

ADAPTASI VALIDITAS KONSTRUK *WORK OCCUPATIONAL STRESS* SCALE VERSI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

diajukan oleh

SOPHIA AXONA

208600241



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

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/2/26

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)25/2/26

ADAPTASI VALIDITAS KONSTRUK *WORK OCCUPATIONAL STRESS* SCALE VERSI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



SOPHIA AXONA

208600241

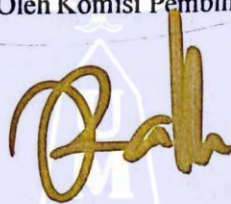
**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Adaptasi Validitas Konstruk *Work Occupational Stress Scale* Versi Indonesia
Nama : Sophia Axona
NPM : 208600241
Fakultas : Psikologi

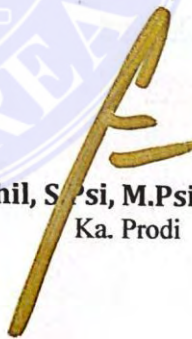
Disetujui Oleh Komisi Pembimbing



(Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi)
Dosen Pembimbing



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



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

Tanggal Lulus : 20 Agustus 2025

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 orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norman, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 20 Agustus 2025



Sophia Axona

208600241





HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Sophia Axona

NPM : 208600241

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul *Adaptasi Validitas Konstruk Work Occupational Stress Scale Versi Indonesia Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif* ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 21 Agustus 2025



Sophia Axona

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

208600241
Document Accepted 23/2/26

ABSTRAK

ADAPTASI VALIDITAS KONSTRUK WORK OCCUPATIONAL STRESS SCALE VERSI INDONESIA

Oleh:

Sophia Axona

20.860.0241

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan adaptasi instrumen Skala Stres Kerja (*Work Occupational Stress Scale*) yang disusun oleh Jennifer dkk. (2022) dalam bahasa dan budaya Indonesia. Penelitian ini dilakukan dalam dua studi. Pada studi 1 dilakukan proses penerjemahan dan pengujian ekuivalensi konstruk dengan melibatkan 2 orang penerjemah, 3 orang *expert reviewer* dan 10 orang awam. Sementara studi 2 melibatkan 243 orang subjek relawan di Indonesia dan melakukan uji coba instrumen *Work Stress* dengan *confirmatory factor analysis* (CFA). Keseluruhan proses adaptasi mengacu pada prosedur *International Test Commission (ITC) Guidelines for Test Adaptation* 2016. Hasil CFA menunjukkan bahwa model pengukuran instrumen Skala Stres Kerja cocok dengan model 2 jenis stres kerja, yaitu Eustres dan Distress. Secara keseluruhan, studi ini menunjukkan bahwa instrumen Skala Stres Kerja versi bahasa Indonesia valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengukur stres kerja di Indonesia.

Kata Kunci: Stres Kerja, Adaptasi Instrumen, Eustress dan Distress

ABSTRACT

ADAPTATION OF THE VALIDITY OF THE WORK OCCUPATIONAL STRESS SCALE CONSTRUCT IN INDONESIA VERSION

Oleh:

Sophia Axona

20.860.0241

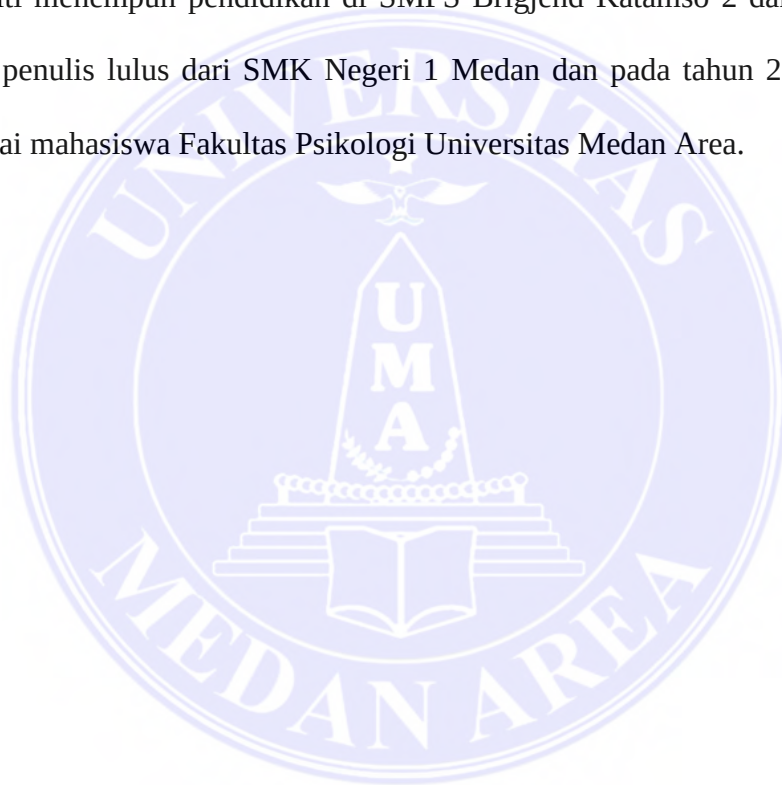
This study aims to adapt the Work Occupational Stress Scale instrument compiled by Jennifer et al. (2022) into the Indonesian language and culture. This study was conducted in two studies. In study 1, the translation process and construct equivalence testing were carried out involving 2 translators, 3 expert reviewers and 20 lay people. Meanwhile, study 2 involved 243 volunteer subjects in Indonesia and conducted a trial of the Work Stress instrument with confirmatory factor analysis (CFA). The entire adaptation process refers to the International Test Commission (ITC) Guidelines for Test Adaptation 2016 procedure. The CFA results show that the measurement model of the Work Stress Scale instrument fits the model of 2 types of work stress, namely Eustress and Distress. Overall, this study shows that the Indonesian version of the Work Stress Scale instrument is valid and reliable so that it can be used to measure work stress in Indonesia.

Keywords : Job Stress, Instrument Adaptation, Eustress and Distress

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 14 September 2002 dari seorang ayah bernama Indra dan seorang ibu bernama Sonya. Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara, peneliti memiliki dua orang adik perempuan.

Peneliti menempuh jenjang pendidikan di SDN 064996, selanjutnya peneliti menempuh pendidikan di SMPS Brigjend Katamso 2 dan pada tahun 2020 penulis lulus dari SMK Negeri 1 Medan dan pada tahun 2020 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tiada hentinya penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, pemilik segala ilmu yang telah memberikan segala taufik dan hidayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Adaptasi Validitas Konstruk Work Occupational Stress Scale Versi Indonesia* . Dengan segala hormat peneliti mengucapkan terimakasih kepada Struktur penguji yaitu Ibu Dr. Rahmi Lubis, S.Psi., M.Psi, Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi., M.Psi, ibu Ummu Khuzaimah, S.Psi, M.Psi, Psikolog dan Ibu Rahma Afwina, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan arahan, saran, motivasi serta keikhlasan dan kesabaran dalam membantu peneliti menyusun skripsi ini.

Ucapan terimakasih di persembahkan kepada keluarga atas bantuan dan dukungan yang diberikan, yaitu ayah Indra, mama Sonya, adik perempuan Dwiki Adinda, dan Afiqah Nur Aini. Tidak lupa juga, peneliti ucapkan terimakasih kepada Kepala Markas PMI Kota Medan yang telah memberikan izin bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Ucapan terimakasih kepada para sahabat yaitu Imay, Adel, Vanni, Shafira, Bunga, Salsa, Zahra, Seprin sebagai teman diskusi dan memberi motivasi bagi peneliti serta semua pihak yang tidak bisa diucapkan nama nya satu per satu.

