

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

SKRIPSI

OLEH :

**ANASTASYA IMELDA GINTING
208600084**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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 26/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)26/9/24

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK
PRATAMA MEDAN BARAT**

SKRIPSI

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



OLEH :

**ANASTASYA IMELDA GINTING
208600084**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN 2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 26/9/24

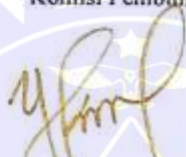
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)26/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Psychological Well-Being
Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan
Nama : Anastasya Imelda Ginting
Npm : 208600084
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing



Khairil Fauzan K.S.Psi.M.Psi.
Pembimbing



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

Faadhil, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog
Ka Prodi

Tanggal disetujui :

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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 9 Juli 2024



Anastasya Imelda Ginting
208600084

Scanned with CamScanner

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

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

Nama : Anastasya Imelda Br Ginting

NPM : 208600084

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memeberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Psychological well-being* Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, 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, 9 Juli 2024

Yang menyatakan,



Anastasya Imelda Br Ginting

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

OLEH:
ANASTASYA IMELDA BR GINTING
NPM: 208600084

Kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat adalah pusat administratif yang mengelola berbagai urusan perpajakan, pegawai di sini seringkali dihadapkan pada tekanan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas mereka. Tekanan kerja yang tinggi ini akan menimbulkan stres kerja yang akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis dari para pegawai kantor pelayanan pajak pratama Medan barat. Hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stress kerja terhadap *psychological well-being*. Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode skala yang berisikan sejumlah pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi yang tidak diketahui subjek. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 82 orang dengan Teknik sampel yang digunakan yaitu total sampling. Hasil penelitian dari 82 sampel membuktikan stres kerja berdistribusi 43,1% terhadap *psychological well-being* yang memiliki pengaruh negatif signifikan, koefisien determinan (r^2) yaitu 0,431, nilai hipotetik dari *psychological well-being* yaitu 85 dan mean empirik nya 70,50, lalu untuk stress kerja memiliki nilai hipotetik 42,5 dan mean empirik nya 48,01, sehingga tingkat stress kerja yang dimiliki seseorang memberikan kontribusi terhadap *psychological well-being* itu sendiri. Hal ini mencerminkan semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah *psychological well-being* seseorang.

Kata kunci: Pegawai, Stres kerja, *Psychological well-being*.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF JOB STRESS ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING
AMONG EMPLOYEES AT THE WEST MEDAN PRATAMA TAX SERVICE
OFFICE**

BY:
ANASTASYA IMELDA BR GINTING
NPM: 208600084

The West Medan Pratama Tax Service Office is an administrative center that manages various tax-related matters. The employees there are often faced with high pressure in completing their tasks. This high work pressure leads to job stress, which affects the psychological well-being of the employees at the West Medan Pratama Tax Service Office. This can negatively impact their motivation, productivity, and the quality of services provided to the public. This research aimed to determine the effect of job stress on psychological well-being. The type of research used was quantitative, with data collection conducted through a scale method that included a series of statements given to the subjects to reveal conditions unknown to them. The sample used in this research consisted of 82 people, with the sampling technique being total sampling. The research results from the 82 samples demonstrated that job stress contributed 43.1% to psychological well-being, with a significant negative impact, a coefficient of determination (r^2) of 0.431, a hypothetical value of psychological well-being of 85, and an empirical mean of 70.50. Meanwhile, job stress had a hypothetical value of 42.5 and an empirical mean of 48.01, indicating that the level of job stress experienced by an individual contributed to their psychological well-being. This reflected that the higher the job stress, the lower the psychological well-being of an individual.

Keywords: *Employees, Job Stress, Psychological Well-being.*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Anastasya Imelda Ginting, dilahirkan di Delitua pada tanggal 02 Oktober 2002 dari seorang Ayah yang bernama Son Ginting dan seorang Ibu yang bernama Seri Pinta Bukit. Peneliti merupakan anak ketiga dari lima bersaudara. Peneliti memiliki dua orang kakak perempuan, satu adik perempuan dan satu adik laki-laki.

Adapun riwayat pendidikan peneliti yaitu pada tahun 2008 peneliti masuk sekolah dasar SD Rk Deli murni Delitua. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Rk deli murni Delitua. Tahun 2020, peneliti lulus dari SMA Harapan Mandiri Medan dan pada tahun 2020 juga peneliti terdaftar sebagai mahasiswi Universitas Swasta Program S1 Jurusan Psikologi Univeritas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya Peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Psychological Well-Being* pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat”** sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana srata (S1) Program studi ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dekan Psikologi dan terima kasih kepada Bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku ketua program studi psikologi serta terima kasih kepada pembimbing saya yang telah memberikan saran, arahan serta motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, Bapak Khairil Fauzan S.psi.,M.Psi Ungkapan terima kasih juga kepada seluruh pegawai fakultas yang telah membantu dalam pengurusan setiap pemberkasan skripsi ini.

Ungkapan trimakasih juga disampaikan kepada Ayah dan Ibu saya atas segala doa, dukungan dan perhatiannya. Terima kasih kepada Kakak dan Adik saya yang telah membantu dan memberi dukungan kepada saya dan kepada teman-teman seperjuangan psikologi yang selalu menemani. Terima kasih peneliti sampaikan kepada Seluruh Pegawai Kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat yang telah menerima dan membantu saya dalam melakukan penelitian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kesalahan yang terdapat dalam karya tulis ini dan mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini menjadi lebih baik.

Medan, 9 Juli 2024

Anastasya Imelda Br Gintitng



(208600084)

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | iii |
| ASBTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Hipotesis Penelitian | 8 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II : LANDASAN TEORI | 9 |
| 2.1 Pegawai | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Pegawai..... | 9 |
| 2.1.2 Jenis-Jenis Pegawai | 10 |
| 2.2 <i>Psychological Well-Being</i> | 10 |
| 2.2.1 Pengertian <i>Psychological Well-Being</i> | 10 |
| 2.2.2 Aspek <i>Psychological Well-Being</i> | 12 |
| 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>psychological well-being</i> | 15 |
| 2.3 Stres Kerja | 17 |
| 2.3.1 Pengertian Stres Kerja | 17 |
| 2.3.2 Aspek Stres Kerja | 19 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja..... | 21 |
| 2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Psychological Well-Being</i> Pegawai..... | 24 |

| | |
|---|-----------|
| 2.5 Kerangka konseptual | 26 |
| BAB III : METODOLOGI PENELITIAN | 27 |
| 3.1 Tipe Penelitian..... | 27 |
| 3.2 Identifikasi Variabel Penelitian | 27 |
| 3.3 Defenisi Operasional | 28 |
| 3.4 Populasi, Sampel, & Teknik Sampling | 28 |
| 3.4.1 Populasi Penelitian..... | 28 |
| 3.4.2 Sampel Penelitian | 29 |
| 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel | 29 |
| 3.5 Metode Pengumpulan Data | 29 |
| 3.6 Validitas dan Reliabilitas | 31 |
| 3.6.1 Validitas Alat Ukur | 31 |
| 3.6.2 Realibilitas Alat Ukur | 31 |
| 3.7 Metode Teknik Analisis Data..... | 32 |
| BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN | 34 |
| 4.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian | 34 |
| 4.1.1 Uji Validitas dan Realibilitas Stres Kerja..... | 34 |
| 4.1.2 Uji Normalitas | 37 |
| 4.1.3 Uji Linearitas | 37 |
| 4.2 Hasil Hipotesis..... | 38 |
| 4.2.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana | 38 |
| 4.2.2 Hasil Hitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik..... | 39 |
| 4.3 Pembahasan | 42 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN..... | 45 |
| 5.1 Kesimpulan | 45 |
| 5.2 Saran | 46 |
| DAFTAR PUSTAKA | 48 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4.1 Butir aitem Skala Stres Kerja | 35 |
| Tabel 4.2 Butir aitem Skala <i>Psychological Well-Being</i> | 36 |
| Tabel 4.3 Uji Normalitas | 37 |
| Tabel 4.4 Uji Linearitas | 38 |
| Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear | 38 |
| Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik | 41 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 4.1 Kurva Variabel Stres kerja..... | 41 |
| Gambar 4.2 Kurva Variabel <i>Psychological Well-Being</i> | 41 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------|----|
| LAMPIRAN A | 51 |
| LAMPIRAN B | 55 |
| LAMPIRAN C | 59 |
| LAMPIRAN D | 62 |
| LAMPIRAN E | 67 |
| LAMPIRAN F..... | 73 |



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Republik Indonesia adalah negara Hukum yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang menjunjung tinggi hak serta kewajiban masyarakat. Negara Indonesia menempatkan perpajakan sebagai perwujudan salah satu kewajiban kenegaraan dalam rangka gotong royong nasional sebagai peran aktif masyarakat dalam membiayai pembangunan.

Pajak merupakan kontribusi kepada Negara yang terutang oleh perseorangan atau badan hukum, menurut undang-undang yang bersifat wajib dipergunakan untuk keperluan negara demi kesejahteraan rakyat, tanpa mendapat imbalan langsung. Pembayaran pajak merupakan wujud kewajiban nasional dan daerah, serta wajib pajak harus secara langsung dan bersama-sama dilaksanakan untuk pembiayaan negara dan pembangunan Nasional.

