerja yang dihadapi oleh seorang guru yang akan menimbulkan kerumitan, ketidakpuasan, dan kelelahan emosi.

Selama seminggu, guru dibebani tugas mengajar minimal 18 jam pelajaran, dengan durasi untuk setiap jamnya adalah 45 menit (Noor dalam Purba, dkk, 2007). Sebagai tenaga pendidik dan pengajar, masa kerja yang relatif cukup lama membuat guru mau tidak mau harus setiap hari menggeluti rutinitas atau kegiatannya di tempat kerja, yaitu sekolah.

Penelitian juga dilakukan terhadap guru-guru di Indonesia yang menunjukkan bahwa, 30,27 % guru mengalami stress kerja yang serius, 48,11 % guru mengalami stres kerja sedang, dan 21,62 % guru mengalami stress yang kurang serius (Arismunandar dalam Purba, dkk, 2007). Data penelitian yang dialami oleh guru ini di akibatkan karena individu mengalami stres dalam jangka waktu yang cukup lama dan dengan kondisi yang sangat melibatkan emosional tinggi, sehingga standard keberhasilan guru secara pribadi berkurang, dan hal tersebut menjadikan individu mengalami lelah fisik maupun mental. Menurut Handoko (Lukaningsih & Bandiyah, 2011) menjelaskan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres yang dipaparkan oleh Hans Selye adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya (Hawari, 2011). Menurut Waitz, Stromme, Railo (Sukadiyanto, 2010) individu yang mengalami stres akan berperilaku lain dibandingkan dengan tujuannya yang tidak mengalami stres. Seorang guru yang memiliki tingkat stres yang tinggi maka akan sangat mempengaruhi siswa-siswanya dan sebaliknya apabila seorang guru yang memiliki tingkat stres yang rendah maka akan memudahkan tujuan guru tersebut dalam mencapai tujuannya. Stres sangat berpengaruh besar dalam kelancaran untuk mencapai tujuannya ketika guru mengalami stres maka akan membuat guru berpikir negatif dan mengganggu guru saat dilaksanakannya proses ajar mengajar. Guru adalah orang yang berjasa dalam mendidik siswa-siswanya. Guru tersebut memiliki tugas dalam mengembangkan kemampuan siswa dan menjadi fasilitator disekolah.

Apabila guru yang menjadi fasilitator mengalami stres maka akan membuat tugas guru tersebut terhambat (Rizal, 2013). Stres banyak dialami oleh individu pada saat ini dan stres yang umumnya dialami adalah stres ringan. Hal ini sudah menjadi bagian hidup dari manusia. Stres akan lebih mudah muncul apabila individu mengalami tekanan baik dari internal maupun eksternal. Salah satu hal yang dapat memicu stres adalah individu kurang mampu mengadaptasikan dirinya dengan tuntutan atau beban yang dijalani. Secara umum, stres terjadi jika individu dihadapkan dengan peristiwa yang mereka rasakan sebagai ancaman kesehatan fisik atau psikologis. Kondisi seseorang yang mengalami stres maka akan menghambat dalam pekerjaan sehari-hari dan akan membuat beban dari masalah yang dihadapi akan semakin sulit untuk diselesaikan (Segarahayu, 2013).

Menurut Gunawati, dkk (2006) stres pada dasarnya tidak selalu berdampak negatif, karena stres kadang dapat bersifat membantu dan menstimulasi individu untuk bertingkah laku positif. Stres yang berdampak positif biasa disebut dengan eustress, sebagai contoh guru SD yang mengalami kejenuhan dalam menjalani pekerjaannya namun, setiap hari melihat tingkah laku anak-anak yang lucu sehingga dapat membangkitkan rasa semangat untuk mengajar. Sedangkan stres yang berdampak negatif disebut dengan distress, seperti guru SD yang mudah emosi ketika mendapati anak didiknya melakukan kesalahan.

Menurut Luthans (2017) menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari: *Extra Organizational Stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal. Pada faktor ini didukung dengan kutipan wawancara bahwa guru

mengakui terkadang keluarga penyebab mereka mengalami stres kerja yang muncul karena terkadang adanya tekanan dari keluarga dan juga dari ekonominya. *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup. Pada faktor ini didukung dengan kutipan wawancara bahwa guru mengakui bahwa mereka memiliki konflik dengan guru yang juga mengajar disana, meskipun hal ini tidak terjadi pada semua guru, namun beberapa guru mengakui bahwa konflik sering terjadi sesama guru. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis. Pada faktor ini didukung dengan kutipan wawancara bahwa guru dalam mengatasi stres berbeda-beda terlihat dari saat wawancara yang mengakui bahwa saat mengatasi stres dengan beragam cara masing-masing.

Berdasarkan penelitian Safitri tahun 2020 di Samarinda, terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan nilai Sig. sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Faktor hubungan interpersonal juga merupakan salah satu sumber timbulnya stres kerja pada guru. Hubungan interpersonal dapat berupa komunikasi yang terjadi antar rekan kerja sesama guru maupun dengan atasan. Komunikasi yang tidak baik akan menurunkan tingkat kepercayaan dan minat untuk memecahkan permasalahan sehingga menjadi pembangkit timbulnya stres kerja.

Hubungan umur dengan stres kerja memiliki kesamaan dengan hubungan masa kerja dengan stres kerja, namun untuk beberapa pekerjaan, faktor umur yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman dan pemahaman kerja yang baik. Selain

itu, faktor peran individu dalam organisasi juga menjadi penyebab timbulnya stres kerja. Ketika terjadi pertentangan dengan tugas harus dikerjakan maupun prosedur kerja yang tidak jelas akan menjadi pemicu stres akibat kerja pada guru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia tahun 2017 menyatakan bahwa 44% orang guru mengalami stres kerja berat, 61% memiliki beban kerja berat, 50% memiliki pengembangan karir yang baik, dan 33% memiliki hubungan interpersonal yang buruk.