Medan, 20 Agustus 2025



Sophia Axona
208600241

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	X
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Stres.....	10
2.1.1 Pengertian Stres	10
2.1.2 Jenis jenis stres	12
2.1.3 Tingkatan Stres.....	19
2.2 Stres Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	20
2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	21
2.2.3 Dimensi Stres Kerja	30
2.2.4 Indikator Stres Kerja	36
2.3 Adaptasi Validasi Alat Ukur Versi Indonesia	44
2.4 Kerangka Konseptual	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	46
3.1.1 Waktu Penelitian.....	46
3.1.2 Tempat Penelitian	47
3.2 Alat dan Bahan.....	47
3.2.1 Alat	47
3.2.2. Bahan	50
3.3 Metodologi Penelitian	50
3.3.1 Studi 1.....	50
3.3 2 Studi 2.....	50
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	51
3.5 Populasi dan Sampel.....	52
3.5.1 Populasi	52
3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel	52

3.5.3 Sampel	53
3.6 Metode Analisis Data.....	53
3.6.1 Mean Similarity dan Compability.....	54
3.6.2 Uji CVI (Content Validity Index)	55
3.7 Prosedur kerja	57
3.7.1 Persiapan Administrasi	57
3.7.2 Persiapan Alat Ukur	58
3.8 Pelaksanaan Penelitian.....	64
BAB IV.....	66
HASIL DAN PEMBAHASAN	66
4.1 Hasil Penelitian	66
4.1.1 Studi 1.....	66
4.1.2 Studi 2.....	69
4.2 Uji CFA (Confirmatory Factor analysis).....	70
4.2.1 Struktur Model Pengukuran Awal	70
4.2.2 Normalitas.....	70
4.2.3 Uji Standardized Regression Weights	71
4.2.4 Uji Goodness OF Fit.....	72
4.3 Struktur Model Pengukuran Kedua.....	74
4.3.1 Uji <i>Standarized Regression Weights</i> setelah dilakukan perbaikan	75
4.3.2 Uji Goodness Of Fit Setelah dilakukan Perbaikan Model	76
4.3.3 Validitas Item.....	78
4.3.4 Reliabilitas	79
4.4 Uji Statistik Deskriptif.....	82
Data Statistik.....	82
4.5 Frequency	85
Karakteristik Demografi Responden	85
4.6 Mean Hipotetik	86
4.7 Mean Empirik	87
4.8 Pembahasan.....	88
4.8.1 Kategorisasi Jenis Kelamin	88
4.8.2 Kategorisasi Jenis Pekerjaan	89
4.8.3 Kategorisasi Jenis Tingkat Pendidikan	91
4.8.4 Kategorisasi Jenis Unit PMI	93
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
Lampiran.....	124



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Stres kerja dalam organisasi merupakan kondisi di mana anggota mengalami tekanan berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dalam sebuah organisasi, stres kerja bisa terjadi karena berbagai faktor, seperti beban kerja yang terlalu berat, tenggat waktu yang ketat, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta ketidakjelasan peran dan tanggung jawab. Jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, stres kerja dapat berdampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi.

Wijono (2010) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi. Stres kerja juga dikatakan sebagai faktor penghambat dan pengganggu individu dalam produktivitas di lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan kondisi pada anggota PMI yang dimana mereka mengalami stress kerja karena adanya bebannya fisiologis dan psikologis.

Bagi anggota organisasi, stres kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan motivasi, serta meningkatkan risiko gangguan kesehatan seperti sakit kepala, atau gangguan tidur. Selain itu, stres yang berkelanjutan bisa mengurangi produktivitas. Sementara itu, bagi organisasi, stres kerja yang tinggi di kalangan anggota dapat menurunkan kualitas kerja, meningkatkan tingkat absensi,

dan memperbesar kemungkinan terjadinya konflik di tempat kerja. Dalam

jangka panjang, kondisi ini bisa memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

Pengukuran stres kerja yang akurat dan valid sangat diperlukan untuk memahami tingkat dan sumber stres pada individu di lingkungan kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan alat ukur yang tidak hanya andal, tetapi juga relevan secara kultural. Salah satu instrumen yang banyak digunakan untuk mengukur stres kerja adalah Workplace Occupational Stress Scale (WOSS), yang dalam versi singkatnya dikenal sebagai WOSS-13. Alat ukur ini dikembangkan untuk menilai persepsi individu terhadap stres kerja berdasarkan faktor-faktor seperti beban kerja, kontrol, dukungan, dan ketidakpastian.

Namun, hingga saat ini, belum terdapat versi bahasa Indonesia dari WOSS yang telah diadaptasi dan divalidasi secara sistematis sesuai dengan pedoman adaptasi lintas budaya. Padahal, International Test Commission (2017) menekankan bahwa adaptasi alat ukur lintas budaya bukan hanya penerjemahan bahasa, tetapi juga harus mempertimbangkan kesetaraan konseptual, linguistik, dan metrik. Menurut Hambleton & Zenisky (2011), proses adaptasi instrumen meliputi tahap translasi, uji coba, validasi, hingga analisis psikometrik agar alat ukur dapat digunakan secara sah dan reliabel di konteks budaya yang berbeda.

Dalam konteks Indonesia, budaya kerja, norma sosial, dan ekspresi psikologis stres bisa berbeda dengan konteks tempat WOSS pertama kali dikembangkan. Oleh karena itu, diperlukan proses adaptasi alat ukur yang mengikuti pedoman yang telah diakui secara internasional, seperti ITC Guidelines for Test Adaptation dan panduan dari Beaton et al. (2000). Proses ini mencakup penerjemahan maju dan balik (forward-backward translation), penilaian oleh panel ahli (expert review), uji coba awal (pilot testing), serta

pengujian validitas dan reliabilitas secara empiris melalui analisis statistik, seperti uji validitas konstruk dan reliabilitas internal.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk melakukan proses adaptasi dan validasi psikometrik alat ukur Workplace Occupational Stress Scale (WOSS-) ke dalam bahasa Indonesia agar dapat digunakan sebagai instrumen yang sahih dan reliabel dalam mengukur tingkat stres kerja pada pekerja di Indonesia.

Stres dapat dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu eustress dan distress, yang menggambarkan respon individu terhadap tekanan atau tantangan yang dihadapi. Eustress adalah jenis stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif. Respon terhadap eustress dapat mendatangkan manfaat bagi individu maupun organisasi, seperti meningkatkan kesejahteraan, pertumbuhan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Eustress juga berhubungan dengan fleksibilitas dan tingkat kinerja yang tinggi, yang pada gilirannya membantu individu dan organisasi berkembang. Quick (1984) menjelaskan bahwa eustress dapat menjadi pemicu untuk mencapai hasil yang lebih baik, karena sifatnya yang membangun dan merangsang motivasi.

Sebaliknya, distress adalah jenis stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif. Distress sering kali memberikan dampak buruk bagi individu dan organisasi. Dampak dari distress termasuk peningkatan risiko penyakit kardiovaskular, penurunan kesehatan mental dan fisik, serta tingginya tingkat ketidakhadiran atau absenteeism di tempat kerja. Distress juga dapat menyebabkan penurunan produktivitas, penurunan moral, dan bahkan kematian, karena dampaknya yang merusak baik secara fisik maupun psikologis. Oleh

karena itu, perbedaan antara eustress dan distress terletak pada bagaimana stres tersebut dihadapi dan dampak yang ditimbulkan—apakah bersifat membangun atau justru merusak.

Tingkat stres merupakan kondisi psikologis yang dialami individu akibat tekanan mental atau emosional yang muncul dari berbagai situasi kehidupan. Stres dapat terjadi pada siapa saja, baik remaja, mahasiswa, hingga pekerja. Menurut (Mardiana, Y, 2017) , tingkat stres terbagi menjadi tiga kategori, yaitu stres ringan, stres sedang, dan stres berat.

Stres ringan seringkali dialami dalam situasi sehari-hari seperti menghadapi kemacetan atau menerima kritik, yang cenderung tidak mengganggu kondisi fisiologis individu. Sementara itu, stres sedang dapat muncul akibat konflik keluarga atau tekanan kerja yang menyebabkan ketegangan emosional dan fisik. Sedangkan stres berat terjadi dalam jangka waktu yang lama dan dapat berdampak serius pada kesehatan mental serta fisik, seperti yang dialami oleh individu dengan masalah keuangan atau penyakit kronis.

Tingkat stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan gangguan mental seperti kecemasan dan depresi, serta memengaruhi kualitas hidup individu. Oleh karena itu, penting untuk memahami tingkat stres yang dialami agar dapat memberikan penanganan yang tepat sesuai dengan tingkatannya.

Stres merupakan reaksi alami yang dialami individu sebagai respons terhadap tekanan atau tuntutan yang diterima dari lingkungan sekitarnya.

Namun, tingkat stres yang dialami seseorang dapat berbeda-beda, tergantung

pada lingkungan tempat individu tersebut berada. Lingkungan yang kondusif cenderung memberikan rasa nyaman dan mendukung kesehatan mental, sedangkan lingkungan yang penuh tekanan dapat meningkatkan risiko stres.

Perbedaan lingkungan seperti lingkungan kerja, lingkungan sosial, serta lingkungan keluarga dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami individu. Misalnya, individu yang bekerja di lingkungan dengan tekanan kerja tinggi cenderung mengalami stres berat, sementara individu yang berada di lingkungan yang mendukung dan positif lebih cenderung mengalami stres ringan atau bahkan tidak mengalami stres sama sekali.