Kantor pelayanan pajak (KPP) adalah lembaga yang bertanggung jawab atas administrasi perpajakan di suatu wilayah. KPP memiliki peranan penting dalam mengumpulkan pajak, memberikan layanan wajib pajak, dan menegakkan ketentuan perpajakan, Dengan adanya KPP diharapkan dapat tercipta sistem perpajakan yang lebih efisien, transparan dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Adapun salah satu cabang dari KPP yaitu Kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat yang terletak di Jalan Asrama no. 7A Kecamatan Medan Helvetia. Kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat ini merupakan Lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan terkait perpajakan kepada masyarakat dan perusahaan. Adapun pelayanan yang diberikan yaitu mengelola dan

mengumpulkan pendapatan pajak khususnya pada Wilayah Medan Barat yang merupakan bagian dari kota Medan, Sumatera utara.

Pekerjaan utama KPP Pratama Medan Barat mencakup pengumpulan, pencarian, dan pengolahan data, pengamatan potensi perpajakan, serta penyajian informasi perpajakan. KPP juga berfungsi dalam penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan, pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, serta penerimaan dan pengolahan surat dan pemberitahuan lainnya. Selain itu, KPP Pratama Medan Barat melakukan penyuluhan dan pelayanan perpajakan, pelaksanaan pendaftaran Wajib Pajak, dan ekstensifikasi. Tugas lainnya termasuk pengurangan sanksi pajak, pemeriksaan pajak, serta pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak. KPP juga melaksanakan konsultasi perpajakan, pembetulan ketetapan pajak, dan administrasi kantor. Selain tugas pokoknya, KPP Pratama Medan Barat berperan dalam memberikan edukasi kepada masyarakat dan pelaku usaha di wilayah Medan Barat, dengan tujuan meningkatkan pemahaman mengenai sistem perpajakan dan memotivasi kepatuhan secara sukarela.

Di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat dalam lingkungan kerja, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi hal yang penting. Hal ini tidak terkecuali bagi para karyawan di kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat. Setiap individu pastilah memiliki harapan dalam kehidupannya, salah satunya adalah kesejahteraan. Kesejahteraan yang diharapkan tidak hanya kesejahteraan fisik saja, namun juga kesejahteraan psikis. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesejahteraan jasmani, sedangkan kesejahteraan psikologis berkaitan dengan apa yang dirasakan individu dalam kehidupannya sehari-hari. *Psychological well-being* adalah istilah subjektif yang memiliki arti berbeda pada setiap orang. Kesehatan

psikologis atau disebut kesehatan mental adalah keadaan pikiran relatif di mana seseorang yang sehat mampu mengatasi dan menyesuaikan diri terhadap tekanan yang berulang dalam kehidupannya. Selain itu, *Well-being* juga merupakan sebuah konsep yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai aktivitas dalam kehidupan sehari-hari. Konsep ini sering kali dibahas dalam beberapa bidang seperti kesehatan mental, kualitas hidup, dan gerontologi sosial (dalam Robinson, Shaver, & Wrightsman, 1991). Menurut Aspinwall (dalam Kusumastuti, 2020) kesejahteraan psikologis menggambarkan kondisi psikologis seseorang berfungsi dengan baik dan positif. Ketika seseorang tidak mendapatkan *psychological well-being* maka secara tidak langsung kualitas hidup yang didapatkan tidak akan maksimal dan mendapatkan kualitas hidup yang menurun.

Well-being itu sendiri merupakan suatu kondisi seimbang antara sumber daya yang dimiliki seseorang dan tantangan yang dihadapi oleh individu. Saat seorang individu menghadapi tantangan, terjadi ketidakseimbangan dalam sistem *well-being* sehingga individu tersebut dipaksa untuk dapat beradaptasi dengan tuntutan dan menyesuaikan sumber daya yang dimilikinya untuk dapat menghadapi tantangan tersebut. salah satu bentuk *well-being* secara psikologis adalah kemampuan seseorang untuk mengelola stres yang dialami, bersikap resilien, dan menciptakan emosi yang memberikan perasaan positif. Menurut (Dodge et al, 2012) seseorang yang memiliki *well-being* yang baik merasakan kebahagiaan dan kepuasan terhadap diri sendiri dan berbagai hal yang terjadi pada dirinya. Pegawai yang memiliki *psychological well-being* yang baik akan cenderung lebih produktif, berkinerja tinggi, dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Dengan kondisi psikologis yang positif, Pegawai dapat lebih mudah mengatasi tantangan,

beradaptasi dengan perubahan, dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan Institusi. Pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis tidak hanya menguntungkan pada individu tersebut namun juga dapat menguntungkan Institusi dengan menghasilkan karya yang inovatif dan kreatif.

Pada KPP Pratama Medan Barat Pegawai dihadapkan dengan tantangan seperti minimnya informasi masyarakat mengenai perpajakan, serta pandangan masyarakat yang menganggap pajak tersebut sesuatu hal yang menakutkan dan merugikan yang mengakibatkan rendahnya kesadaran wajib pajak untuk memenuhi kewajiban perpajakannya. Mengatasi hal tersebut, maka diperlukan bantuan pegawai pajak untuk dapat memberikan solusi atas permasalahan wajib pajak. Pegawai pajak membantu wajib pajak melakukan kewajiban perpajakan berupa perhitungan, pembayaran dan pelaporan kewajiban perpajakannya. Bantuan pegawai pajak juga berperan dalam peningkatan kesadaran wajib pajak dalam memahami kewajiban perpajakannya. Peranan Pegawai pajak sangat diharapkan oleh masyarakat untuk dapat membantu memenuhi hak dan kewajiban perpajakan bagi wajib pajak. Sebagai pihak yang profesional, pegawai pajak akan memberikan pemahaman, pembinaan serta perencanaan yang matang sehingga kewajiban perpajakan dapat terlaksana dengan baik. Ditengah-tengah mengedukasi masyarakat dalam perihal perpajakan, pegawai juga harus pajak harus dengan cepat menguasai peraturan perpajakan jika terjadi perubahan. Berdasarkan fenomena tersebut banyak wajib pajak yang memerlukan pegawai pajak untuk mengarahkan dan membantu wajib pajak menangani kewajiban perpajakannya. Kondisi tersebut akan membuat pegawai pajak memerlukan waktu extra dalam membina wajib pajak yang menjadi kliennya. Pegawai pajak secara langsung dan tidak langsung

memberikan edukasi mengenai aturan perpajakan. Banyak hal yang dihadapi pegawai pajak dalam mengedukasi wajib pajak, di antaranya keinginan setiap wajib pajak, masalah perpajakan yang dihadapi oleh wajib pajak dan karakter wajib pajak yang berbeda-beda, sehingga hal tersebut menjadi salah satu pemicu stress. Selain tuntutan dari wajib pajak tersebut, perbedaan pendapat antara wajib pajak dengan pihak pegawai serta banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat juga merupakan situasi di mana pegawai pajak tidak dapat lepas dari tekanan peran (role stress) dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* pada Pegawai.

Berdasarkan Teori Gough, I dan Mc, Gregor 2004 Salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* adalah stres. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010). Handoko (2001) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami seseorang ketika bekerja, berupa perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya ketegangan yang mempengaruhi baik psikologis maupun fisik seseorang.

Stres menurut Gibson (dalam Gusti dkk 2018) adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Fincham & Rhodes (dalam Munandar,2001) Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013).

Stres kerja adalah kondisi Ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi atau tidak sesuai dengan sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat muncul dalam berbagai bentuk seperti tekanan batas waktu yang ketat, bentrokan dengan mitra atau atasan, atau tidak adanya bantuan sosial di tempat kerja. Ketika seseorang menghadapi tekanan pekerjaan, tubuhnya akan bereaksi dengan meningkatkan produksi zat kimia Stres seperti kortisol, yang dapat menyebabkan dan dapat mempengaruhi Kesehatan fisik dan mental.

Pegawai yang mengalami stres kerja akan mengalami penurunan pada *Psychological well-being* yang mengakibatkan penurunan produktivitas kerja serta dapat meningkatkan tingkat kecerobohan pada pegawai dalam melakukan pelayanan kepada wajib pajak serta kewajiban tugas lainnya. Hal ini yang nantinya akan berdampak pada reputasi yang telah dibangun oleh KPP, serta citra baik KPP di mata publik.

Sebagai bukti penguat fenomena yang terjadi di lapangan, peneliti melakukan wawancara dan observasi awal dengan beberapa pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Medan Barat. Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa banyak pegawai menganggap bekerja di KPP Pratama Medan Barat sebagai tantangan besar. Beban kerja yang berat dan tuntutan untuk mencapai tingkat perfeksionisme membuat mereka merasa lelah. Pegawai juga menyatakan bahwa tekanan dan tuntutan dalam pekerjaan tidak dapat dihindari, terutama di lingkungan dengan volume pekerjaan yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat serta tuntutan untuk mencapai target IKU (Indeks Kinerja Utama). Jika pegawai tidak memenuhi IKU, mereka akan dipanggil secara pribadi untuk menemui atasan. Hal ini mempengaruhi kondisi psikologis para pegawai secara signifikan. Kondisi psikologis yang terganggu ini ditandai oleh beberapa gejala dan masalah. Salah satu gejala yang muncul adalah stres, di mana pegawai mengalami stres yang berkepanjangan akibat tekanan terus-menerus untuk mencapai target dan memenuhi tuntutan kerja. Selain itu, kecemasan menjadi masalah umum di kalangan pegawai. Mereka merasa cemas dan gelisah, terutama ketika mendekati tenggat waktu atau saat harus menghadapi evaluasi kinerja, yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas kerja.