Selain itu, penelitian dari Berutu pada guru SD di Kecamatan Parlilitan Sumatera Utara tahun 2018 menyatakan bahwa 87,5% guru mengalami stres kerja ringan, 55,6% memiliki beban kerja berat, 59,7% memiliki peran individu yang rendah, dan 34,7% memiliki hubungan interpersonal yang buruk. Sejalan dengan itu, berdasarkan penelitian Sugiarto dkk pada SD di Yayasan SLB Prof. Dr. Sri Soedewi tahun 2018, menyatakan bahwa 54,8% guru mengalami stres kerja tinggi, 35,7% memiliki beban kerja tinggi, dan 52,4% dukungan organisasi yang rendah. Lebih lanjut, penelitian dari Riska pada guru SLB Negeri 2 Padang tahun 2019 menyatakan bahwa sebesar 32,4% guru mengalami stres kerja sedang, 73% memiliki beban kerja berat, 40,5% mengalami komunikasi interpersonal yang kurang baik dan 8,1% memiliki mekanisme koping maladaptive (Ribka, 2019)

Menurut hasil wawancara dengan beberapa guru, didapatkan keterangan bahwa guru-guru tersebut jarang berdiskusi mengenai pekerjaannya, mereka lebih memilih menghadapi beban kerjanya sendiri sehingga menimbulkan stres. Stres yang ditimbulkan tanpak berdasarkan ciri stres kerja seperti: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga

sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa guru memiliki ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. Tidak jarang permasalahan-permasalahan yang telah disampaikan diatas akan membuat stres individu. Apalagi guru harus melaksanakan rutinitas dan kegiatan tersebut secara berulang-ulang dalam setiap harinya. Dari tugas, peran, dan tanggung jawab seorang guru dapat dipaparkan beban dan tuntutan guru selama mengajar.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara pada guru BK yang dimana guru BK tersebut merupakan guru rutin yang piket dan diketahui bahwa banyak guru yang mengecek kondisi kesehatannya kepada petugas UKS/ Kesehatan yang ada disekolah. Guru mengalami stres kerja karena jika siswa terlambat, guru turut serta menyelesaikan permasalahan pada siswa yang terlambat tersebut, sehingga guru harus meninggalkan kelasnya dan tidak mengajar pada jam pertama, jadi hal tersebut menjadi beban bagi gurunya karena tidak mengajar dan tidak tersampaikan materi yang diajarkan oleh guru. Apalagi jika guru dan siswa terlambat maka guru dan siswa akan menunggu di depan gerbang sampai jam 08.00. Jam tersebut ditentukan oleh pihak sekolah dimana gerbang akan ditutup jam 07.30 sampai 08.00. hal tersebut menjadi salah satu hal yang membuat kondisi fisik guru menurun. Selain itu saat berdiskusi dengan rekan, mereka tidak mendapat jawaban yang mereka inginkan. Komunikasi yang tidak baik selama

melakukan pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala seperti rendahnya tingkat kepercayaan antar guru dan kurangnya minat dalam memecahkan masalah yang terjadi. Dasar inilah yang membuat saya tertarik untuk meneliti tentang Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Guru SMA Swasta Kartika 1-2 Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka didapat suatu rumusan masalah: Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Guru SMA Swasta Kartika 1-2 Medan

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Guru SMA Swasta Kartika 1-2 Medan

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan pada kajian teori terutama di bidang Psikologi industri dan organisasi. Hal tersebut dapat menambah bukti tentang Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Guru.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pembaca mengenai Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Guru, dan diharapkan dapat mengatasi timbulnya stres kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Ekawarna (2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka Luthans (dalam Cahyono, dan Koentjoro, 2015). Menurut Siagian (dalam Fatikhin, dkk, 2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi.

Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Menurut King (dalam Asih, et al., 2018) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Menurut (Luthans, 2017) stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh

perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sementara stres yang dialami lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah kondisi emosional seseorang terhadap berbagai penyebab timbulnya, ditandai dengan perubahan fisiologis dan perilaku seseorang dalam kehidupan.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Luthans (2017) menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari:

- a. *Extra Organizational Stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
- b. *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
- c. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Terdapat 3 faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu menurut Cooper dan Payne (dalam Ibrahim, 2015) yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Menurut Hurrell, dkk (dalam Ibrahim, 2015), faktor yang menimbulkan stres di pekerjaan antara lain faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan

iklim organisasi, tuntutan luar organisasi/pekerjaan, dan ciri individu. Karakteristik individu seperti umur, tingkat pendidikan, tipe kepribadian, masa kerja dan lokasi tempat tinggal merupakan beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja.

Menurut (Robbins, 2015) ada beberapa faktor penyebab stres kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

- 1) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- 2) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- 3) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- 4) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa

penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, peneliti mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- 3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang

cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

- 4) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- 1) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- 3) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang.

Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yakni : Caroline (dalam Situngkir, 2010) menemukan Faktor-faktor penyebab stres pada masing-masing partisipan memiliki variasi dan kombinasi yang beragam. Ketiga partisipan mengalami stres terhadap suara yang tinggi dan kuat, tekanan, frustrasi yang bersumber dari konflik, serta ketakutan dan kecemasan. Faktor lain yang menjadi penyebab stres bagi para terapis, misalnya hubungan dengan rekan sekerja, lama bekerja sebagai terapis, anak autisme, dukungan keluarga, kepadatan jadwal dan rutinitas kerja, serta ketidak sesuaian beban kerja dengan gaji yang didapat.

2.1.3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja memiliki tiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku (Beehr, 2014). Aspek fisiologis merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur. Aspek berikutnya adalah aspek psikologis atau emosi. Aspek ini merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerja merasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri, dan sampai menarik diri dari pergaulan. Aspek terakhir adalah aspek perilaku. Aspek ini merupakan respon fisik yang dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku, seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan

interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Menurut Luthans (2017) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan aka menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* :

- a. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
- b. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Beehr dan Newman (2017) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu :

- a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana.

c. Aspek Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stres kerja yaitu : fisik, psikologis dan perilaku.