Perbedaan lingkungan ini juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja, dukungan sosial, kondisi fisik lingkungan, serta hubungan antar individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Upaya seperti mengelola beban kerja dengan lebih baik, memberikan pelatihan yang cukup, memastikan komunikasi yang jelas, serta mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi stres kerja. Dengan mengelola stres kerja dengan baik, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memastikan produktivitas dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Palang Merah Indonesia (PMI) memiliki berbagai jenis anggota, salah satunya adalah Palang Merah Remaja (PMR). PMR merupakan wadah bagi remaja yang ingin terlibat dalam kegiatan kepalangmerahan di sekolah atau lembaga pendidikan lainnya dalam bentuk ekstrakurikuler. Melalui PMR, para remaja diajarkan berbagai keterampilan kepalangmerahan, seperti pertolongan pertama, kesehatan remaja, dan kesiapsiagaan bencana, sehingga mereka dapat

berkontribusi dalam kegiatan kemanusiaan sejak usia dini.

Korps Sukarela (KSR) adalah salah satu unit anggota Palang Merah Indonesia (PMI) yang berfungsi sebagai wadah bagi individu yang ingin bergabung sebagai anggota, baik mereka yang terikat dalam suatu institusi seperti perguruan tinggi maupun yang berasal dari luar institusi.

Tenaga Sukarela (TSR) adalah relawan yang direkrut dari kalangan umum yang memiliki keahlian khusus di bidangnya, seperti ahli gizi, dokter, perawat, atau profesi lain yang relevan dengan kebutuhan Palang Merah Indonesia (PMI).

Ada beberapa Unit PMI di kota Medan yang tersebar di beberapa daerah yaitu di PMI unit markas kota Medan, PMI unit perguruan tinggi Universitas Negeri Medan, PMI unit perguruan tinggi Universitas Islam Sumatera Utara, PMI unit perguruan tinggi Politeknik Kesehatan Medan, PMI unit perguruan tinggi Satya Terra Bhinneka Medan. Hal ini dapat dilihat bahwa banyak anggota PMI yang bertugas untuk menjalankan tugas kemanusiaan. Terdapat sekitar 250 anggota PMI di kota Medan.

Fenomena pada penelitian ini adalah anggota Palang Merah Indonesia (PMI) sering menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan emosional dalam menjalankan tugas kemanusiaannya. Sebagai contoh, ketika terjadi bencana alam seperti banjir di Medan pada November 2024, PMI Provinsi Sumatera Utara mencatat bahwa ada beberapa kelurahan yang terkena dampak terparah, yang tentunya membutuhkan upaya keras dari anggota untuk memberikan bantuan dan mengevakuasi korban. Seorang anggota PMI yang ditugaskan ke daerah bencana merasa tertantang untuk memberikan pertolongan terbaik kepada korban, sehingga anggota PMI berusaha lebih giat dalam belajar teknik pertolongan

pertama dalam menanggulangi bencana seperti banjir. Ada beberapa dampak pasca banjir yang terjadi, salah satunya kekurangan air bersih yang dimana hal tersebut membuat para anggota PMI harus mengambil keputusan dengan cepat, di saat mereka sedang mengalami keadaan darurat, yaitu ikut serta dalam pendistribusian air bersih. Di saat para anggota PMI berhasil menyelamatkan korban banjir dengan tindakan yang cepat dan tepat, anggota PMI merasa bangga dan puas dengan kontribusinya.

Tekanan psikologis ini seringkali disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya kurangnya perhatian terhadap dampak emosional yang diberikan oleh pemerintah, hal ini dapat menurunkan performa para anggota PMI dalam menjalankan tugas. Kurangnya pengalaman dalam menangani korban kecelakaan atau bencana juga dapat memperburuk kondisi mental relawan, karena dapat menimbulkan gejala stres seperti merasa panik pada saat akan melaksanakan pertolongan pertama pada korban kecelakaan. Selain itu, adanya faktor kekurangan dana yang sering kali terjadi ketika para anggota PMI hendak menjalankan kegiatan dapat menimbulkan perasaan putus asa, disaat anggota PMI ingin melaksanakan tugas dengan sepenuh hati namun ada hal yang menghambat kegiatan mereka. Hal tersebut membuat para anggota PMI tampak menimbulkan gejala stres seperti kurangnya semangat pada saat melaksanakan tugas. Lalu kurangnya kesadaran Masyarakat juga dapat memicu stres pada anggota PMI seperti timbulnya rasa kecemasan yang berlebihan saat melaksanakan tugas, contohnya ketika anggota PMI sudah mengadakan penyuluhan tentang HIV/AIDS, larangan membuang sampah sembarangan, remaja sehat peduli sesama, kesehatan remaja, siaga bencana, dan donor darah.

Kondisi Masyarakat pasca bencana juga dapat menjadi faktor pemicu stres para

anggota PMI. Kondisi-kondisi tersebut bisa mengganggu relawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan daya tahan mereka dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan mereka, tidak hanya itu ada juga beberapa anggota PMI yang tetap menjalankan tugas mereka sebagai anggota di tengah Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana gambaran stres kerja pada anggota PMI di kota Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Adaptasi Validitas Konstruk *Work Occupational Stress Scale* Versi Indonesia ?
2. Apakah ada hubungan antara jenis Stres dengan Unit PMI di Kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui :

1. Adaptasi Validitas Konstruk *Work Occupational Stress Scale* Versi Indonesia
2. Hubungan Jenis Stres dengan Unit PMI di Kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

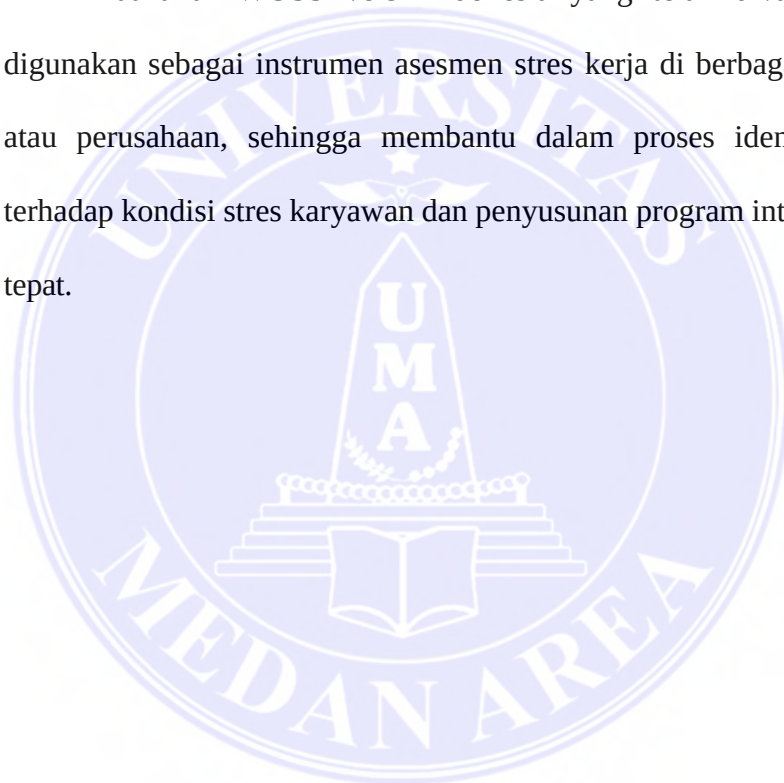
1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, dengan menyediakan alat ukur stres kerja yang telah

teradaptasi secara budaya dan memiliki validitas serta reliabilitas yang baik dalam konteks Indonesia. Adaptasi dan validasi *Workplace Occupational Stress Scale* ke dalam bahasa Indonesia dapat memperkaya khasanah instrumen psikologis yang relevan dan sesuai dengan karakteristik budaya lokal.

1.4.2 Manfaat Praktis

Alat ukur WOSS versi Indonesia yang telah divalidasi dapat digunakan sebagai instrumen asesmen stres kerja di berbagai organisasi atau perusahaan, sehingga membantu dalam proses identifikasi dini terhadap kondisi stres karyawan dan penyusunan program intervensi yang tepat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres

2.1.1 Pengertian Stres

Stres adalah istilah yang menggambarkan bagaimana kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan mental dan emosional seseorang. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Hans Selye (Dalam Davison, 2006) melalui teori *General Adaptation Syndrome* (GAS), yang menjelaskan bagaimana tubuh merespons stres fisik. Terdapat tiga fase dalam model ini, yaitu :

1) Pada fase pertama yang dikenal sebagai reaksi alarm (*alarm reaction*), sistem saraf otonom mulai merespons stres dengan mengaktifkan mekanisme pertahanan tubuh. Tubuh bereaksi seolah-olah menghadapi ancaman, memicu berbagai respons fisik. Jika tingkat stres terlalu tinggi atau berkepanjangan, dapat terjadi gangguan pada organ-organ vital.