Dilihat dari hasil wawancara dan observasi awal yang telah peneliti lakukan, dapat disimpulkan Pegawai Kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat menunjukkan adanya dampak yang signifikan dari stres kerja terhadap psychological well-being. Para responden memberikan gambaran yang jujur mengenai pengalaman mereka dengan beban kerja yang tinggi. Temuan menarik yang peneliti temukan yaitu mengenai pentingnya dukungan sosial dari manajemen

dan rekan kerja, sertadampak positif dari komunikasi terbuka dengan rekan kerja dalam mengelola Stres. Berdasarkan Fenomena tersebut, Peneliti Tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh stres kerja terhadap *psychological well-being* pada Pegawai di kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas adalah adapun rumusan masalahnya yaitu ingin mengetahui apakah ada Pengaruh Stres kerja terhadap *Psychology well-being* pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Stres kerja terhadap *Psychological Well-Being* pada Pegawai kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Teori dan penjelasan diatas, Peneliti membuat hipotesis sementara dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh negatif signifikan antara Stres kerjadengan *Psychological well-being* pada Pegawai” dengan asumsi semakin tinggi Stres kerja maka semakin rendah *psychological well-being* pada Pegawai. Sebaliknya, semakin rendah Stres kerja maka semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki Pegawai.

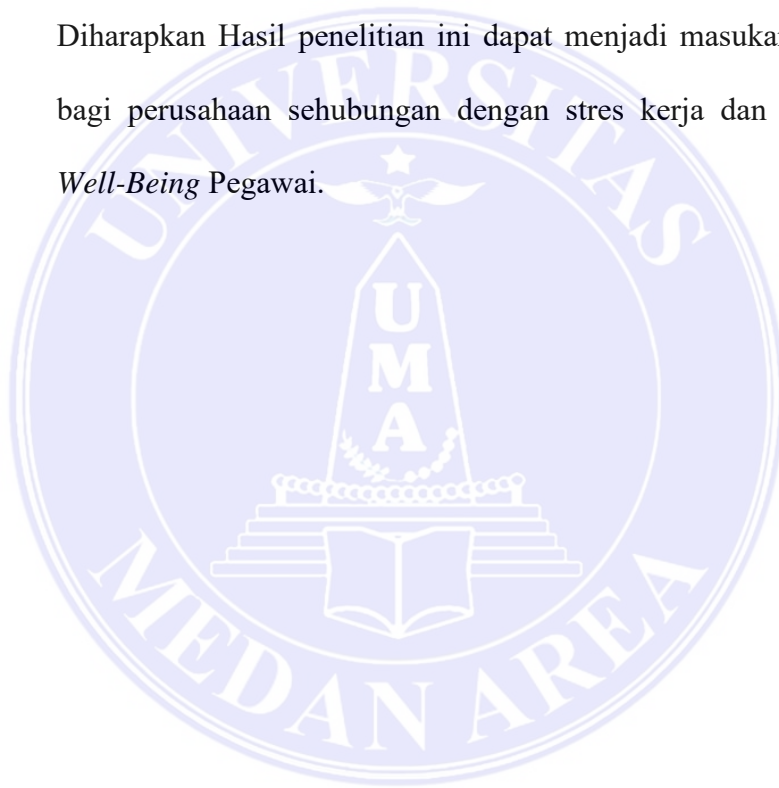
1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi upaya pemahaman mengenai ilmu psikologi khususnya mengenai Stres kerja yang memiliki pengaruh terhadap *Psychological Well-Being* pada kantor pelayanan pajak Medan Barat.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang berarti bagi perusahaan sehubungan dengan stres kerja dan *Psychological Well-Being* Pegawai.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pegawai

2.1.1 Pengertian Pegawai

Dalam lingkungan kerja yang terus menerus berkembang, Pegawai merupakan elemen penting dalam dinamika organisasi dan, sebagai orang yang terlibat dalam kontrak kerja, wajib menyumbangkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai kesuksesan Bersama. Oleh karena itu hubungan antara Pegawai dan perusahaan tidak hanya menjadi landasan produktivitas, tetapi juga menciptakan keseimbangan yang baik antara kontribusi individu dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah. Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan dalam Marbun 2017). Menurut Subri (2002) Pegawai merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau dan berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

2.1.2 Jenis-Jenis Pegawai

Pasal 1 angka 14 UU No 13 Tahun 2009 tentang ketenaga kerjaan, UUK, Perjanjian kerja adalah perjanjian perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

- a. Pegawai tetap, adalah Pegawai yang sudah mengalami pengangkatan sbagai Pegawai perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.
- b. Pegawai kontrak, merujuk pada UU 13 Tahun 2003 tentng ketenagakerjaan Pegawai kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja tertentu (PKWT).

2.2 *Psychological Well-Being*

2.2.1 Pengertian *Psychology Well-Being*

Menurut Ryff 1995 (dalam Ingrid E.2010) *Psychological Well-Being* adalah pencapaian potensi psikologis secara penuh dan suatu keadaan dimana individu dapat menerima dirinya, memiliki tujuan hidup, mampu mengembangkan hubungan sosial yang positif, mandiri, mampu mengendalikan lingkungan dan terus bertumbuh secara personal.

Seligman 2015 (dalam Lastri dkk 2023) menyatakan bahwa *psychological well-being* adalah tidak adanya pengalaman manusia yang dapat melumpuhkan seperti rasa takut, kecemasan, kemarahan,dan depresi, namun kehadiran perasaan yang positif, emosi positif, makna hidup, hubungan yang sehat, penguasaan lingkungan, keterlibatan, dan aktualisasi

diri. Kesejahteraan psikologis tidak hanya sekedar tidak adanya penyakit psikologi namun lebih luas dari itu, yang disederhanakan menjadi kebahagiaan (Alejandro, 2017).

Menurut Huppert 2009, kesejahteraan psikologis adalah tentang hidup dengan baik, yang merupakan kombinasi perasaan yang baik dan berfungsi efektif. Namun keberlanjutan kesejahteraan psikologi bukan berarti setiap waktu seseorang selalu mengalami perasaan yang bagus, pengalaman yang menyakitkan perasaan (kekecewaan, kegagalan, dan berduka) merupakan bagian dari hidup yang normal dan dapat diatur sebagai emosi negatif yang penting untuk kesejahteraan jangka panjang (Huppert, 2009).

Burns (2015) menjelaskan bahwa *psychological well-being* adalah tingkat fungsi positif dalam individu yang berkaitan dengan penerimaan dirinya, tujuan hidup, hubungannya dengan orang lain serta pertumbuhan pribadi yang mempengaruhi kepuasan hidupnya. Perspektif ini didukung dari kerangka kerja *World Health Organization* (WHO) sebagai Kesehatan mental yang positif yang diartikan sebagai suatu kondisi kesejahteraan dimana individu menyadari mengenai kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan hidup yang normal, dapat bekerja secara produktif dan bermanfaat serta mampu memberikan kontribusi bagi lingkungan dan komunitasnya (WHO, 2001).

Berdasarkan uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa *Psychological well-being* adalah kesejahteraan psikologis merupakan kondisi di mana individu mencapai potensi psikologisnya secara penuh, mampu mengatasi tantangan hidup, memiliki hubungan sosial yang positif, dan merasakan

kepuasan hidup secara keseluruhan. Hal ini mencakup penerimaan diri, pencapaian tujuan hidup, kualitas hubungan interpersonal, kemampuan dalam mengelola stres, pertumbuhan pribadi, dan tingkat kebahagiaan subjektif.

2.2.2 Aspek dari *Psychological well being*

Sehubungan dengan konsep kesejahteraan psikologis, Ryff (dalam Ingrid E.2010) mengusulkan model multi aspek *psychological well-being* terdiri dari 6 Aspek berbeda yaitu: penerimaan diri, hubungan positif dengan oranglain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Keenam Aspektersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

a. Penerimaan diri

Penerimaan diri adalah bagian penting dari kesejahteraan dan menyangkut opini positif yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri. Hal ini tidak mengacu pada cinta diri yang narsistik atau harga diri yang dangkal, melainkan pada harga diri yang dibangun yang mencakup aspek positif dan negatif. Penulis lain membicarakan hal ini sebelumnya, Jung, Von Franz, menekankan bahwa hanya orang yang sepenuhnya individual yang dapat menerima kegagalannya sendiri. Konsep integritas ego yang diperkenalkan oleh Erikson (1959), juga mengacu pada seseorang yang menerima kemenangan dan kegagalannya sendiri di kehidupan masa lalu. Penerimaan terhadap diri ini dibangun dengan penilaian diri yang jujur; orang sadar akan kegagalan dan keterbatasan pribadinya, namun memiliki cinta untuk menerima dan menerima dirinya apa adanya.

b. Hubungan positif dengan orang lain

Ini mencakup ketabahan, kesenangan dan kesenangan manusiawi yang muncul dari kontak dekat dengan orang lain, dari keintiman dan cinta. Teori tentang tahapan perkembangan orang dewasa juga menekankan hubungan dekat dengan orang lain (keintiman) dan bimbingan serta perhatian orang lain (generativitas). Pentingnya memiliki hubungan positif dengan orang lain berulang kali ditekankan dalam definisi kesejahteraan psikologis.