2.1.4. Jenis Stres Kerja

Berney dan Selye (2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. *Eustress* (good stress), yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- b. *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- c. *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- d. *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi.

Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick dan Quick (dalam Yuliana, et al., 2019:5) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi
- b. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*. *Eustress* merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras.

2.1.5. Ciri-ciri Stres Kerja

Menurut Luthans (2017) ciri ciri stres kerja sebagai berikut:

- a. *Fisik*, masalah kesehatan fisik seperti: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti

sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

- b. *Psikologis*, ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. *Perilaku*, seperti: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Beehr dan Newman (2017) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu :

- a. Fisik

Ditandai dengan sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan dileher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan pernafasan.

- b. Psikis

Ditandai dengan mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal-hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa

terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung kepada orang lain, perasan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan prustasi.

c. Prilaku

Ditandai dengan : tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, *self esteem* rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, bermasalah dalam perkawinan, cemburu berlebihan, merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal – hal seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, perfoma rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi renadah, menerima status rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, kurang orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Menurut Berney dan Selye (2018) stres ditandai dengan beberapa ciri sebagai hal berikut:

- a. Respons yang dimiliki seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang menantang kebiasaan pekerja untuk mengatasinya.

- b. Stres bisa terjadi dalam berbagai kondisi kerja, tetapi lebih sering memburuk ketika pekerja merasa hanya memiliki sedikit dukungan dari atasan dan kolega, begitu juga kontrol yang terlalu terbatas pada proses kerja.
- c. Sering terjadi kebingungan antara tekanan atau tantangan dan stres. Terkadang, hal itu digunakan untuk “menoleransi” praktik manajemen buruk perusahaan.

2.2. Faktor-faktor Stres Kerja Guru

Guru merupakan profesi yang berperan besar dan mempunyai kedudukan sangat penting serta strategis dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa seorang guru memikul tanggung jawab moral dan kewajiban yang besar, sebab profesi guru lebih menuntut untuk mencetak sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Dengan begitu banyaknya tanggung jawab dan tuntutan seorang guru, profesi guru menjadi salah satu profesi yang rentan terhadap stres.

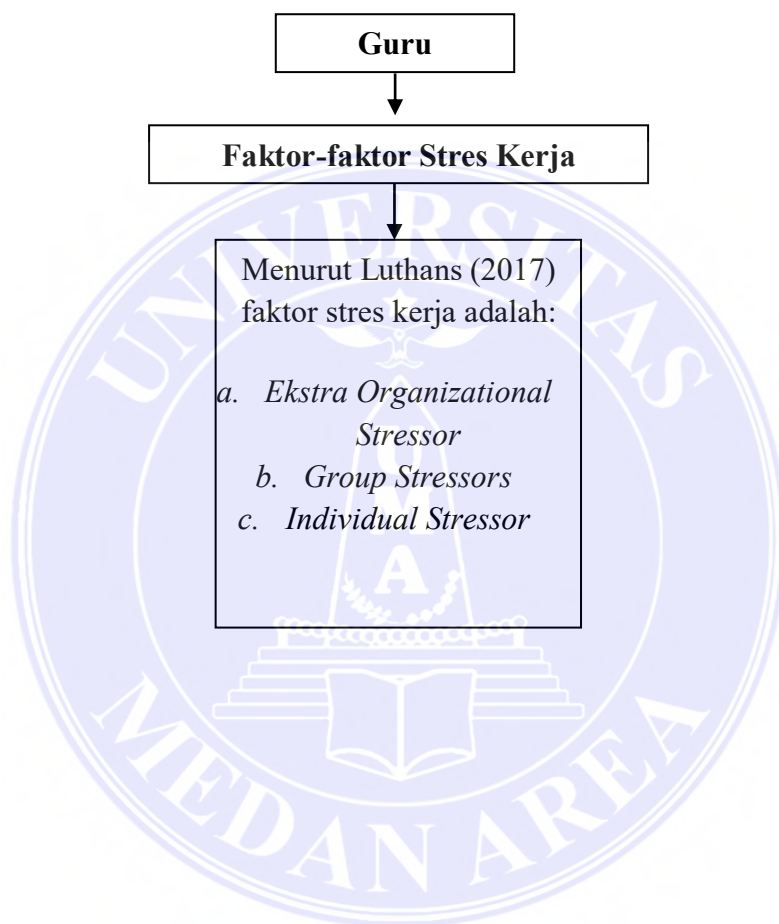
Adapun faktor yang menyebabkan stres kerja yang ingin di teliti yaitu: *Ekstra Organizational Stressor, Group Stressors, Individual Stressor*, Adapun faktor pertama yaitu *Extra Organizational stressor*. Berbagai penelitian mengenai stres kerja yang telah dilakukan di Indonesia, kebanyakan berupa penelitian-penelitian terapan yang umumnya bersifat hubungan korelasional. Di kawasan Asia Pasifik tren stres kerja melebihi rata-rata global yang berkisar 48%. Berdasarkan hasil survey Regus pada tahun 2012 dilaporkan bahwa tingkat stres

kerja di Negara-negara seperti Malaysia mencapai 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, Cina 73%, Indonesia 73%, dan Thailand 75%. Untuk Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9% dari tahun sebelumnya yang hanya berada di tingkat 64%. Tingginya presentase stres kerja di Indonesia selain dipengaruhi oleh faktor di dalam negeri juga terkait dengan faktor individu dan pekerjaan (Timah, 2014).