2) Pada fase kedua yang disebut sebagai fase resistensi, tubuh mulai beradaptasi dengan stres yang dihadapi. Selama tahap ini, organisme menggunakan berbagai mekanisme coping atau strategi penanganan yang dimiliki untuk mengelola stres dan mempertahankan keseimbangan. Tubuh berusaha menormalkan fungsi-fungsi fisiologis yang terganggu pada fase alarm, seperti mengatur hormon stres dan menjaga kinerja organ vital.

3) Jika stresor terus berlangsung atau tubuh tidak mampu

UNIVERSITAS MEDAN AREA merespons dengan efektif, maka tubuh memasuki fase ketiga, yaitu fase

kelelahan yang sangat parah. Pada tahap ini, kemampuan tubuh untuk beradaptasi dengan stres sepenuhnya terkuras. Sistem-sistem tubuh yang terlibat dalam penanganan stres mulai mengalami kerusakan serius dan tidak lagi berfungsi optimal. Akibatnya, muncul kerusakan yang tidak dapat diperbaiki pada organ-organ vital. Jika kondisi ini dibiarkan berlarut-larut tanpa pemulihan, organisme bisa mengalami kegagalan sistem tubuh dan, dalam kasus yang ekstrem, kematian akibat stres yang berlebihan.

Selye berfokus pada respons biologis tubuh terhadap stres. Namun, pandangan ini diperluas oleh peneliti lain yang melihat stres sebagai sebuah respons terhadap berbagai kondisi lingkungan, tidak hanya terbatas pada stres fisik tetapi juga mencakup aspek emosional dan psikologis. Selain itu, ada definisi yang menganggap stres sebagai stimulus atau stressor, yang berarti stres bukan hanya tentang respons tetapi juga tentang faktor-faktor pemicu di luar diri kita. Stressor ini bisa berupa peristiwa besar, seperti kematian orang yang dicintai, masalah kecil sehari-hari, atau kondisi yang kronis seperti lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Dengan demikian, stres dapat dilihat dari berbagai perspektif sebagai respons terhadap kondisi lingkungan, sebagai kondisi yang memicu psikopatologi, atau sebagai stimulus yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan emosional kita.

Cranwell-Ward (Dalam Donsu, 2017) menyebutkan bahwa stres merupakan serangkaian reaksi fisiologis dan psikologis yang muncul ketika seseorang merasa ada ketidakseimbangan antara tuntutan yang

diterima dan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut. Ketika individu mempersepsikan bahwa beban yang diberikan lebih besar daripada sumber

daya atau kemampuan yang dimilikinya, tubuh dan pikiran merespons dengan berbagai gejala stres. Reaksi ini bisa berupa ketegangan fisik, seperti peningkatan detak jantung atau masalah pencernaan, serta tekanan mental, seperti perasaan cemas, frustrasi, atau kewalahan. Respons ini mencerminkan upaya tubuh dan pikiran dalam menghadapi situasi yang dianggap mengancam atau melebihi kapasitas individu.

Stres didefinisikan sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi keadaan fisik manusia tersebut.

2.1.2 Jenis jenis stres

Menurut Donsu (2017) stres dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu stres akut dan stres kronis, yang masing-masing memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap tubuh dan pikiran.

1. Stres akut sering disebut juga dengan "*flight or fight response*" karena merupakan respon tubuh yang segera terhadap ancaman, tantangan, atau ketakutan tertentu. Stres ini bersifat sementara dan muncul dengan cepat sebagai reaksi tubuh terhadap situasi yang memicu rasa takut atau ancaman. Ketika seseorang mengalami stres akut, tubuh akan memproduksi hormon stres seperti adrenalin, yang menyebabkan peningkatan detak jantung, tekanan darah, dan peningkatan kewaspadaan.

Stres akut bisa sangat intensif dan menyebabkan reaksi fisik seperti

gemeteran, perasaan cemas, atau keinginan untuk menghindari situasi yang menimbulkan stres. Meskipun stres akut dapat bermanfaat dalam situasi darurat, seperti membantu seseorang bertindak cepat dalam menghadapi bahaya, dampaknya biasanya hanya berlangsung sementara dan dapat mereda setelah ancaman tersebut berlalu.

2. Stres kronis, di sisi lain, adalah jenis stres yang lebih sulit diatasi atau dihilangkan, dan efeknya dapat bertahan lebih lama. Stres ini seringkali terjadi ketika seseorang terus-menerus menghadapi tekanan atau beban dalam jangka panjang tanpa kesempatan untuk pulih sepenuhnya. Hal ini bisa disebabkan oleh situasi yang berlangsung lama, seperti masalah pekerjaan, hubungan yang tegang, atau masalah keuangan. Stres kronis lebih berbahaya karena dapat menyebabkan dampak yang lebih serius terhadap kesehatan fisik dan mental. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kronis dapat menyebabkan gangguan kesehatan seperti depresi, kecemasan, gangguan tidur, serta masalah kesehatan fisik seperti penyakit jantung dan hipertensi. Karena sifatnya yang berkelanjutan, stres kronis membutuhkan pendekatan yang lebih intensif untuk diatasi dan dikelola.

Menurut (Priyoto, 2014), stres dapat dibagi menjadi tiga jenis berdasarkan gejalanya, yaitu stres ringan, stres sedang, dan stres berat, yang masing-masing memiliki durasi dan dampak yang berbeda terhadap tubuh dan mental.

1. Stres ringan adalah jenis stres yang dihadapi oleh banyak orang dalam kehidupan sehari-hari. Situasi yang memicu stres ringan sering

kali berlangsung hanya beberapa menit atau jam, seperti kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan, atau kurang tidur. Meskipun stres ini bersifat sementara, ia dapat meningkatkan semangat, ketajaman penglihatan, dan energi seseorang. Namun, cadangan energi akan menurun, dan

seseorang mungkin merasa letih tanpa sebab yang jelas. Terkadang, stres ringan juga dapat menyebabkan gangguan ringan pada sistem tubuh, seperti pencernaan atau perasaan yang tidak santai. Stres ringan dapat berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir lebih cepat dan lebih tangguh dalam menghadapi tantangan hidup.

2. Stres sedang berlangsung lebih lama dibandingkan dengan stres ringan.

Biasanya, stres ini disebabkan oleh situasi yang tidak dapat segera diselesaikan, seperti masalah dengan rekan kerja, anak yang sakit, atau ketidakhadiran anggota keluarga untuk waktu yang lama. Gejala stres sedang meliputi sakit perut, perasaan mules, otot yang terasa tegang, gangguan tidur, dan badan yang terasa ringan atau lelah. Stres ini dapat mengganggu kesejahteraan fisik dan emosional seseorang dalam jangka waktu menengah, dan memerlukan perhatian untuk mengelolanya dengan baik.

3. Stres berat adalah jenis stres yang lebih lama dirasakan, dapat berlangsung dari beberapa minggu hingga beberapa bulan. Penyebab stres berat sering kali terkait dengan peristiwa yang sangat emosional dan berlarut-larut, seperti perselisihan perkawinan yang terus-menerus, kesulitan keuangan yang tidak kunjung membaik, berpisah

dengan keluarga, atau menghadapi penyakit kronis. Stres berat juga

dapat terjadi pada usia lanjut, di mana perubahan fisik, psikologis, dan sosial yang signifikan bisa memperburuk kondisi mental seseorang. Stres berat dapat menyebabkan dampak yang lebih serius pada kesehatan fisik dan mental, dan sering kali memerlukan dukungan eksternal untuk pemulihan.

Menurut (Arnetz & Ekman, 2006) stres dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu eustress dan distress, yang masing-masing memiliki dampak yang berbeda pada individu.

1. Eustress adalah jenis stres yang bersifat positif dan menyenangkan. eustress adalah pengalaman yang memuaskan dan memberi dampak yang bermanfaat bagi individu. Meskipun eustress menimbulkan tegangan atau kecemasan dalam hidup, seperti yang dirasakan saat seleksi pekerjaan, atau wawancara kerja, hasil yang dicapai dari stres ini umumnya membawa manfaat. Eustress dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras, berusaha lebih baik, dan bahkan menciptakan karya seni yang luar biasa, Eustress memberi dorongan yang positif dan memicu individu untuk mencapai tujuan atau mencapai potensi terbaik mereka. Berikut indikatornya :

- Individu memandang tekanan kerja sebagai suatu tantangan yang menarik, bukan sebagai ancaman. Menurut Selye, persepsi terhadap stresor sangat penting jika dilihat sebagai tantangan, maka stres tersebut akan bersifat konstruktif dan menimbulkan semangat baru.
- Memberikan Motivasi, yaitu Eustress memunculkan dorongan internal (motivasi intrinsik) untuk menyelesaikan tugas-tugas. Energi adaptif yang dimiliki

tubuh digunakan secara positif untuk meningkatkan semangat kerja dan ketahanan terhadap beban tugas.