c. Otonomi

Hal ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengikuti iramanya sendiri dan mengejar keyakinan dan keyakinan pribadi, bahkan jika hal ini bertentangan dengan dogma yang diterima atau kebijaksanaan konvensional. Hal ini juga mengacu pada kemampuan untuk menyendiri jika diperlukan dan hidup mandiri. Selain itu, dalam teori tentang aktualisasi diri, para pengaktualisasi diri digambarkan berfungsi secara mandiri dan tahan terhadap enkulturasi. Dalam studi konsep orang yang berfungsi penuh, orang ini adalah seseorang dengan kerangka penilaian internal, yang sebagian besar tidak tertarik pada apa yang orang lain pikirkan tentang dirinya, namun akan mengevaluasi dirinya berdasarkan standar pribadinya.

d. Penguasaan lingkungan

Ini merupakan faktor penting lainnya dalam kesejahteraan dan menyangkut tantangan seseorang untuk menguasai lingkungan di sekitarnya. Kemampuan tersebut memerlukan keterampilan

menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang bermanfaat bagi seseorang. Kemampuan seseorang untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi mentalnya didefinisikan sebagai ciri kesehatan mental. Menurut teori perkembangan seumur hidup, agar seseorang dapat menguasai lingkungannya secara memadai, ia memerlukan kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan lingkungan yang kompleks, dengan menekankan dari perspektif ini perlunya bergerak maju di dunia dan mengubahnya secara kreatif dengan fisik dan mental.

e. Tujuan hidup

Ini adalah kemampuan seseorang untuk menemukan makna dan arah dalam pengalamannya sendiri, dan untuk mengusulkan dan menetapkan tujuan dalam hidupnya. Pengertian kedewasaan juga jelas menekankan pada pemahaman akan tujuan hidup dan adanya rasa arah dan intensionalitas. Seseorang yang berfungsi secara positif memiliki tujuan, niat dan arah, dan semua ini membantu memberi makna pada kehidupan.

f. Pertumbuhan pribadi

Faktor ini menyangkut kemampuan seseorang untuk mewujudkan potensi dan bakatnya serta mengembangkan sumber daya baru. Hal ini juga sering kali melibatkan pertemuan dengan kesulitan yang mengharuskan seseorang menggali lebih dalam untuk menemukan kekuatan batinnya. Hal ini terkait dengan keterbukaan terhadap pengalaman baru, yang merupakan karakteristik utama dari orang yang

berfungsi penuh. Teori rentang hidup juga secara eksplisit menekankan pentingnya terus tumbuh dan mengatasi tugas atau tantangan baru dalam berbagai tahap kehidupan seseorang.

Sedangkan, Menurut Harter, Schmidt, & Keyes (2002) *Psychological well-being* melibatkan berbagai aspek kehidupan seseorang, salah satunya aspek pekerjaan. Menurut Harter, Schmidt, & Keyes (2002) (dalam Trijayanti ulfa 2022), bahwa kesejahteraan di tempat kerja sangat penting bagi individu, karena mereka menghabiskan sepertiga hidupnya untuk bekerja. Kesejahteraan ini berpengaruh positif pada loyalitas, kepuasan kerja, ketahanan, dan produktivitas pegawai.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Well-Being*

Adapun Faktor – faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* (dalam pipit, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Stres (Gough, I dan Mc, Gregor 2004)
Mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan Kesehatan jasmani sedangkan kesejahteraan psikologis merupakan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam kehidupan sehari – hari seperti kebahagiaan atau kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being*.

Menurut Ryff (1995), menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi PWB, yaitu:

- a. Usia Menurut Ryff (1995), Aspek dari PWB seperti penguasaan

lingkungan, dan otonomi meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Penerimaan diri dan hubungan positif dengan orang lain tidak memiliki perbedaan dengan bertambahnya usia.

- b. Jenis Kelamin, perbedaan jenis kelamin mempengaruhi aspek-aspek kesejahteraan psikologis. Di temukan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam membina hubungan yang lebih positif dengan orang lain serta memiliki pertumbuhan pribadi yang lebih baik dari pada pria.
- c. Budaya Ada perbedaan kesejahteraan psikologis antara masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi pada individualisme dan kemandirian seperti dalam aspek penerimaan diri atau otonomi lebih menonjol dalam 15 konteks budaya barat. Sementara itu, masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi kolektif dan saling ketergantungan dalam konteks budaya timur seperti yang termasuk dalam aspek hubungan positif dengan orang yang bersifat kekeluargaan.

Sedangkan menurut Shulman dan Hemenover (dalam Extremera dkk., 2011) salah satu faktor yang mempengaruhi *Psychological well-being* yaitu :

- a. Kemampuan emosional

Kemampuan emosional yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk berprestasi serta memiliki penghormatan dan penguasaan diri yang mana hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Zaenal dkk (2014) berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang Pegawai. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami Pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013).

Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa Stres kerja adalah umpan balik atas diri Pegawai secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (tedium), kelelahan jiwa (burnout), kepenatan (fatigue), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015). Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika Pegawai

mengalami Stres dengan tingkat Stres yang rendah sampai menengah. Alasannya adalah Stres dengan tingkat seperti itu biasa bersifat fungsional dan membawa kinerja Pegawai yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat Stres yang tinggi, bahkan tingkat Stres yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja Pegawai, sehingga perlu tindakan dari manajemen. Meskipun jumlah Stres yang terbatas bisa bermanfaat bagi kinerja Pegawai, tetapi jangan berharap seperti itu. Tingkat Stres yang rendah dipersepsi Pegawai sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki.

Stres menurut (Gibson 2011) adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan- perbedaan individual dan atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut (Frantz & Holmgren, 2019) Stres kerja adalah segala macam gangguan mental yang dialami individu terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan menurut (Judge & Robbins, 2017) Stres kerja adalah satu kondisi dinamis dimana seseorang menghadapi kemungkinan, tuntutan, atau bahkan sumber daya yang relevan dengan apa yang mereka inginkan, dengan konsekuensi yang dianggap tidak dapat diprediksi tetapi krusial.

Berdasarkan pada beberapa pendapat tokoh yang ada di atas maka dapat peneliti menyimpulkan mengenai pengertian dari stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik

dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang Pegawai.

2.3.2 Aspek Stres Kerja

Menurut Schultz dan Schultz (dalam Almatish, 2011) memaparkan tiga aspek – aspek dari Stres kerja yaitu sebagai berikut :

a. Aspek Psikologis

Pada aspek psikologis ini mencakup depresi, sedih, mudah menangis, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri turun, dan merasa tidak aman, kehilangan semangat hidup, tegang, bingung, mengurung diri dan mengasingkan.

b. Aspek Fisiologis

Orang yang mengalami Stres terlihat dari gejala sakit kepala, tidur tidak teratur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, gatal-gatal pada kulit, tekanan darah tinggi, dan kelelahan.

c. Aspek Perilaku

Pada aspek perilaku mencakup gejala Stres kerja dari aspek perilaku yaitu kehilangan kepercayaan pada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, meningkatnya kriminalitas dan agretivitas dan mudah membatalkan janji.

Menurut Kock (Dalam sarah & Imran, 2018) terdapat empat aspek dalam stres kerja yaitu :

1. Peran yang tidak jelas, adanya kekaburan dalam fungsi dan tugas yang harus dilakukan oleh Pegawai. Dengan kata lain Pegawai tidak

mengerti apa yang diharapkan perusahaan kepada dirinya, atau apa yang dinilai dari dirinya. Munculnya perasaan yang tidak jelas sehingga menyebabkan Pegawai yang kurang mendalami dalam pekerjaannya, Pegawai jadi bingung apa yang harus ia kerjakan sesuai dengan laporan perusahaan, hal ini dapat mendorong munculnya Stres kerja pada Pegawai.

2. Aspek yang berhubungan dengan tugas yakni menyangkut tugas atau apa yang harus dilakukan Pegawai, termasuk dalam aspek ini seperti kesulitan dalam tugas atau ketidakjelasan terhadap tugas, kelebihan atau kekurangan pekerjaan dan kebutuhan Pegawai yang tidak terpenuhi.
3. Tekanan yang menyangkut aktivitas, yang harus diselesaikan dengan tujuan situasional yang meliputi: pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktu tertentu, perubahan kebijaksanaan yang tiba-tiba dan iklim kerja yang tidak menentu. Apabila tekanan ini sering terjadi maka dapat memicu timbulnya Stres pada Pegawai.
4. Konflik peran merupakan aktivitas Pegawai yang berhubungan dengan konflik didalam perusahaan. Seperti supervisor yang otoriter, hubungan atasan bawahan, teman sejawat dan perbedaan nilai Pegawai. Akibat dari konflik peran ini Pegawai mengalami kekhawatiran, frustrasi, apatis, kurang perhatian terhadap pekerjaan, sering absen ataupun terlambat kerja bahkan pindah kerja.

Menurut Gibson (dalam Cahyono, 2019) terdapat empat aspek dari stress kerja yaitu:

1. Lingkungan fisik, tekanan yang berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang menimbulkan tekanan pada individu.
2. Individu, tekanan yang berhubungan dengan konflik peran, ketidakpastian peran, beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak ada kemajuan karier, tidak adanya desain pekerjaan.
3. Kelompok, adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja
4. Keorganisasian, partisipasi menyangkut sampai seberapa jauh pengetahuan individu, pendapat gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stress kerja adalah aspek fisiologis, psikologis, perilaku, peran yang tidak jelas yang berhubungan dengan tugas, tekanan aktivitas, konflik peran, kelompok, dan keorganisasian.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, Stres muncul karena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya (Wijono, 2015).