Adapun penelitian “Analisis Faktor-faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu: faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan (Mega dkk, 2016). Dengan hasil penelitian dapat disimpulkan : 1. Pengaruh Faktor Ekstraorganisasi secara Parsial Terhadap Kinerja Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor ekstraorganisasi atau dengan meningkatnya faktor ekstraorganisasi maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 2. Pengaruh Faktor Organisasi secara Parsial Terhadap Kinerja Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor organisasi atau dengan meningkatnya faktor organisasi maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 3. Pengaruh Faktor Kelompok secara Parsial Terhadap Kinerja Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kelompok atau dengan meningkatnya faktor kelompok maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 4. Pengaruh Faktor Individu secara Parsial Terhadap Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor individu atau dengan meningkatnya faktor individu maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 5. Pengaruh Faktor Ekstraorganisasi, Faktor Organisasi, Faktor Kelompok dan Faktor Individu

secara Simultan Terhadap Kinerja Variabelterikat kinerja (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas faktor ekstraorganisasi (X1), faktor organisasi (X2), faktor kelompok (X3) dan faktor individu (X4).

2.3. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini rencananya dilakukan pada tanggal 09 Desember 2023 sampai dengan tanggal 18 Desember 2023. Sebelum melakukan penelitian, Peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan angket kepada sampel. Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti : cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. Selanjutnya dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas skala tersebut.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Adapun kuesioner yang digunakan dengan metode skala model Gutmann. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para sampel yang berada di tempat penelitian. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop

dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

3.3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun penelitian kuantitatif deskriptif menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Defenisi operasional variabel penelitian agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Stres kerja adalah kondisi emosional seseorang terhadap berbagai penyebab timbulnya, ditandai dengan perubahan fisiologis dan perilaku seseorang dalam kehidupan. Skala *stress* disusun berdasarkan faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Luthans (2017) menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari:

- a. *Extra Organizational Stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.

- b. *Group Stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
- c. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini guru sebanyak 51 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 51 orang. Menurut (Sugiyono, 2016) total sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan dari populasi. Maka dari itu teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling.

3.5. Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan, pertama kali dilakukan persiapan administrasi, sebelum dilakukan penyebaran data pada pihak sekolah, selanjutnya pihak Universitas Medan Area mengeluarkan surat penelitian sebagai pengantar dan selanjutnya Pihak sekolah mengeluarkan surat selesai penelitian.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan alat ukur penelitian dalam penelitian ini menggunakan Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja. Adapun tabel alat ukur sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel *Stres* Sebelum Uji Validitas

| STRES KERJA | INDIKATOR | FAVOURABLE | UNFAVOURABLE | Total |
|---|-------------------------|----------------|----------------|-------|
| Faktor <i>Extra Organizational stressor</i> | Keluarga | 1,15, 25, 35 | 18, 22, 32, 48 | 16 |
| | Keadaan ekonomi | 7, 11, 41, 43 | 4, 10, 26, 38 | |
| Faktor <i>Group stressors</i> | Kebersamaan | 9, 19, 33, 37 | 2,14, 28, 44 | 16 |
| | Konflik antara individu | 17, 31, 45, 47 | 6, 20, 34, 42 | |
| Faktor <i>Individual stressor</i> | Peran | 3, 21, 29, 39 | 12, 24, 36, 46 | 16 |
| | Kontrol Personal | 5, 13, 23, 27 | 8, 16, 30, 40 | |
| Total | | | | 48 |

3.5.3 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Kata valid diartikan juga sebagai sah. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya dengan *SPSS Viewer 24.01*.

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang dilakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrumnt pengukuran. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat di percaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten. Menurut (Umar, 2015) untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reliabilitas (*Alpha*) tersebut dibandingkan dengan 0,6. dimana jika nilai Alpha lebih besar dari 0,6 maka, intrumen tersebut dinyatakan reliabel, begitu pulasebaliknya.

Sebagaimana yang dinyatakan (Usman., 2016), Jika koefisien reliabilitas (*Alpha*) mendekati 1 sangat baik, jika berada diatas 0,8 baik, tetapi bila berada di bawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai *Alpha* berada di

bawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran kita tidak reliabel.

3.5.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *analisis deskriptif*. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak

3.5.2 Uji Linearitas

Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa angka 0.785 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Dapat dilihat dari analisis faktor yaitu melakukan proses ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang sudah ada sehingga terbentuklah satu ataupun beberapa faktor. Kemudian nilai *extraction/factor Loading* menunjukkan seberapa besar tingkat hubungan dari variabel terhadap kelompok faktor yang akan terbentuk. Dari ketiga faktor yang ada menunjukkan bahwa ketiga faktor memiliki hubungan yang kuat dengan variabel yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari *communalities* maka semakin baik analisis faktor, karena semakin besar karakteristik variabel asal yang dapat diwakili oleh faktor yang terbentuk. Dalam hal ini yang paling besar memiliki kekuatan hubungan adalah Faktor Individual *stressor* dengan koefisien sebesar 0.990. Selanjutnya melihat nilai tabel component matrix, nilai yang ditunjukkan didalam tabel *component matrix* merupakan besarnya nilai *factor loading* atau besar korelasi suatu variabel terhadap faktor yang terbentuk.

5.2 Saran

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

5.2.1 Saran Kepada Guru

Disarankan menjaga kesehatan fisik guru dengan cara memperhatikan pola hidup sehat seperti mengonsumsi makanan yang sehat dan bergizi terutama pada guru yang sudah memasuki usia lebih 50 tahun, guru dapat hadir ke sekolah dengan tepat waktu, sesuai dengan jadwal mengajar guru. Disarankan guru tepat waktu memasuki kelas sesuai dengan jam pelajaran. Disarankan juga kepada guru-guru agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

5.2.2 Saran Kepada Sekolah

Disarankan kepada sekolah dapat melakukan kegiatan yang positif guna untuk mendukung kemajuan mutu pendidikan seperti melakukan kegiatan seperti kegiatan family gathering, kegiatan outbound, kegiatan seminar, workshop, pelatihan dan relaksasi.