- Dapat membantu berkonsentrasi dengan baik, Selye menjelaskan bahwa respons stres yang sehat dapat meningkatkan kesiapsiagaan mental. Individu menjadi lebih fokus, waspada, dan memiliki konsentrasi tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.
- Memberikan rasa optimis, Salah satu ciri khas eustress adalah hadirnya harapan atau optimisme dalam menghadapi tekanan. Selye menyebut bahwa dalam kondisi eustress, individu mampu melihat kemungkinan hasil positif dari situasi sulit.
- Menimbulkan emosi yang positif Eustress ditandai dengan munculnya emosi positif seperti bahagia, semangat, dan antusias. Hal ini memperkuat daya tahan psikologis serta meningkatkan kualitas interaksi sosial di tempat kerja.
- Dapat bekerja dengan produktif, Selye menjelaskan bahwa eustress mengaktifkan sistem tubuh untuk berfungsi secara efisien. Akibatnya, individu mampu meningkatkan produktivitas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan berkinerja tinggi.
- Memberikan energi positif, Eustress memberikan energi tambahan yang membuat individu merasa segar dan

bertenaga meskipun dalam tekanan. Ini adalah hasil dari aktivasi sistem adaptif tubuh yang bekerja optimal.

- Membuat seseorang lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas, Komitmen tinggi terhadap pekerjaan menjadi tanda bahwa individu memaknai pekerjaannya secara positif. Dalam pandangan Selye, ini menunjukkan bahwa stres berfungsi sebagai pendorong untuk menjalankan tanggung jawab dengan tekun.
- Mampu menjalani hubungan sosial yang sehat, Ketika stres tidak menekan secara negatif, individu lebih terbuka dan kooperatif terhadap rekan kerja. Eustress membantu menjaga interaksi sosial tetap positif dan mendukung suasana kerja yang kondusif.

2. Sebaliknya, distress adalah jenis stres yang bersifat negatif dan merusak. distress sebagai stres yang tidak menyenangkan dan menyebabkan ketidaknyamanan bagi individu. Dalam keadaan distress, seseorang cenderung merasakan kecemasan, ketakutan, kekhawatiran, atau kegelisahan yang berlarut-larut. Stres jenis ini dapat menimbulkan dampak psikologis yang negatif, seperti perasaan kesedihan, kesengsaraan, dan ketakutan. Contoh penyebab distress termasuk kematian orang yang dicintai, penyakit berat, atau kehilangan pekerjaan (di-PHK). distress dapat menyebabkan kerusakan emosional dan fisik yang signifikan karena stres ini memicu perasaan negatif yang kuat dan mengarah pada keinginan untuk menghindari situasi yang menimbulkan stres tersebut. Berikut indikatornya :

- Dapat mempengaruhi hubungan sosial, Jika masalah stres

mengganggu hubungan sosial di tempat kerja, maka distress sudah memengaruhi aspek interpersonal dan emosi. Selye menegaskan bahwa distress berdampak bukan hanya pada tubuh dan pikiran, tapi juga pada fungsi sosial seseorang.

- Dapat membuat ketergantungan pada orang lain dalam menjalankan pekerjaan/tugas. Ketika individu tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara mandiri, ini mencerminkan gangguan fungsi akibat tekanan berlebih. Dalam pandangan Selye, ini menandakan bahwa energi adaptif tidak cukup untuk mengatasi beban tugas.
- Penurunan Performa, yaitu kesulitan untuk berkonsentrasi, sering melakukan kesalahan, dan produktivitas menurun.
- Menghindari pekerjaan yang seharusnya dilakukan, Menghindari tugas adalah bentuk maladaptasi terhadap tekanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres telah melampaui ambang kemampuan individu untuk bertindak secara fungsional.
- Dapat membuat putus asa, Distress menyebabkan individu kehilangan harapan atau merasa tidak mampu mengendalikan situasi. Menurut Selye, perasaan ini menunjukkan tahap kelelahan dalam *General Adaptation Syndrome* (GAS), yaitu kondisi ketika energi adaptif habis.
- Menimbulkan situasi yang negative di dalam

pekerjaan/tempat kerja, Ketika persepsi terhadap lingkungan kerja menjadi negatif (misalnya konflik, tekanan berlebihan, atau kurangnya dukungan), hal ini menunjukkan bahwa stresor telah diinterpretasikan sebagai ancaman, bukan tantangan karakteristik utama distress menurut Selye.

Secara keseluruhan, perbedaan antara eustress dan distress terletak pada dampak yang ditimbulkan. Eustress meningkatkan motivasi dan dapat berkontribusi pada pencapaian yang positif, sementara distress cenderung merusak kesehatan fisik dan mental serta menimbulkan perasaan negatif yang mendalam.

2.1.3 Tingkatan Stres

Tingkat stres merupakan hasil dari penilaian kondisi psikologis individu yang mengalami tekanan akibat berbagai situasi yang menekan. Menurut Mardiana & Zelfino (2014), tingkat stres dibagi menjadi tiga, yaitu stres ringan, stres sedang, dan stres berat. Stres ringan terjadi ketika individu menghadapi stresor yang bersifat ringan dan terjadi secara rutin, seperti kemacetan, menerima kritik, atau kelelahan akibat begadang. Stres jenis ini tidak mengganggu aspek fisiologis individu dan hanya berlangsung dalam waktu singkat, serta dapat meningkatkan kesadaran dan kewaspadaan (Crisp, J., Douglas, C., Rebeiro, G., & Waters, 2020)

Sementara itu, stres sedang merupakan stres yang mulai mengganggu kondisi fisik dan mental individu, seperti akibat konflik dalam keluarga atau

masalah yang belum terselesaikan. Individu yang mengalami stres sedang biasanya mengalami ketegangan emosional, kesulitan berkonsentrasi, serta peningkatan kewaspadaan yang berlebihan (Mardiana, Y, 2017)

Sedangkan stres berat terjadi dalam jangka waktu yang lebih lama, bahkan bisa berlangsung hingga bertahun-tahun. Stres berat sering kali disebabkan oleh masalah yang kompleks, seperti permasalahan keuangan, keluarga yang tidak harmonis, atau penyakit kronis. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental individu, serta berisiko menimbulkan gangguan kesehatan yang serius (Crisp, Douglas, & Rebeiro, 2013). Dengan memahami perbedaan tingkat stres ini, individu dapat lebih peka terhadap kondisi yang dialami dan mampu mengambil langkah yang tepat untuk mengatasi stres sesuai dengan tingkatannya.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Definisi stres kerja oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* (2008) sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja.

Stres kerja menurut Gibson dkk., (2000) dijelaskan sebagai proses psikologis yang terjadi sebagai konsekuensi dari perilaku atau kejadian-kejadian pada lingkungan kerja dan menimbulkan akibat secara psikologis, fisiologis, dan perilaku individu. Senada dengan Gibson, Schultz dan Schultz (2002) mengatakan bahwa stres kerja adalah gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan pekerjaannya.

Arsenault dan Dolan (1988) mengatakan bahwa stres kerja juga dipandang

sebagai kondisi psikologik yang tidak menyenangkan yang timbul karena karyawan merasa terancam dalam bekerja. Perasaan terancam ini disebabkan hasil persepsi dan penilaian karyawan yang menunjukkan ada ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara karakteristik tuntutan-tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kepribadian karyawan. Kemudian, menurut Beehr dan Newman (1989), stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu yang mengubah kondisi normal dan fungsi psikologis pekerja. Beehr dan Newman menambahkan bahwa stres kerja merupakan respon penyesuaian terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan ada fungsi fisik psikologis, fisik, dan tingkah laku karyawan.