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

- a. *Stresor* kondisi pekerjaan
Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.
- b. *Stresor* Stres peran
Ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan *gender* dan *stereotype* peran *gender*; pelecehan seksual.
- c. *Stresor* faktor interpersonal
Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap Pegawai.
- d. *Stresor* perkembangan karir
Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi
- e. *Stresor* struktur organisasi
Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
- f. *Stresor* tampilan rumah pekerjaan
Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor penyebab Stres Pegawai antara lain yaitu sebagai berikut :

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e. Balas jasa yang rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri mertua dan lain lain.

Stres yang terjadi ditempat kerja dapat dikatakan positif atau *negative* tergantung pada efek yang timbul dan dengan apa yang dirasakan seseorang yang mengalaminya. Seseorang yang mengalami Stres harus mampu mengendalikan Stres yang dialaminya agar menjadi Stres yang positif sehingga berdampak baik pada dirinya maupun organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Handoko (2017) faktor yang mempengaruhi stres kerja dapat digolongkan menjadi dua yaitu :

- a. *On the job*. Adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan, yang bisa menimbulkan Stres pada pegawai. Hal-hal yang bisa menimbulkan Stres yang berasal dari beban pekerjaan yaitu seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi jelek, iklim politik yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peran (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai serta berbagai

bentuk perubahan.

- b. *Off the job*. Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada pegawai. Permasalahan yang mungkin terjadi yaitu, kekuatan finansial, masalah yang bersangkutan dengan pegawai, masalah fisik, masalah perkawinan, perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal dan masalah-masalah pribadi lain, misalnya kematian sanak saudara.

2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Psychological Well-Being* pada Pegawai

Stres kerja merupakan suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya berupa ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang Pegawai. Schultz (dalam Almatish, 2011) menyebutkan 3 aspek stres kerja salah satunya yaitu aspek psikologis. Aspek psikologis ini mencakup depresi, sedih, mudah menangis, mudah marah, dan gelisah. Pegawai juga akan cenderung mudah merasa tersinggung, menarik diri dari interaksi sosial, serta kualitas tidur juga terganggu, selain itu, dikarenakan tubuh yang terus menerus terpapar tekanan Pegawai dapat mengalami masalah kesehatan yang beragam.

Pegawai yang sejahtera dalam bekerja akan memiliki loyalitas, kepuasan kerja, daya tahan dan produktivitas yang tinggi. Pegawai yang berkerja dengan bahagia akan memiliki performa yang baik (Wright, Cropanzo & Bonett 2007). Pegawai yang bahagia lebih dapat menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya meningkat (Wright 2007). Oleh karena itu individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik tidak

hanya bermanfaat untuk Pegawai saja melainkan bermanfaat juga untuk perusahaan.

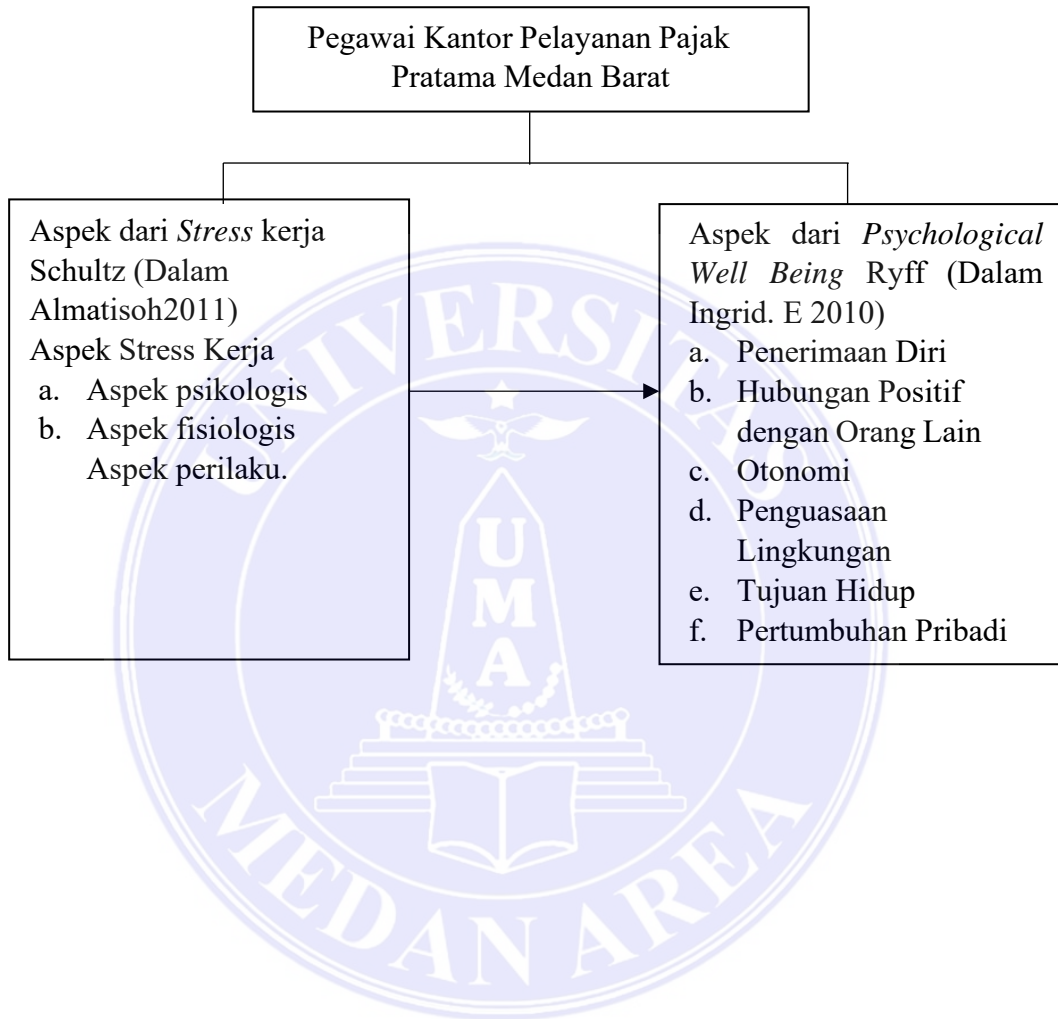
Penelitian ini merujuk kepada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri dan Raisata (2017). Berdasarkan Hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres situasi kerja terhadap *psychological well-being* pada guru honorer madrasah ibtidayah (MI) dikota tanggerang. Pengaruh yang dihasilkan bersifat negatif. yang artinya semakin tinggi tingkat Stres situasi kerja maka semakin rendah tingkat *psychological well beingnya*.

Hasil penelitian dilakukan oleh Arin winda sari (2022) mengungkapkan rendahnya Stres kerja yang dimiliki Pegawai, akan meningkatkan kesejahteraan psikologis Pegawai. Lazarus & Folkman (1984) dalam Henni & Andi (2023) mengatakan bahwa Stres kerja merupakan fokus bagaimana individu menilai situasi sebagai *Stresor* dan strategi coping yang digunakan dalam menghadapi Stres, yang berarti cara individu menghadapi tekanan atau tuntutan di tempat kerja dapat mempengaruhi *psychological well-being* mereka.

Penelitian lain yang dilakukan felia dan hafid (2021) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan bahwasannya bertambah tinggi kenaikan stres kerja maka berkurang pulakesejahteraan psikologis dari pegawai.

2.5 Kerangka Konseptual

Pengaruh Stres kerja terhadap *Psychological well-being* Pegawai pada kantor pelayanan pajak Medan Barat.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan Teknik *statistic*, matematika atau komputasi. Menurut kasiram (2008) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui.

Metode penelitian menekankan analisisnya pada data-data *numerical* yang diolah dengan metode *statistic*. Dengan metode ini akan diperoleh signifikan pengaruh antar variabel.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017).

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel terikat (*dependent variable*) : *Psychological well-being* (Y)
2. Variabel bebas (*independent variable*): Stres kerja (X)

3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan proses mengubah konsep abstrak atau teoritis menjadi variabel yang dapat diukur secara konkret atau terukur. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel penelitian menjadi kategori data yang harus dikumpulkan oleh peneliti agar penelitian yang dilakukan dapat lebih mudah. Dengan kata lain, operasional variabel menghasilkan defenisi variabel yang dapat dijadikan patokan dalam pengumpulan data. Adapun defenisi operasional dari variabel-variabel penelitian tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. *Psychological well-being* merupakan kondisi di mana individu mencapai potensi psikologisnya secara penuh, mampu mengatasi tantangan hidup, memiliki hubungan sosial yang positif, dan merasakan kepuasan hidup secara keseluruhan.
2. Stres kerja merupakan suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang Pegawai.

3.4 Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel.

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi merupakan himpunan yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai kantor pelayanan pajak Medan Barat yang berjumlah 82 Pegawai.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel harus mencerminkan sifat dan ciri yang ada dalam populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai kantor pelayanan pajak Pratama Medan Barat yang berjumlah 82 Pegawai.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan suatu cara atau tehnik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam sebuah penelitian. Menurut Handayani 2020 (dalam Henry dkk 2024) Teknik pengambilan sampel adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantinya akan dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampel total (total sampling). Yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pelayanan pajak pratama medan barat yang berjumlah 82 pegawai.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah Langkah startegis dalam penelitian ini, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapat data yang relevan. Pada penelitian ini metode yang digunakan peneliti adalah metode skala. Menurut

Sugiyono (2016) skala pengukuran merupakan 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

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *psychological well-being* dan skala Stres kerja. Skala ini terdiri dari item-item yang berupa pernyataan yang mengarah pada informasi mengenai data yang hendak diungkap dan meminta sampel untuk memilih salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan. Skala Stres kerja disusun berdasarkan komponen menurut Schultz (dalam Almatish, 2011) sementara *psychological well-being* dalam penelitian ini disusun berdasarkan komponen-komponen menurut ryff (dalam Ingrid E.2010).