5.2.3 Saran Peneliti Berikutnya

Disarankan penelitian ini dapat menjadi referensi dan karena penelitian ini hanya meninjau sebagian saja dari faktor yang mempengaruhi stres kerja maka perlu menambah variabel lain agar hasil yang didapatkan lebih bervariasi dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta
- Andarini, S. R. & Fatma, A. (2013). Hubungan antara Distres dan Dukungan Sosial dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa dalam Menyusun Skripsi. *Talenta Psikologi*. Vol. II, No, 2, Agustus 2013.
- Anoraga,P. 2003. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar S.(2014). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Beehr, T.A and Newman, J.E., 2000, *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*, *Journal Applied Psychology*.
- Biru, Mega,2016. *Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 39 No. 2.
- Davis, dkk. 2015. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dodiansyah, K. A. (2014). *Hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan solopos* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ekasari, A., & Yuliyana, S. (2012). Kontrol diri dan dukungan teman sebaya dengan *coping stress* pada remaja. *Journal Soul*. 5 (2), 55-66.
- Eva Svarcova, I. L. (2014). *Social Support as a Part of Quality of Life as Viewed by Minority Pupils*. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*.
- Gibson. 2006. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.

- Ginting, Febriana (2013), *Analisa terhadap sistem akuntansi pemberian kredit usaha mikro pada PT Bank Mandiri (Persero)*, Jakarta.
- Greenberg, J.S. 2004. *Comprehensive Stress Management*. 8 th Edition. New York : Mc Graw Hill Inc
- Hadi,S. 2000. *Statistik Jilid 2*. Y ogyakarta: Penerbit Andi
- Handoko,T.H. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta : Balai Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- HIPKABI. (2014). *Buku Keterampilan Dasar Bagi Perawat Kamar Bedah*. Jakarta: Hipkabi Press.
- H.Nawawi, 2011; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor - Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT . Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. 2016;8:60–8.
- Jangland, 2018, D. F. (2018). *Perilaku Caring Perawat Di Ruangan Rawat Inap. Ilmu Kesehatan, 09*.
- Kemendes RI. 2010. Riset Kesehatan Dasar, RISKESDAS. Jakarta: Balitbang Kemendes RI.
- Lukaningsih, Z. L. dan Bandiyah, S. (2011). *Psikologi Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Luthans, 2017. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Munandar. 2011. *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Nadia, A, Z. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja. Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan.
- Nurmalasari. 2010. *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Harga Diri Pada Remaja Penderita Penyakit Lupus*. Jurnal Fakultas Psikologi Gunadarma. Jakarta.
- Purba, Yulianto A, Widyanti E. 2007. Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Guru. *Jurnal Psikologi*. 5 (1): 77-87.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 2003. *Organization Behavior : Concept, Consensus, dan Application*, Prentice Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, 2008, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso,S. 2001. *Buku Latihan SPSS statistik parametrik*. Jakarta PT. Elex Media Komputindo.
- Sarafino, E.P. 2002. *Health Psychology : Healthy Psychology Biopsychosocial Interactions*. New York : John Willeyant.
- Setiawan, A. I. (2013). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 2(1).
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat*. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(2), 376-396.
- Setyaningrum, P., Dwityanto, A., & Psi, S. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan di RS. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Siagian, Sondang P. 2011. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinokki, 2011, *Social Factor at Work and the Health of Employee, Juvenes Prints, Tampere*.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono.2000.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno H. 2011 *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru.
- Tantra, M.S. & Larasati, T.A. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Majority*. 4(9), 58-63.

Waluyo, Minto. (2009). Psikologi Teknik Industri. Yogyakarta; Graha Ilmu



KATA PENGANTAR

Perkenalkan saya Haura asal dari Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Tujuan saya mengambil bahan penelitian skripsi ini untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) saya.

Bersama ini saya memohon kesediaan dan partisipasi Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas Saudara akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Bantuan dan kerja sama Saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Inisial :
2. Lama Bekerja :

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar Saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, jawaban yang benar adalah jawaban yang jujur atau sesuai dengan keadaan diri Saudara. Untuk itu sangat diharapkan agar Saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 2 alternatif jawaban:

YA
TIDAK

Berikan respon sesuai dengan apa yang Saudara rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda silang (X) di kolom yang tepat.