Smith (1991) mengemukakan bahwa konsep stres kerja dapat ditinjau dari beberapa sudut, yaitu: pertama, stres kerja terjadi karena keadaan tempat kerja; kedua, stres kerja terjadi karena keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi; ketiga, stres terjadi karena faktor beban kerja dan juga kemampuan melakukan tugas; keempat, stres kerja terjadi akibat waktu kerja yang berlebihan; kelima, stres kerja terjadi akibat tanggung jawab kerja, dan; kelima, stres kerja terjadi sebagai akibat dari tantangan yang muncul dari tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon psikologis yang terjadi sebagai konsekuensi dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Luthans, 2006) menyebutkan bahwa penyebab stres kerja terdiri dari tiga hal yaitu :

a. Tekanan di luar organisasi, yang terdiri dari :

- 1) Perubahan sosial, bahwa perubahan sosial mencerminkan transformasi yang lebih mendalam dalam cara masyarakat berfungsi dan berinteraksi. Selain perubahan besar dalam struktur sosial, perubahan ini juga melibatkan evolusi dalam pola pikir masyarakat yang menjadi lebih inovatif, memungkinkan mereka untuk menciptakan solusi baru dan lebih efektif untuk masalah yang dihadapi.
- 2) Hambatan dalam adaptasi organisasi, merupakan proses yang terjadi karena adanya perubahan pandangan tentang dunia, Proses ini terjadi ketika orang-orang dari berbagai latar belakang saling bertukar pemikiran, ide, dan produk, yang kemudian mempengaruhi cara mereka melihat dan berinteraksi dengan dunia. Sebagai contoh, ketika individu dari berbagai negara berinteraksi dan berbagi pandangan tentang berbagai aspek kehidupan, seperti teknologi, seni, atau cara hidup, mereka tidak hanya memperkenalkan ide-ide baru tetapi juga mengadopsi dan menyesuaikan pandangan yang berbeda.
- 3) Dukungan keluarga, memainkan peran yang sangat penting dalam kehidupan pekerjaan seseorang, karena dinamika hubungan keluarga dapat mempengaruhi kesejahteraan emosional dan mental individu. Ketika terdapat pertengkaran atau hubungan yang buruk antara

anggota keluarga, seperti konflik antara orang tua, pasangan, atau anak-anak, hal ini dapat menciptakan tekanan emosional yang signifikan.

- b. Tekanan di dalam organisasi, salah satu penyebab utama adalah perubahan yang terjadi dalam perusahaan, seperti penyesuaian strategi bisnis untuk bersaing dengan pesaing. Ketika perusahaan menghadapi situasi yang memerlukan perubahan besar, seperti restrukturisasi, pengenalan teknologi baru, atau perubahan strategi pemasaran, karyawan sering kali merasa tertekan. Maka dari itu terdapat beberapa akibat yang timbul karena adanya intervensi dari Perusahaan yaitu:
- 1) Kebijakan dari pimpinan yang terlalu otoriter, membuat pegawai merasa tidak nyaman di tempat kerja.
 - 2) Ketidakjelasan tugas, ketika perusahaan menghadapi tekanan untuk mencapai target yang ambisius atau bersaing di pasar yang kompetitif, mereka mungkin menetapkan ekspektasi yang sangat tinggi terhadap karyawan. Hal ini bisa mencakup penambahan jumlah tugas, pergeseran tenggat waktu, atau tuntutan kinerja yang lebih intens. Karyawan kemudian dihadapkan pada situasi di mana mereka harus mengelola lebih banyak tanggung jawab dalam waktu yang terbatas, yang bisa menyebabkan kebingungan dan kesulitan dalam mengatur prioritas.

c. Tekanan dalam Tim, terdiri dalam organisasi yang dapat dikategorikan menjadi 2 hal, yaitu:

- 1) ketidakharmonisan antar rekan kerja yaitu hubungan yang buruk antara rekan kerja dapat meningkatkan stres kerja karena karyawan sangat bergantung pada dukungan sosial di tempat kerja. Ketika interaksi antar rekan kerja tidak harmonis, karyawan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan bantuan dan dorongan dari kolega mereka. Dukungan dari tim yang solid memungkinkan karyawan untuk berbagi tantangan dan merayakan pencapaian bersama, yang dapat mengurangi tekanan dan meningkatkan kesejahteraan. Sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat memperburuk perasaan isolasi dan stres, membuat karyawan merasa tertekan dan tidak mampu mengatasi beban kerja dengan baik.
- 2) kurangnya solidaritas kerja, bahwa kebersamaan dalam kelompok kerja sangat penting untuk kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial dan membangun hubungan yang kuat antara rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi stres, menekankan betapa pentingnya lingkungan yang kooperatif dan saling mendukung bagi kesehatan mental dan emosional karyawan.

d. tekanan dari individu, beban kerja yang berat, tuntutan peran ganda, dan waktu kerja yang terbatas sering kali menjadi

sumber utama stres. Selain itu, pola kepribadian karyawan juga memainkan peran penting dalam bagaimana stres mempengaruhi mereka. Individu dengan berbagai karakteristik kepribadian mungkin mengalami stres dengan cara yang berbeda; misalnya, beberapa mungkin tampak tenang meskipun mereka merasa tertekan, sementara yang lain bisa menunjukkan reaksi yang lebih ekstrem. Karyawan yang harus bekerja dengan intensitas tinggi akan lebih rentan terhadap stres. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengelola dan mengendalikan emosi secara efektif sangat penting. Mengelola stres dengan baik membantu individu untuk tetap produktif dan menjaga kesejahteraan mental meskipun menghadapi tekanan yang tinggi dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan mental meskipun menghadapi tekanan yang tinggi dalam lingkungan kerja.

Menurut Bernhard dkk (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai yaitu:

- a. Konflik Peran (*role conflict*): Konflik peran terjadi ketika seseorang harus menghadapi tuntutan yang berbeda dari dua atau lebih peran yang ia jalankan, misalnya peran dalam pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi atau pekerjaan lainnya. Ketika karyawan dihadapkan pada harapan-harapan yang saling bertentangan dari berbagai peran ini, mereka sering kali merasa tertekan karena sulitnya memenuhi semua harapan tersebut secara bersamaan. Akibatnya, konflik peran

ini dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karena individu merasa tidak mampu memenuhi semua ekspektasi yang ada. Selain itu, konflik peran juga dapat meningkatkan tingkat stres dan ketegangan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena individu tersebut terus-menerus berusaha untuk menyeimbangkan tuntutan yang ada tanpa merasa puas dengan hasilnya.

- b. Beban kerja berlebihan (*overload*): Beban kerja berlebihan dapat dibagi menjadi dua tipe, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja kualitatif terjadi ketika seseorang merasa tidak memiliki kemampuan atau keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, atau ketika standar hasil yang diharapkan terlalu tinggi dan sulit dicapai. Sementara itu, beban kerja kuantitatif terjadi ketika seseorang harus mengerjakan terlalu banyak tugas atau tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Kedua jenis beban kerja ini dapat menyebabkan dampak negatif, seperti menurunnya motivasi kerja dan meningkatnya angka absensi. Meskipun demikian, dampak ini masih memerlukan kajian lebih lanjut untuk mendapatkan bukti yang lebih kuat.
- c. Ambiguitas peran (*role ambiguity*): ketika seseorang tidak memahami dengan jelas hak dan kewajiban mereka dalam menjalankan suatu pekerjaan, mereka mungkin mengalami kebingungan atau ketidakpastian mengenai apa yang seharusnya dilakukan. Ketidakjelasan ini dikenal sebagai

kemenduaan peran, di mana individu tidak memiliki pemahaman yang pasti tentang apa yang diharapkan dari mereka. Karyawan yang mengalami ambiguitas peran cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena ketidakpastian yang terus-menerus dan ketidakmampuan untuk memenuhi harapan yang tidak jelas.

Menurut Moohead dkk (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

- a. Tuntutan tugas (*taks demans*): Tuntutan tugas mengacu pada beban atau tanggung jawab spesifik yang harus dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Setiap jenis pekerjaan memiliki tingkat stres yang berbeda, tergantung pada kompleksitas dan tanggung jawab yang melekat pada tugas tersebut. Misalnya, pekerjaan seperti dokter ahli bedah, pengatur lalu lintas udara, dan pelatih sepak bola profesional cenderung lebih menimbulkan stres karena mereka sering dihadapkan pada situasi yang menuntut ketepatan, keputusan cepat, dan tanggung jawab besar. Sebaliknya, pekerjaan seperti praktisi umum, agen tiket pesawat, dan manajer perlengkapan tim sepak bola umumnya memiliki tingkat stres yang lebih rendah karena tugas-tugas mereka mungkin kurang kompleks dan tidak melibatkan risiko yang sama. Oleh karena itu, jenis pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres yang dialami oleh individu dalam menjalankan tugas mereka.