Model skala yang digunakan digunakan adalah model skala likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang bersifat *favorable* dengan empat pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai (2), dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah Sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawan tidak setuju (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

3.6 Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

3.6.1 Validitas Alat Ukur

Validitas merupakan ukuran sejauh mana suatu instrument pengukuran mengukur konsep atau variabel yang diinginkan. Menurut cooper dan schindler, (dalam supriyadi 2022) validitas adalah suatu ukuran yang

menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Sedangkan menurut sugiharto dan sitinjak (2006) validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas Stres kerja dan *psychological well-being* menggunakan *computer* berprogram SPSS (*statistical Package for the social science*) versi 25.0 windows.

3.6.2 Reliabilitas Alat Ukur

Menurut sugiyono (dalam supriyadi 2022) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes adalah tingkat konsistensi suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang tetap, *relative* tidak berubah walaupun ditekankan pada situasi yang berbeda-beda. Untuk menguji Reliabilitas pada penelitian ini alat ukur pada penelitian ini adalah dengan bantuan *computer* dari program SPSS (*statistical package for the social science*) versi 25.0 for windows yang nantinya akan menghasilkan Reliabilitas dari skala Stres kerja dengan *psychological well-being*.

3.7 Metode Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh antara *Stres* kerja dengan *Psychological well-being* pada Pegawai kantor pelayanan pajak pratama Medan barat. Data analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Maka dapat disimpulkan analisis regresi sederhana adalah teknik yang digunakan untuk melihat pengaruh satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel berpengaruh berdasarkan variabel bebas. Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat komputeryaitu program SPSS (*statistical package for the social science*) versi 25.0 for windows.

Sebelum di analisis peneliti terlebih dahulu melakukan uji assugiyonmsi terhadap data penelitian yang meliputi :

a. Uji normalitas

Adapun maksud dari normalitas ini adalah dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak. Uji normalitas di analisis menggunakan SPSS *for windows*. Jika taraf signifikan > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa signifikan berdistribusi normal. Namun, jika taraf signifikan $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa signifikan berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat memiliki pengaruh yang linear dengan variabel bebas atau tidak. Hal ini diukur melalui bantuan SPSS *for windows* dengan kaidah etika saraf signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang linear diantara variabel.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, maka hal-hal yang dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

- a. Dari hasil analisis regresi sederhana didapatkan $Y = 44,441 + (-0,327) x + e$ dengan konstanta (a) = 44,441 dan koefisien regresi linear sederhana (B) = -0,327 Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, didapatkan hasil signifikan regresi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada pengaruh antara Stres kerja dengan *Psychological Well-Being* pada pegawai kantor pelayanan pajak ; 8pratama Medan Barat koefisien determinan (r^2)=0,431 dengan sumbangsih sebesar 43,1%.
- b. Melihat hasil penelitian melalui data hitungan mean empirik dan mean hipotetik, diketahui bahwa *Psychological Well-Being* pada Pegawai kantor pelayanan pajak pratama Medan Barat memiliki mean hipotetik sebesar 85 mean empirik sebesar 70,50 dan standar deviasi sebesar 10,925 untuk variabel Stres kerja mean hipotetik sebesar 42,5, mean empirik sebesar 48,01 dan standar deviasi sebesar 5,187. dari hasil tersebut diketahui bahwa stres kerja tergolong tinggi dan *Psychological Well-Being* tergolong rendah. Dengan yang peneliti jelaskan diatas, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti sajikan di atas, selanjutnya peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Sebagai salah satu penunjang keberlangsungan Institusi kedepannya, Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, penting untuk mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Dengan mengatur prioritas tugas dan, jika memungkinkan, mendelegasikan sebagian pekerjaan kepada rekan. Jika beban kerja sudah terasa terlalu berat, berbicara dengan atasan untuk mencari solusi yang lebih baik. Serta menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja agar mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja dan meredakan tekanan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat membuat suasana lebih kondusif. Dengan ini, pegawai dapat meningkatkan *Psychological well-being* dan merasa lebih bahagia serta produktif dalam bekerja.

2. Bagi Institusi KPP Medan Barat

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka diharapkan kepada pihak KPP Medan Barat menjadikan penelitian ini sebagai masukan guna mengevaluasi pemberian pelatihan dan dukungan psikologis secara berkala, seperti sesi konseling atau program kesehatan mental, dapat membantu pegawai mengatasi tekanan pekerjaan. Selanjutnya, KPP dapat membangun kultur organisasi yang mendukung dan komunikasi terbuka yang akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam penelitian selanjutnya serta disarankan dapat menggunakan metode pengambilan data yang lebih bervariasi dengan tujuan menyempurnakan penelitian terlebih dahulu sehingga penelitian tersebut lebih kuat dan akurat serta peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Almatisoh, U. H. (2011). *Stress kerja ditinjau dari konflik peran ganda*.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Aulia, S., & Panjaitan, R. U. (2019). Psychological Well-Being and Level of Stress Among the Last Year College Students. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 7(2), 127–134.
- Dr. Romy Elly, A. muhammad. (2022). *Teori dan perilaku organisasi* (wahyudin. M (ed.)). Umsu Press.
- Dr. Zainal Henni, A. danal idham andi. (2023). *Stres Kerja* (efitra (ed.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hasan muhammad, enas ujung, outra ranggana angga, aggraini isma raden, mustika Amalia. (2022). *Perilaku organisasi (organizational Behaviour)* (sari riski Maya (ed.)). penerbit widina.
- Hidalgo, J. L. T., Bravo, B. N., Martínez, I. P., Pretel, F. A., Postigo, J. M. L., & Rabadán, F. E. (2010). Psychological well-being, assessment tools and related factors. *Psychological Well-Being*, 77–113.
- Iverson, B. L., & Dervan, P. B. (n.d.). *Mental Health and Mental Disorders*.
- Leonardi, F. N., & Astuti, N. W. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Guru. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 26–37.
- Levine, S. B. (1992). Sexual Life. *Sexual Life*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (sepuluh). PT. Andi.
- Maddux, J. E. (2017). Subjective well-being and life satisfaction: An introduction to conceptions, theories, and measures. In *Subjective Well-Being and Life Satisfaction*.
- Manita, E., Mawarpury, M., Khairani, M., & Sari, K. (2019). Hubungan Stres dan Kesejahteraan (Well-being) dengan Moderasi Kebersyukuran. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(2), 178.
- Raisata Makbulah, F. L. I. (2017). Pengaruh Stres Situasi Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Tangerang. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 61–67.

- Robbins, stephen P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour always learning* (17th ed.). pearson 2017.
- Septina, V. D., & Soeharto, T. N. E. D. (2023). Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Dengan Psychological Well-Being Pada Anggota Polisi Wanita. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1), 141–152.
- Sugiyono. (2016). metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Todaga, M., & Wijono, S. (2022). Kesejahteraan Psikologi dengan Stres Kerja Pegawai Pada Masa Pandemi Copid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 388–394. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.298>
- Umillah, A. A., & Etikariena, A. (2019). Peran Moderasi Dari Stres Kerja Pada Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai Di Tempat Kerja. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 91–99.
- Use, S. M., & Being, W.-. (2016). *Positive or Negative Associations Depending on Communication and Relationship Types*. 261–289.
- Usrah, O. S. J., Haliah, H., & Amiruddin, A. (2022). Pengaruh Locus of Control, Role Stres dan Keahlian Audit terhadap Kinerja Auditor dengan Psychological Well Being sebagai Variabel Moderasi. *Owner*, 7(1), 13–24.
- Washinta, F. S. D., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Job Stres dan Job Satisfaction terhadap Psychological Well-Being. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1331–1340.
- Wells. E Ingrid. (2010). *psychological well-being* (Wells. E Ingrid (ed.)). Nova Science.
- Wijaya, C., & Trang, I. (2022). Analisis Stres Kerja, Motivasi Dan Self Management Ability Terhadap Psychological Well Being Pada Mitra Pengemudi Perusahaan Ojek Online Di Kota Manado Analysis of Work Stres, Motivation and Self Management Ability on Psychological Well Being on Driver P. *Uhing 858 Jurnal EMBA*, 10(4), 858–867.
- Yenita, riksi novera. (2017). *Higiene industri*. Deepublish.



IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Usia :

Jabatan/Posisi :

Petunjuk Pengisian Skala :

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada lembar identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Pernyataan terdiri dari dua bagian. Bacalah setiap pernyataannya dengan seksama sebelum memberikan jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada setiap pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan diri atau kondisi Bapak/Ibu di kolom yang disediakan.