| NO | PERNYATAAN | PILIHAN JAWABAN | |
|-----|---|-----------------|-------|
| | | YA | TIDAK |
| 1. | Menjadi guru membuat keluarga merasa waktu luang saya banyak sehingga bisa dibebankan tanggungjawab lebih | | |
| 2. | ya merasa sekolah sebagai rumah kedua saya | | |
| 3. | ya berat menjalani peran di rumah dan di sekolah sekaligus | | |
| 4. | Saya berusaha mengontrol penghasilan dan pengeluaran | | |
| 5. | Meskipun sudah berusaha bekerja dengan baik tapi saya merasa pekerjaan semakin berat | | |
| 6. | rusaha menjaga hubungan baik dengan rekan | | |
| 7. | Selalu berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan | | |
| 8. | Tetap bekerja meskipun terkadang merasa berat | | |
| 9. | ya merasa bekerja disini jauh dari harapan saya | | |
| 10. | Saya bertahan bekerja sebagai guru | | |
| 11. | Sering memiliki masalah ekonomi karena kurangnya penghasilan | | |
| 12. | Menjadi guru adalah salah satu kemampuan saya | | |
| 13. | Saya tidak menemukan cara menyelesaikan permasalahan di tempat kerja | | |
| 14. | ya menjadi dekat dengan keluarga sejak saya menjadi guru | | |
| 15. | Bekerja tidak membuat saya disayangi oleh keluarga | | |
| 16. | Saya tetap masuk ke kelas meskipun sedang memiliki masalah | | |
| 17. | ya memiliki masalah dengan guru yang lain | | |
| 18. | Menjadi guru membuat saya merasa hidup saya bermanfaat untuk orang lain | | |
| 19. | lit mendapatkan suasana yang nyaman di tempat kerja saya | | |
| 20. | ya menjalani pekerjaan saya dengan baik dan menghindari permasalahan | | |
| 21. | Menjadi guru bukanlah salah satu keterampilan saya | | |
| 22. | Bekerja membuat saya semakin disayang keluarga | | |
| 23. | Hadir di tempat kerja membuat saya menjadi mudah tersinggung | | |
| 24. | ya mengajar dengan baik di kelas | | |
| 25. | Keluarga adalah salah satu penyebab saya menjadi stres dalam bekerja | | |
| 26. | Penghasilan menjadi guru menurut saya sudah cukup | | |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| 27. | Saya menghindari pekerjaan dengan sering tidak hadir ke sekolah | | |
| 28. | Menjadi guru membuat saya merasa semangat bekerja | | |
| 29. | Saya sulit mengajar di kelas karena saya tidak mampu berperan sebagai guru yang baik | | |
| 30. | Selalu ada Langkah untuk berinovasi | | |
| 31. | Menghindari interaksi dengan rekan kerja agar tidak merasakan stres yang berlebihan | | |
| 32. | Keluarga berusaha mendukung saya saat saya mengalami stres dalam bekerja | | |
| 33. | Menjadi guru membuat saya merasa jauh dari orang yang saya sayangi | | |
| 34. | Saya tidak memiliki masalah dengan guru lainnya | | |
| 35. | Saya merasa pekerjaan semakin berat saat keluarga tidak mendukung saya | | |
| 36. | Saya merasa siswa menganggap saya seperti orangtua | | |
| 37. | Bekerja sebagai guru membuat saya merasa sendiri dan berat menghadapi kondisi kerja | | |
| 38. | Menjadi gurusingkat membantu ekonomi saya | | |
| 39. | Saya stres dalam bekerja karena saya merasa siswa tidak membutuhkan saya sebagai guru | | |
| 40. | Hadir di tempat kerja membuat saya menjadi lebih berwawasan | | |
| 41. | Penghasilan sebagai guru belum mencukupi keuangan saya | | |
| 42. | Saya nyaman bergaul di sekolah | | |
| 43. | Menjadi guru tidak membantu ekonomi saya | | |
| 44. | Bekerja sebagai guru adalah cita-cita saya | | |
| 45. | Saya tidak nyaman bergaul dengan rekan kerja | | |
| 46. | Saya mampu menjalani peran sebagai guru | | |
| 47. | Memiliki konflik antar guru membuat saya berat untuk menjalani pekerjaan saya | | |
| 48. | Berusaha bangkit agar pekerjaan terasa ringan | | |



LAMPIRAN B
SEBARAN DATA PENELITIAN

| NO | INISIAL | Masa Kerja | 1 | 4 | 7 | 10 | 11 | 15 | 18 | 22 | 25 | 26 | 32 | 35 | 38 | 41 | 43 | 48 | 2 | 6 | 9 | 14 | 17 | 19 | 20 | 28 | 31 | 33 | 34 | 37 | 42 | 44 | 45 | 47 | 3 | 5 | 8 | 12 | 13 | 16 | 21 | 23 | 24 | 27 | 29 | 30 | 36 | 39 | 40 | 46 |
|----|---------|------------|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | WE | 2 Tahun | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | | | | | | | | |
| 2 | R | 2 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 3 | T | 2 Tahun | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 4 | DS | 3 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 5 | AS | 3 Tahun | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 6 | DS | 3 Tahun | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 7 | CV | 3 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| 8 | BN | 3 Tahun | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 9 | MM | 3 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 10 | LK | 3 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 11 | P | 3 Tahun | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 12 | ET | 4 Tahun | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | | | | | | | | | |
| 13 | RY | 4 Tahun | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 14 | UJ | 5 Tahun | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 15 | KK | 5 Tahun | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 16 | Z | 5 Tahun | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | | |
| 17 | XB | 5 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 18 | BR | 5 Tahun | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | | | | | | | | |
| 19 | QQ | 5 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 20 | AA | 6 Tahun | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 21 | TA | 6 Tahun | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | | | | | | | | |
| 22 | TR | 6 Tahun | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 23 | GH | 6 Tahun | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 24 | JJ | 6 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 25 | HN | 6 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 26 | NB | 7 Tahun | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 27 | F | 7 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 28 | GT | 7 Tahun | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 29 | HA | 8 Tahun | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 30 | NS | 8 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 31 | FTR | 8 Tahun | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | | | | | | | | | |
| 32 | BG | 8 Tahun | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| 33 | SYR | 8 Tahun | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | | | | | | | |
| 34 | WW | 8 Tahun | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | |

| | |
|--------|----------|
| 35 SD | 8 Tahun |
| 36 DGJ | 10 Tahun |
| 37 PO | 10 Tahun |
| 38 LL | 13 Tahun |
| 39 MUN | 13 Tahun |
| 40 DRS | 14 Tahun |
| 41 BES | 14 Tahun |
| 42 WNA | 14 Tahun |
| 43 ONS | 15 Tahun |
| 44 TRE | 15 Tahun |
| 45 DUN | 15 Tahun |
| 46 TG | 15 Tahun |
| 47 DD | 15 Tahun |
| 48 HJ | 15 Tahun |
| 49 NLP | 15 Tahun |
| 50 LIT | 16 Tahun |
| 51 RAL | 16 Tahun |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |

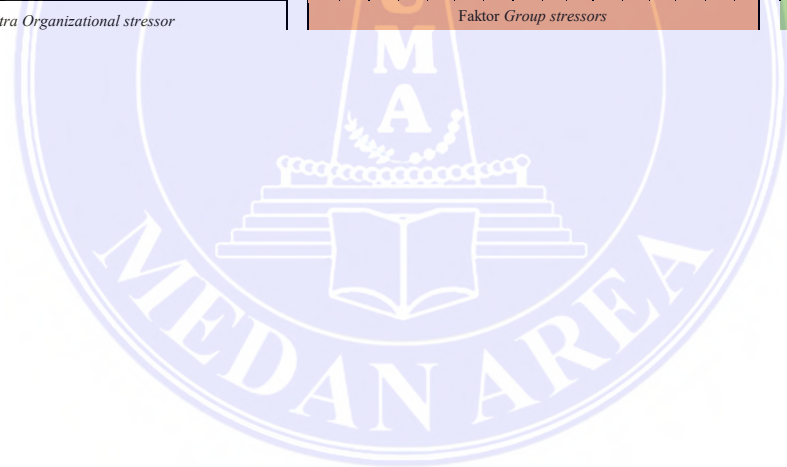
Faktor Extra Organizational stressor

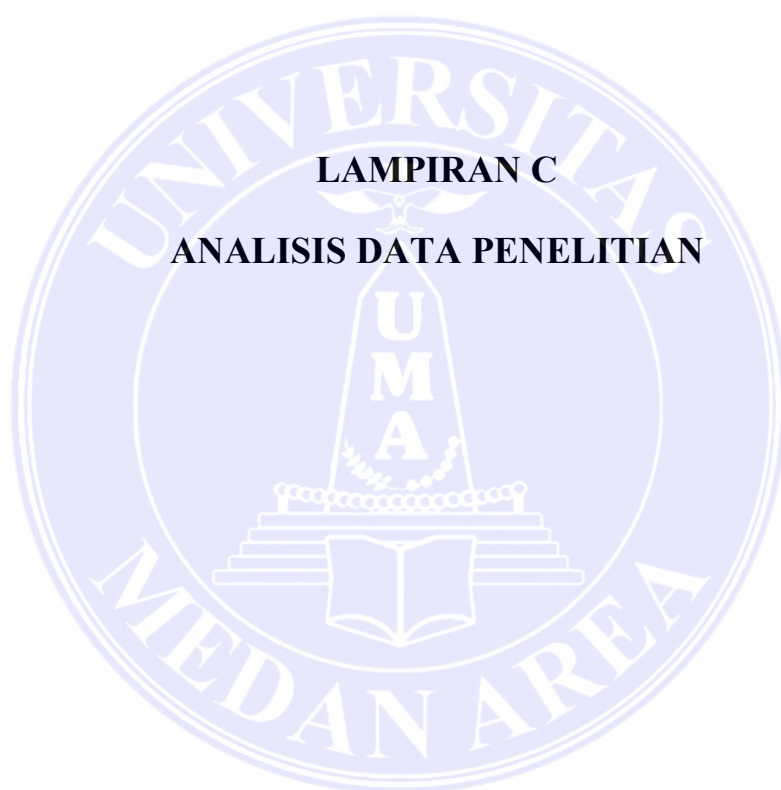
| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |

Faktor Group stressors

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 |

Faktor Individual stressor





```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
RELIABILITY
/VARIABLES=a1 a4 a7 a10 a11 a15 a18 a22 a25 a26 a32 a35 a38 a41 a43 a48
/SCALE('Faktor Extra Organizational stressor') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 18-JAN-2024 13:07:43 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 51 |
| | 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. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=a1 a4 a7 a10 a11 a15 a18 a22 a25 a26 a32 a35 a38 a41 a43 a48 /SCALE('Faktor Extra Organizational stressor') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.01 |

[DataSet0]

Scale: Faktor Extra Organizational stressor

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 51 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 51 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .912 | 16 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| a1 | 9.2549 | 22.754 | .737 | .903 |
| a4 | 9.2549 | 23.714 | .520 | .909 |
| a7 | 9.2941 | 24.092 | .428 | .912 |
| a10 | 9.3333 | 22.027 | .879 | .898 |
| a11 | 9.3137 | 22.420 | .793 | .901 |
| a15 | 9.3137 | 23.660 | .517 | .910 |
| a18 | 9.2745 | 24.043 | .442 | .912 |
| a22 | 9.2941 | 22.812 | .709 | .903 |
| a25 | 9.2157 | 23.453 | .596 | .907 |
| a26 | 9.2157 | 24.013 | .469 | .911 |
| a32 | 9.2157 | 24.133 | .442 | .912 |
| a35 | 9.2549 | 22.634 | .765 | .902 |
| a38 | 9.2157 | 24.173 | .433 | .912 |
| a41 | 9.1961 | 24.321 | .408 | .913 |
| a43 | 9.2745 | 22.483 | .791 | .901 |
| a48 | 9.3137 | 23.060 | .649 | .905 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 9.8824 | 26.426 | 5.14061 | 16 |

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 18-JAN-2024 13:09:23 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet1 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 51 |
| | 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. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=a2 a6 a9 a14 a17 a19 a20 a28 a31 a33 a34 a37 a42 a44 a45 a47 /SCALE('Faktor Group stressors') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00.00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.01 |

[DataSet1]

Scale: Faktor Group stressors

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 51 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 51 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .899 | 16 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| a2 | 9.4118 | 21.087 | .603 | .892 |
| a6 | 9.2745 | 22.203 | .401 | .899 |
| a9 | 9.3725 | 21.478 | .525 | .895 |

| | | | | |
|-----|--------|--------|------|------|
| a14 | 9.3922 | 20.843 | .668 | .890 |
| a17 | 9.4510 | 19.893 | .878 | .882 |
| a19 | 9.4706 | 21.294 | .542 | .894 |
| a20 | 9.4118 | 21.287 | .556 | .894 |
| a28 | 9.3725 | 21.238 | .582 | .893 |
| a31 | 9.3725 | 20.798 | .688 | .889 |
| a33 | 9.3725 | 20.598 | .737 | .887 |
| a34 | 9.3922 | 21.683 | .470 | .897 |
| a37 | 9.2941 | 21.972 | .446 | .897 |
| a42 | 9.3922 | 22.763 | .227 | .905 |
| a44 | 9.4118 | 22.447 | .293 | .903 |
| a45 | 9.4706 | 21.214 | .560 | .893 |
| a47 | 9.4314 | 19.810 | .905 | .881 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 10.0196 | 24.060 | 4.90506 | 16 |

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|--|---|
| Output Created | | 18-JAN-2024 13:11:03 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input | DataSet2 <none> <none> <none> 51 |
| 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. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=a3 a5 a8 a12 a13 a16 a21 a23 a244 a27 a29 a30 a36 a39 a40 a46 /SCALE('Faktor Individual stressor') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. |
| Resources | Processor Time Elapsed Time | 00:00:00.00 00:00:00.01 |

Scale: Faktor Individual stressor

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------|----|-------|
| Cases Valid | 51 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 51 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .920 | 16 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| a3 | 9.2941 | 23.892 | .771 | .911 |
| a5 | 9.2745 | 23.603 | .845 | .908 |
| a8 | 9.2549 | 23.874 | .794 | .910 |
| a12 | 9.2745 | 24.843 | .569 | .917 |
| a13 | 9.2157 | 24.413 | .695 | .913 |
| a16 | 9.2353 | 25.264 | .493 | .919 |
| a21 | 9.2745 | 24.923 | .551 | .917 |
| a23 | 9.3333 | 25.387 | .439 | .920 |
| a244 | 9.2941 | 25.452 | .433 | .920 |
| a27 | 9.2549 | 24.914 | .561 | .917 |
| a29 | 9.3137 | 24.100 | .718 | .912 |
| a30 | 9.3333 | 25.747 | .365 | .922 |
| a36 | 9.3333 | 25.587 | .398 | .922 |
| a39 | 9.2941 | 23.652 | .825 | .909 |
| a40 | 9.2549 | 23.634 | .849 | .908 |
| a46 | 9.2941 | 24.452 | .647 | .914 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 9.9020 | 27.850 | 5.27733 | 16 |

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created | | 19-JAN-2024 16:01:29 |
| Comments | | |
| Input | Data | D:\ANALISA |
| | Active Dataset | HASIL\haura\Untitled4.sav |
| | Filter | DataSet2 |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 51 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | All non-missing data are used. |

| | | |
|-----------|--------------------------------|---|
| Syntax | | DESCRIPTIVES VARIABLES=f1 f2 f3 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. |
| Resources | Processor Time Elapsed Time | 00:00:00.00 00:00:00.01 |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| Faktor Extra Organizational stressor | 51 | 1.00 | 16.00 | 9.8824 | 5.14061 |
| Faktor Group stressors | 51 | 2.00 | 14.00 | 8.7843 | 4.60571 |
| Faktor Individual stressor | 51 | 2.00 | 16.00 | 9.9020 | 5.27733 |
| Valid N (listwise) | 51 | | | | |

Frequencies

Notes

| | | |
|------------------------|--|---|
| Output Created | | 19-JAN-2024 16:19:08 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File | DataSet3 <none> <none> <none> 51 |
| 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. |
| Syntax | | FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3 /ORDER=ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time Elapsed Time | 00:00:00.00 00:00:00.00 |

[DataSet3]

Statistics

| | | Faktor Extra Organizational stressor | Faktor Group stressors | Faktor Individual stressor |
|---|---------|--------------------------------------|------------------------|----------------------------|
| N | Valid | 51 | 51 | 51 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |

Faktor Extra Organizational stressor

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | rendah | 18 | 35.3 | 35.3 | 35.3 |
| | sedang | 4 | 7.8 | 7.8 | 43.1 |
| | tinggi | 29 | 56.9 | 56.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Faktor Group stressors

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | rendah | 18 | 35.3 | 35.3 | 35.3 |
| | sedang | 4 | 7.8 | 7.8 | 43.1 |
| | tinggi | 29 | 56.9 | 56.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |

Faktor Individual stressor

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | rendah | 20 | 39.2 | 39.2 | 39.2 |
| | sedang | 2 | 3.9 | 3.9 | 43.1 |
| | tinggi | 29 | 56.9 | 56.9 | 100.0 |
| | Total | 51 | 100.0 | 100.0 | |



| | |
|---|--|
|  | UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI |
| Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id | |
| Nomor : 3027/FPSI/01.10/XII/2023 | 8 Desember 2023 |
| Lampiran : - | |
| Hal : Penelitian | |
| Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah SMA Kartika I-2 Medan di Tempat | |
| Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami: | |
| Nama : Haura Namirah Salsabil | |
| NPM : 198600021 | |
| Program Studi : Ilmu Psikologi | |
| Fakultas : Psikologi | |
| untuk melaksanakan pengambilan data di SMA Kartika I-2 Medan, Jl. Brigjen H. A. Manaf Lubis Kel. Helvetia Tengah Kec. Medan Helvetia Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Identifikasi Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Guru SMA Kartika I-2 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 Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin. | |
| Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih. | |
| An. Dekan, Wakil Dekan Bidang Pendidikan, PKM | |
|  Dekan, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog | |
| Tembusan - Mahasiswa Ybs - Arsip | |
|  | |



YAYASAN KARTIKA JAYA
SEKOLAH MENENGAH ATAS
SMA SWASTA KARTIKA I-2
JLN. BRIGJEN. H.A. MANAF LUBIS HELVETIA
MEDAN

SURAT KETERANGAN

Nomor : 265A / SK / SMA K I-2 / XII / 23

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : MUHAMMAD SYAHRIL NST, S.Ag
J a b a t a n : Kepala SMA Kartika 1-2 Medan
Jalan Brigjen. H.A. Manaf Lubis Medan

Menerangkan bahwa :

N a m a : HAURA NAMIRAH SALSABIL
N I M : 198600021
Jurusan / Prodi : ILMU PSIKOLOGI
Fakultas : PSIKOLOGI

Benar telah selesai melaksanakan Penelitian di SMA Kartika 1-2 Medan, pada Tanggal 9 - 18 Desember 2023 sesuai dengan surat dari Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Nomor : 3027/FTSI/01.10/XII/2023, Tanggal : 8 Desember 2023, Hal : Penelitian, dalam rangka memenuhi persyaratan penulisan skripsi berjudul "IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA GURU SMA SWASTA KARTIKA I-2 MEDAN".

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

20 Desember 2023
K E P A L A
ATAS
KARTIKA I-2
KOP
MUHAMMAD SYAHRIL NST, S.Ag