- b. Tuntutan fisik (*physical demands*): merupakan Prasyarat fisik

dalam pekerjaan merujuk pada kondisi fisik dan lingkungan yang harus dihadapi oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya. Faktor- faktor ini mencakup berbagai aspek seperti suhu, desain ruang kerja, pencahayaan, dan jadwal kerja. Salah satu elemen penting adalah suhu, di mana bekerja di luar ruangan dengan suhu

ekstrem, atau di dalam kantor yang tidak dipanaskan atau didinginkan dengan baik, dapat menyebabkan stres. Desain kantor juga berperan signifikan; ruang kerja yang buruk dapat mengurangi privasi atau menciptakan terlalu banyak atau terlalu sedikit interaksi sosial. Interaksi sosial yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, sementara interaksi yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan atau kesepian. Selain itu, pencahayaan yang tidak memadai dan permukaan kerja yang tidak sesuai juga dapat menambah tingkat stres. Pekerjaan dengan jadwal shift juga dapat menjadi sumber stres karena dapat mengganggu pola tidur dan aktivitas waktu senggang pekerja, yang penting bagi kesejahteraan mereka. Secara keseluruhan, kondisi fisik dan lingkungan kerja yang tidak optimal dapat menjadi sumber utama stres bagi pekerja.

- c. Tuntutan peran (*role demands*) juga dapat menjadi sumber stres bagi individu karena setiap peran datang dengan serangkaian perilaku dan tanggung jawab yang diharapkan oleh kelompok atau organisasi tersebut. Sebuah peran, dalam konteks ini, merujuk pada ekspektasi yang harus dipenuhi oleh seseorang

berdasarkan posisinya dalam struktur organisasi. Individu sering kali dihadapkan pada tekanan untuk memahami dan memenuhi harapan-harapan ini dengan tingkat ketepatan yang bervariasi. Ketika ekspektasi tersebut tidak jelas, bertentangan, atau terlalu tinggi, individu mungkin mengalami kesulitan dalam

mewujudkan peran tersebut, yang pada gilirannya dapat menimbulkan stres. Perasaan tertekan ini muncul dari upaya terus-menerus untuk menyeimbangkan dan memenuhi tuntutan peran yang ada dalam organisasi.

- d. Tuntutan antar personal yaitu Tuntutan antarpersonal dalam sebuah organisasi dapat menciptakan stres bagi individu melalui tiga bentuk utama: tekanan kelompok, gaya kepemimpinan, dan konflik antarpersonal. Tekanan kelompok muncul ketika individu merasa terpaksa untuk menyesuaikan diri dengan norma atau ekspektasi kelompok, seperti membatasi hasil kerja agar sesuai dengan standar kelompok. Gaya kepemimpinan juga dapat menjadi sumber stres, terutama ketika ada ketidakcocokan antara kebutuhan karyawan dan pendekatan pemimpin. Misalnya, seorang karyawan yang membutuhkan dukungan emosional mungkin merasa tertekan jika pemimpinnya bersikap kasar dan tidak menunjukkan empati. Selain itu, konflik antarpersonal terjadi ketika dua atau lebih individu dengan kepribadian, sikap, atau perilaku yang berbeda harus bekerja bersama. Perbedaan ini

dapat menimbulkan ketegangan dan stres jika tidak dikelola dengan baik. Ketiga bentuk tuntutan ini, jika tidak diatasi, dapat berkontribusi secara signifikan terhadap stres dalam lingkungan kerja.

Maka dari itu dapat disimpulkan dari beberapa ahli di atas yaitu ada empat sumber utama yaitu tekanan di luar organisasi, di dalam organisasi, dalam tim, dan dari individu itu sendiri.

2.2.3 Dimensi Stres Kerja

Adapun dimensi stress kerja menurut (Cartwright, S. & Cooper, 2002) adalah:

a. Persepsi terhadap tekanan

Dapat diartikan sebagai pandangan individu tentang bagaimana tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan mempengaruhi kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Ini tidak hanya mencakup beban kerja atau tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut berdampak pada aspek lain dari kehidupan mereka, seperti kehidupan pribadi, hubungan sosial, dan keseimbangan antara pekerjaan dan waktu luang. Persepsi ini sangat subjektif, karena setiap karyawan bisa merasakan tekanan yang berbeda, tergantung pada pengalaman, harapan, dan lingkungan sosial mereka.

b. Sikap terhadap organisasi

Sikap terhadap organisasi merujuk pada perilaku dan respons karyawan terhadap tempat mereka bekerja, yang bisa mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Sikap ini dapat tercermin dalam tindakan positif seperti kerja sama, tanggung jawab, dan dedikasi, atau dalam perilaku negatif seperti kurangnya motivasi atau ketidakpedulian. Tindakan yang diambil

karyawan, baik secara eksplisit maupun implisit, memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, sikap karyawan terhadap perusahaan dapat berdampak langsung pada keberhasilan atau kegagalan operasional organisasi.

c. Kesehatan fisik dan psikis

Kesehatan fisik dan psikis meliputi seberapa sering pegawai izin karena sakit

Menurut (Gibson, 2013) mengemukakan ada empat aspek stres kerja yaitu :

- a. Aspek lingkungan fisik, yaitu Tempat kerja yang tidak kondusif, seperti yang ditandai dengan suhu yang ekstrem, kebisingan yang tinggi, dan paparan zat-zat kimia berbahaya, dapat menciptakan lingkungan yang merugikan bagi kesehatan dan keselamatan karyawan. Kondisi-kondisi ini menimbulkan tekanan fisik dan mental yang signifikan, yang dapat membuat karyawan merasa stres dan tertekan. Misalnya, bekerja dalam lingkungan yang panas berlebihan atau bising secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan, iritabilitas, dan gangguan konsentrasi, sementara paparan zat kimia berbahaya dapat menimbulkan risiko kesehatan yang serius, seperti penyakit pernapasan atau kerusakan organ. Semua faktor ini tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan tetapi juga merusak kesejahteraan mereka secara keseluruhan, membuat mereka merasa tidak nyaman dan terancam di tempat kerja.

- b. Aspek Individu, yaitu Stres individu sering kali berasal dari

konflik peran yang terjadi ketika ada ketidaksesuaian atau pertentangan, baik dengan atasan, rekan kerja, atau tugas yang dihadapi. Misalnya, konflik bisa muncul ketika pendapat karyawan bertentangan dengan atasan, atau ketika tugas yang

diberikan tidak jelas atau sulit dimengerti. Selain itu, perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawan, atau dengan rekan kerja, juga dapat menimbulkan ketegangan. Akibat dari konflik ini, karyawan mungkin mengalami frustrasi, yang dapat mengurangi fokus dan perhatian mereka terhadap pekerjaan. Hal ini sering kali tercermin dalam meningkatnya absensi, penurunan kinerja, atau bahkan keputusan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut dan mencari lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan harapan dan nilai-nilai pribadi mereka.

- c. Aspek Kelompok yaitu, Rasa kurang percaya di antara anggota kelompok dapat menjadi pemicu stres yang signifikan dalam lingkungan kerja. Ketika individu dalam sebuah kelompok merasa tidak ada keinginan untuk saling membantu dan mendukung, hubungan kerja menjadi tegang dan tidak harmonis. Kurangnya kepercayaan ini dapat membuat anggota kelompok enggan berbagi informasi, meminta bantuan, atau memberikan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas bersama. Akibatnya, kerja sama dan komunikasi menjadi terhambat, yang meningkatkan perasaan isolasi,

ketidakpastian, dan tekanan di antara anggota kelompok. Stres yang timbul dari situasi ini dapat berdampak negatif pada kinerja individu maupun kelompok secara keseluruhan, serta mengurangi kepuasan kerja dan motivasi.

- d. Aspek Organisasi yaitu, Kurangnya partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi menciptakan iklim organisasi yang kurang mendukung dan dapat memicu ketidakpuasan serta stres di tempat kerja. Ketika karyawan merasa tidak dilibatkan atau suaranya tidak didengar dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa tidak dihargai dan kurang memiliki kontrol atas lingkungan kerja mereka. Iklim organisasi yang demikian dapat mengurangi motivasi, komitmen, dan keterlibatan karyawan, serta menimbulkan perasaan keterasingan atau ketidakpuasan. Hal ini juga dapat menghambat kreativitas dan inovasi, karena karyawan mungkin enggan untuk berbagi ide atau berkontribusi lebih banyak jika merasa partisipasi mereka tidak dianggap penting. Seiring waktu, kondisi ini bisa berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang tidak merasa terlibat cenderung kurang produktif dan lebih mudah mengalami stres.