Keterangan :

SS = SANGAT SESUAI

S = SESUAI

TS = TIDAK SESUAI

STS = SANGAT TIDAK SESUAI

4. Tidak ada jawaban yang benar atau salah untuk setiap pernyataan. Seluruh jawaban akan benar selama jawaban tersebut sesuai dengan Bapak/Ibu.
5. Peneliti memahami bahwa jawaban yang Bapak/Ibu berikan bersifat rahasia, maka peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan untuk kepentingan penelitian.
6. Pastikan tidak ada pernyataan yang belum dijawab Ketika akan mengumpulkannya kembali.

SKALA STRES KERJA

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | |
|----|---|--------------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Kepala saya terasa sakit ketika mengejar keterbatasan tenggat waktu. | | | | |
| 2 | Saya dapat membagi waktu untuk menyelesaikan tugas dengan penuh konsentrasi | | | | |
| 3 | Pekerjaan yang banyak membuat suasana hati saya buruk | | | | |
| 4 | Saya tetap tenang meskipun banyak target pekerjaan yang belum terselesaikan. | | | | |
| 5 | Saya sering merasa lelah dan kurang bertenaga walaupun sudah cukup istirahat | | | | |
| 6 | Saya tidak merasa lelah dan memiliki stamina yang cukup ketika bekerja seharian. | | | | |
| 7 | Saya cemas ketika pekerjaan menumpuk dan tidak ada orang lain yang dapat membantu | | | | |
| 8 | Walaupun tuntutan profesi saya sangat berat saya tetap menyukainya | | | | |
| 9 | Saya menyelesaikan laporan perpajakan seadanya agar selesai dengan cepat. | | | | |
| 10 | Pekerjaan yang menumpuk tidak mempengaruhi suasana hati saya | | | | |
| 11 | Saya sulit berkonsentrasi membuat saya lupa akan tugas yang harus diselesaikan. | | | | |
| 12 | Meskipun bekerja hingga larut malam, detak jantung saya tetap stabil | | | | |
| 13 | Ketika ada masalah saya sering menyendiri dan menjauh dari rekan kerja. | | | | |
| 14 | Saya memberi waktu istirahat ketika menjalani pekerjaan agar mengurangi efek sakit kepala | | | | |
| 15 | Saya kehilangan minat pada pekerjaan saya dan merasa bosan akan pekerjaan saya. | | | | |
| 16 | Saya senang berdiskusi dengan rekan kerja ketika ada masalah | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 17 | Saya merasa detak jantung saya tidak stabil saat bekerja hingga larut malam | | | | |
| 18 | Saya bekerja dengan penuh semangat untuk menyelesaikan pekerjaan saya | | | | |
| 19 | Profesi saya memiliki tanggung jawab besar sehingga membuat saya tertekan | | | | |
| 20 | Saya menyelesaikan laporan perpajakan dengan penuh ketelitian | | | | |





SKALA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING

| No | Pernyataan | Alternatif jawaban | | | |
|----|--|--------------------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Saya menilai diri menurut apa yang saya rasa penting, bukan menurut nilai-nilai yang orang lain pikir itu penting. | | | | |
| 2 | Sulit bagi saya untuk menyuarakan pendapat tentang hal yang kontroversi | | | | |
| 3 | Tuntutan sehari-hari sering kali membuat saya tertekan | | | | |
| 4 | Membandingkan diri sendiri dengan teman membuat saya menjadi lebih baik | | | | |
| 5 | Saya yakin dengan pendapat saya, bahkan jika berlawanan atau bertentangan dengan kesepakatan umum | | | | |
| 6 | Saya merasa bertanggung jawab pada kehidupan saya | | | | |
| 7 | Saya menyukai semua aspek kepribadian saya | | | | |
| 8 | Saya mengkhawatirkan apa yang dipikirkan oleh orang lain | | | | |
| 9 | Saya cukup baik dalam mengatur tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari | | | | |
| 10 | Saya cenderung terpengaruh oleh orang-orang yang memiliki pendapat yang kuat | | | | |
| 11 | Saya tidak begitu cocok dengan orang-orang yang ada di sekitar saya | | | | |
| 12 | Saya merasa percaya terhadap diri sendiri. | | | | |
| 13 | Saya mengutarakan pendapat meskipun pendapat tersebut bertentangan dengan banyak orang | | | | |
| 14 | Saya mempercayai teman teman rekan kerja saya | | | | |
| 15 | Saya merasa kewalahan dengan tanggung jawab | | | | |
| 16 | Saya merasa orang lain mendapatkan banyak hal terbaik dalam hidupnya dibandingkan saya | | | | |
| 17 | Keputusan yang saya ambil biasanya tidak dipengaruhi oleh orang lain | | | | |
| 18 | Orang-orang akan menggambarkan saya sebagai seorang yang senang atau | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | bersedia membagi waktunya dengan orang lain | | | | |
| 19 | Saya mampu membangun gaya hidup sesuai apa yang saya sukai | | | | |
| 20 | Sikap saya terhadap diri sendiri mungkin tidak sepositif sikap orang lain terhadap diri mereka sendiri | | | | |
| 21 | Saya kesulitan mengatur hidup yang bisa memuaskan saya | | | | |
| 22 | Saya adalah orang yang penyayang dan penuh kasih menurut kebanyakan orang | | | | |
| 23 | Saya memiliki arah dan tujuan hidup | | | | |
| 24 | Saya merasa kurang memikirkan masa depan | | | | |
| 25 | Mempertahankan hubungan yang dekat merupakan hal yang membuat frustrasi | | | | |
| 26 | Saya memiliki tujuan hidup yang terarah | | | | |
| 27 | Saya senang dengan apa yang telah terjadi dalam kehidupan saya | | | | |
| 28 | Saya belum banyak mengalami hubungan yang hangat penuh kepercayaan dengan orang lain | | | | |
| 29 | Kegiatan sehari hari saya terlihat sepele | | | | |
| 30 | Saya merasa kecewa dengan apa yang telah dicapai dalam hidup saya | | | | |
| 31 | Saya tidak tertarik dengan kegiatan yang dapat memperluas wawasan saya | | | | |
| 32 | Saya senang membuat rencana masa depan untuk berusaha mewujudkannya | | | | |
| 33 | Saya menikmati percakapan hangat dengan anggota keluarga maupun teman | | | | |
| 34 | Saya tidak memahami dengan baik apa yang ingin dicapai dalam hidup saya | | | | |
| 35 | Saya merasa kesepian karena hanya memiliki sedikit teman dekat untuk membagi masalah | | | | |
| 36 | Hidup adalah proses belajar, berubah, dan tumbuh secara terus menerus | | | | |
| 37 | Saya merasa hampa dengan tidak melakukan banyak hal dalam hidup | | | | |
| 38 | Saya tidak menikmati berada dalam situasi baru yang menuntut untuk mengubah cara-cara lama yang sudah biasa | | | | |
| 39 | Saya merasa telah banyak | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | mengembangkan diri selama ini | | | | |
| 40 | Saya rasa penting untuk mengalami hal-hal baru yang menantang cara berfikir tentang diri dan dunia | | | | |
| 41 | Saya sejak lama menyerah dalam mencoba melakukan perbaikan atau perubahan dalam hidup | | | | |
| 42 | Saya belum benar-benar mengalami perbaikan secara pribadi | | | | |





DATA STRES KERJA

| subjek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | total |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 57 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 57 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 56 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 56 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 56 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 51 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 55 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 53 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 54 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 56 |
| 11 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 55 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 62 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 53 |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 42 |
| 15 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 45 |
| 16 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 42 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 54 |
| 18 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 59 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 54 |
| 20 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 54 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 55 |
| 22 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 55 |
| 23 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 53 |
| 24 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 53 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 57 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 55 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 57 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 41 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 47 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 43 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 40 |
| 34 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 32 |
| 36 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 52 |
| 38 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 39 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 52 |
| 40 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 45 |
| 41 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 47 |
| 42 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 46 |
| 43 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 49 |
| 44 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 45 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 49 |
| 46 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 44 |
| 47 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 53 |
| 48 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 44 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 50 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 40 |
| 51 | 4 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 51 |
| 52 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 50 |
| 53 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 45 |
| 54 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 46 |
| 55 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 56 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 48 |
| 57 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 53 |
| 58 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 46 |
| 59 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 60 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 48 |
| 61 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 55 |
| 62 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 47 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 38 |
| 64 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 47 |
| 65 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 44 |
| 66 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 45 |
| 67 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 50 |
| 69 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 50 |
| 70 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 55 |
| 71 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 41 |
| 72 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 57 |
| 73 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 52 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 75 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 50 |
| 76 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 56 |
| 77 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 43 |
| 78 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 51 |
| 79 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 51 |
| 80 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 81 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 50 |
| 82 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 50 |



UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Reliability

Scale: stres kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 82 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 82 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .791 | 20 |

Item total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| SK1 | 47.20 | 32.529 | .379 | .780 |
| SK2 | 47.90 | 33.966 | .375 | .786 |
| SK3 | 47.21 | 32.413 | .457 | .776 |
| SK4 | 47.61 | 33.080 | .353 | .782 |
| SK5 | 47.49 | 32.105 | .486 | .774 |
| SK6 | 47.44 | 33.583 | .333 | .783 |
| SK7 | 47.85 | 32.546 | .471 | .775 |
| SK8 | 47.24 | 32.113 | .449 | .776 |
| SK9 | 47.67 | 37.211 | -.176 | .811 |
| SK10 | 47.55 | 32.103 | .476 | .774 |

| | | | | |
|------|-------|--------|-------|------|
| SK11 | 47.35 | 32.133 | .444 | .776 |
| SK12 | 47.38 | 34.485 | .159 | .794 |
| SK13 | 47.59 | 31.332 | .561 | .768 |
| SK14 | 48.21 | 36.956 | -.140 | .812 |
| SK15 | 47.90 | 33.151 | .352 | .782 |
| SK16 | 48.05 | 31.825 | .536 | .771 |
| SK17 | 47.55 | 32.893 | .357 | .782 |
| SK18 | 47.96 | 31.344 | .576 | .768 |
| SK19 | 47.50 | 32.549 | .422 | .778 |
| SK20 | 48.13 | 33.204 | .359 | .782 |

Reliability

Scale: Psychological well-being

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 82 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 82 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .881 | 42 |



| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| PWB1 | 108.16 | 153.986 | -.074 | .886 |
| PWB2 | 108.94 | 147.159 | .376 | .878 |
| PWB3 | 108.83 | 142.695 | .686 | .873 |
| PWB4 | 108.95 | 153.373 | -.040 | .885 |
| PWB5 | 108.51 | 152.803 | -.005 | .884 |
| PWB6 | 108.09 | 143.830 | .533 | .875 |
| PWB7 | 108.70 | 144.361 | .502 | .876 |
| PWB8 | 108.57 | 154.098 | -.080 | .886 |
| PWB9 | 108.49 | 142.703 | .562 | .875 |
| PWB10 | 108.86 | 145.594 | .460 | .877 |
| PWB11 | 108.43 | 145.523 | .410 | .877 |
| PWB12 | 108.36 | 141.983 | .572 | .874 |
| PWB13 | 108.54 | 146.526 | .376 | .878 |
| PWB14 | 108.51 | 148.853 | .321 | .880 |
| PWB15 | 108.60 | 143.317 | .553 | .875 |
| PWB16 | 108.58 | 148.397 | .350 | .880 |
| PWB17 | 108.68 | 148.371 | .365 | .880 |
| PWB18 | 108.44 | 149.675 | .167 | .881 |
| PWB19 | 108.14 | 151.269 | .123 | .881 |
| PWB20 | 108.80 | 150.485 | .116 | .882 |
| PWB21 | 108.62 | 142.739 | .572 | .874 |
| PWB22 | 108.37 | 148.636 | .318 | .881 |
| PWB23 | 108.43 | 142.723 | .480 | .876 |
| PWB24 | 108.77 | 146.982 | .307 | .879 |
| PWB25 | 108.62 | 147.489 | .302 | .879 |
| PWB26 | 108.30 | 139.511 | .708 | .872 |
| PWB27 | 108.46 | 142.476 | .600 | .874 |
| PWB28 | 108.83 | 148.495 | .376 | .879 |
| PWB29 | 108.23 | 144.457 | .523 | .876 |
| PWB30 | 108.32 | 142.271 | .583 | .874 |
| PWB31 | 108.28 | 145.206 | .394 | .878 |
| PWB32 | 108.07 | 145.869 | .475 | .877 |

| | | | | |
|--------------|---------------|----------------|--------------|-------------|
| PWB33 | 108.22 | 143.500 | .448 | .876 |
| PWB34 | 108.74 | 140.944 | .664 | .873 |
| PWB35 | 108.59 | 145.344 | .370 | .878 |
| PWB36 | 107.93 | 146.619 | .348 | .878 |
| PWB37 | 108.79 | 143.068 | .474 | .876 |
| PWB38 | 108.78 | 142.650 | .540 | .875 |
| PWB39 | 108.95 | 154.923 | -.132 | .886 |
| PWB40 | 108.20 | 146.785 | .354 | .878 |
| PWB41 | 108.38 | 148.214 | .311 | .879 |
| PWB42 | 109.02 | 144.374 | .461 | .876 |





LAMPIRAN E

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | psychological well being | stree kerja |
|---------------------------------|----------------|-----------------------------|-------------|
| N | | 82 | 82 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 90.50 | 48.01 |
| | Std. Deviation | 10.927 | 5.187 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .111 | .095 |
| | Positive | .111 | .095 |
| | Negative | -.080 | -.088 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.005 | .860 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .265 | .451 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|--|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Stres kerja * psychological well being | 82 | 100.0% | 0 | .0% | 82 | 100.0% |

Report

| Stres kerja psychological well being | Mean | N | Std. Deviation |
|--|-------|---|----------------|
| 68 | 40.00 | 1 | . |
| 74 | 45.00 | 1 | . |
| 76 | 45.00 | 1 | . |
| 77 | 37.00 | 1 | . |
| 78 | 38.00 | 2 | 5.657 |
| 79 | 44.60 | 5 | .894 |
| 80 | 41.43 | 7 | 4.276 |
| 81 | 43.83 | 6 | 4.622 |
| 82 | 41.33 | 3 | 5.686 |
| 83 | 46.50 | 2 | 2.121 |
| 84 | 44.00 | 2 | 4.243 |
| 85 | 42.00 | 3 | 3.464 |
| 86 | 39.33 | 3 | 5.033 |
| 87 | 44.00 | 1 | . |
| 88 | 43.25 | 4 | 8.139 |

| | | | |
|--------------|--------------|-----------|--------------|
| 90 | 39.50 | 2 | 4.950 |
| 91 | 44.40 | 5 | 7.925 |
| 92 | 47.00 | 1 | . |
| 93 | 43.00 | 3 | 3.464 |
| 95 | 35.00 | 1 | . |
| 96 | 45.00 | 1 | . |
| 97 | 43.00 | 1 | . |
| 98 | 37.29 | 7 | 7.158 |
| 99 | 36.00 | 2 | 5.657 |
| 100 | 46.00 | 1 | . |
| 102 | 41.67 | 3 | 4.509 |
| 103 | 44.00 | 1 | . |
| 104 | 42.00 | 1 | . |
| 108 | 42.00 | 5 | 7.483 |
| 109 | 41.33 | 3 | 4.041 |
| 110 | 46.00 | 2 | .000 |
| 119 | 44.00 | 1 | . |
| Total | 42.01 | 82 | 5.187 |

ANOVA TABLE

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|------|------|
| stree kerja * psychological well being | Between Groups | (Combined) | 630.195 | 31 | 20.329 | .656 | .893 |
| | | Linearity | 6.963 | 1 | 6.963 | .225 | .637 |
| | | Deviation from Linearity | 623.231 | 30 | 20.774 | .671 | .878 |
| | Within Groups | | 1548.793 | 50 | 30.976 | | |
| Total | | | 2178.988 | 81 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|---|---------|-----------|------|-------------|
| stree kerja * psychological well being | -.0,657 | .0,431 | .538 | .289 |

UJI HIPOTESIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Correlations

Correlations

| | | psychological well being | stree kerja |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|-------------|
| psychological well being | Pearson Correlation | 1 | -.657** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 82 | 82 |
| stree kerja | Pearson Correlation | -.657** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 82 | 82 |

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

Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------------------------|-------------------|---------|
| 1 | psychological well being ^a | | . Enter |

- a. All requested variables entered

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | -.657 | .431 | -.009 | 5.211 | .003 | .256 | 1 | 80 | .614 |

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|------|
| 1 | Regression | 6.963 | 1 | 6.963 | .256 | .000 |
| | Residual | 2172.024 | 80 | 27.150 | | |
| | Total | 2178.988 | 81 | | | |

a. Predictors: (Constant), psychological well being

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|------|
| 1 | Regression | 6.963 | 1 | 6.963 | .256 | .000 |
| | Residual | 2172.024 | 80 | 27.150 | | |
| | Total | 2178.988 | 81 | | | |

a. Predictors: (Constant), psychological well being

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 44.441 | 4.830 | | 9.202 | .000 |
| | psychological well being | -.327 | .053 | -.057 | -.506 | .614 |

a. Dependent Variable: stree kerja



SURAT KETERANGAN 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 Selabudi 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 : 1338/FPSI/01.10/V/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

7 Mei 2024

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat
di -

Tempat

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

Nama : Anastasya Imelda Ginting
NPM : 208600084
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat, Jl. Asrama No. 7A, Sei Sikamblang C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Psychological Well Being pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat"*.

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 instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Ketia Program Studi Psikologi

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK SUMATERA UTARA I
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT

JALAN ASRAMA NOMOR 7A, MEDAN 20123
TELEPON (061) 8467967, 8454509, 8452275; FAKSIMILE (061) 8457439; LAMAN www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK (021) 1505200;
SUREL pengaduan@pajak.go.id, informasi@pajak.go.id

Nomor : S-1/KPP.0102/KPP.010201/2024 14 Juni 2024
Sifat : Biasa
Hal : Telah Selesai Penelitian di KPP Pratama Medan Barat

Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat dari Dekan Universitas Medan Area Nomor 1338/FPSI/01.10/V/2024 tanggal 7 Mei 2024 dengan ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

| No | Nama | NPM | Program Studi | Fakultas |
|----|--------------------------|-----------|----------------|-----------|
| 1 | Anastasya Imelda Ginting | 208600084 | Ilmu Psikologi | Psikologi |

Telah selesai melaksanakan penelitian di KPP Pratama Medan Barat Jl Asrama No 7A Medan yang dilaksanakan dari tanggal 28 Mei 2024 sampai dengan 13 Juni 2024 dengan metode kuesioner dan judul penelitian "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Psychological Well-being Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat".

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

n.n. Kepala Kantor Pelayanan Pajak
Pratama Medan Barat
Kepala Subbagian Umum dan
Kepatuhan Internal



Herlita