Sementara itu, (S. Robbins, 2008) mengemukakan beberapa aspek stres kerja yaitu:

- a. Aspek Fisiologis. Mengacu pada perubahan atau gangguan fisik yang terjadi pada tubuh sebagai respons terhadap stres mencakup berbagai reaksi tubuh yang menunjukkan bahwa seseorang sedang mengalami tekanan emosional atau mental. Misalnya, stres dapat menyebabkan peningkatan tekanan darah dan detak

jantung sebagai bagian dari respons tubuh terhadap situasi yang dianggap mengancam. Selain itu, migrain dan dada sesak juga umum terjadi, di mana individu mungkin merasakan sakit kepala yang hebat atau perasaan berat dan nyeri di dada. ini adalah manifestasi fisik dari stres yang menunjukkan bagaimana kondisi mental dan emosional dapat mempengaruhi kesehatan fisik secara langsung, sering kali menimbulkan rasa tidak nyaman dan mempengaruhi kemampuan individu untuk menjalani aktivitas sehari-hari dengan normal.

- b. Aspek psikologis, merujuk pada perubahan dalam kondisi mental dan emosional yang dialami individu sebagai respons terhadap stres atau tekanan. ini dapat memanifestasikan diri dalam berbagai bentuk, seperti munculnya rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan, yang membuat seseorang merasa tidak lagi puas dengan tugas atau lingkungan kerja mereka. Selain itu, kurangnya kepercayaan terhadap pekerjaan atau kemampuan diri sendiri dapat berkembang, di mana individu mulai meragukan efektivitas dan kualitas hasil kerja mereka.

Kekhawatiran yang berlebihan mengenai masa depan karir

juga sering muncul, disertai dengan perasaan takut, kaku, atau pesimis mengenai kemampuan untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan profesional

- c. Aspek perilaku, mengacu pada perubahan dalam tindakan atau kebiasaan seseorang yang muncul akibat stres kerja. Ketika seseorang mengalami stres di tempat kerja, hal ini dapat berdampak langsung pada cara mereka berperilaku sehari-hari. Misalnya, produktivitas kerja cenderung menurun karena kesulitan dalam fokus dan konsentrasi, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas menjadi terganggu. Selain itu, individu mungkin mulai sering absen dari pekerjaan, baik karena alasan kesehatan fisik maupun mental. Perubahan perilaku lainnya termasuk pola makan yang tidak normal, seperti kehilangan nafsu makan atau makan berlebihan, serta masalah dalam urusan tidur, seperti insomnia atau tidur berlebihan. Stres juga bisa memicu peningkatan perilaku agresif, di mana seseorang menjadi lebih mudah marah atau frustrasi. Kesulitan dalam mengambil keputusan dan buruknya konsentrasi, serta perilaku lainnya yang sering muncul, menggambarkan bagaimana stres dapat mengganggu kemampuan individu untuk berpikir jernih dan berfungsi secara efektif di tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat di simpulkan bahwa aspek aspek dari stres kerja adalah kondisi kompleks yang melibatkan berbagai aspek

fisik, mental, dan sosial. Stres ini dapat bermanifestasi dalam bentuk gangguan emosional stres juga dapat mempengaruhi kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial.

2.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa, adapun yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Beban kerja, merujuk pada seberapa banyak tugas dan tanggung jawab yang dirasakan oleh seorang individu dalam pekerjaan mereka. Ketika beban kerja dianggap berlebihan, artinya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dirasa terlalu banyak atau terlalu berat, sehingga dapat menyebabkan tekanan dan stres. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik, serta menurunkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.
- b. Sikap Pemimpin, merupakan bagaimana seorang pemimpin memperlakukan dan berinteraksi dengan bawahannya, terutama dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab. Ketika pegawai merasa bahwa pemimpin bersikap kurang adil dalam memberikan tugas, ini berarti mereka merasakan ketidakmerataan dalam distribusi pekerjaan atau perlakuan yang berbeda di antara anggota tim.
- c. Waktu Kerja, merujuk pada durasi atau jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ketika pegawai merasakan bahwa waktu kerja mereka

berlebihan, ini menunjukkan adanya persepsi bahwa jam kerja

yang harus dijalani melebihi batas yang wajar atau yang dapat diterima. Hal ini bisa berarti tuntutan kerja yang mengharuskan

lembur secara terus-menerus, bekerja di luar jam kerja normal, atau kurangnya waktu istirahat yang cukup. Perasaan bahwa waktu kerja terlalu panjang dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan stres, karena karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu untuk beristirahat, bersosialisasi, atau menjalani kehidupan pribadi.

d. Konflik, merujuk pada ketidaksepakatan atau pertentangan yang terjadi antara karyawan dan pimpinan dalam sebuah organisasi. Ketika konflik diukur dari persepsi pegawai, ini berarti penilaian atau pandangan subjektif karyawan tentang adanya ketegangan, perbedaan pendapat, atau masalah yang belum terselesaikan dengan atasan mereka. Konflik ini dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti perbedaan pandangan mengenai tugas, ketidakjelasan instruksi, ketidakadilan dalam perlakuan, atau harapan yang tidak terpenuhi. Konflik yang dirasakan dapat menimbulkan ketidaknyamanan, mengurangi motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis, di mana komunikasi dan kerjasama menjadi terhambat.

e. Otoritas Kerja, merujuk pada ketidaksepakatan atau pertentangan yang terjadi antara karyawan dan pimpinan dalam sebuah organisasi. Ketika konflik diukur dari persepsi

pegawai, ini berarti penilaian atau pandangan subjektif karyawan tentang adanya ketegangan, perbedaan pendapat, atau masalah yang belum terselesaikan dengan atasan mereka. Konflik ini dapat

muncul akibat berbagai faktor, seperti perbedaan pandangan mengenai tugas, ketidakjelasan instruksi, ketidakadilan dalam perlakuan, atau harapan yang tidak terpenuhi. Konflik yang dirasakan dapat menimbulkan ketidaknyamanan, mengurangi motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis, di mana komunikasi dan kerjasama menjadi terhambat.

Menurut Rivai (2014) ada beberapa indikator stres kerja, yaitu :

- a. Beban Kerja, mengacu pada jumlah tugas dan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu. Ini mencakup frekuensi dan intensitas dari setiap pekerjaan yang dihadapi, yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut secara efisien. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika jumlah tugas yang diberikan melebihi kapasitas individu untuk menyelesaikannya dalam waktu yang ditentukan, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan
- b. Wewenang dan Tanggung Jawab merupakan tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang karena telah menjadi bagian dari perannya. Kewenangan memberikan hak

atau otoritas kepada individu untuk mengambil keputusan atau tindakan tertentu dalam menjalankan tugasnya, sementara tanggung jawab menuntut individu untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini berarti bahwa individu tersebut wajib

menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya, karena pekerjaan itu merupakan bagian dari tanggung jawab yang telah diamanatkan. Dengan demikian, keberhasilan atau kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut akan menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan, dan mereka harus siap mempertanggungjawabkannya. Kewenangan dan tanggung jawab ini memainkan peran penting dalam struktur organisasi, memastikan bahwa setiap orang memahami peran mereka dan bertindak sesuai dengan itu.

- c. Kondisi Fisik, yaitu Kondisi fisik atau kesehatan mencakup berbagai gangguan atau perubahan dalam tubuh yang dapat memengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Gejala seperti meningkatnya denyut jantung, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan pencernaan, dan sakit pinggang bagian bawah. Dengan kata lain, kesehatan fisik yang terganggu akibat stres atau beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan seseorang di tempat kerja.

- d. Ketidaknyamanan, mencakup berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka. Kondisi lingkungan yang kurang baik, seperti suhu yang ekstrem, pencahayaan yang tidak memadai, atau desain ruang kerja yang tidak kondusif, dapat menciptakan ketidaknyamanan fisik yang mengganggu konsentrasi dan produktivitas. Dukungan sosial

yang buruk, yaitu kurangnya bantuan atau dorongan dari rekan kerja dan atasan, dapat membuat karyawan merasa terisolasi dan tidak dihargai. Selain itu, persaingan politik dalam organisasi, seperti intrik atau favoritisme, dapat menambah ketegangan dan merusak hubungan antar karyawan. Kurangnya perhatian manajemen terhadap kesejahteraan karyawan juga dapat menyebabkan rasa tidak diakui atau diabaikan, yang dapat memperburuk perasaan stres dan ketidakpuasan. Semua faktor ini berkontribusi pada ketidaknyamanan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat mengurangi motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

- e. Tekanan Kerja, merujuk pada stres yang berasal dari lingkungan pekerjaan di mana individu bekerja. Tekanan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, atau tuntutan yang berlebihan dari pekerjaan itu sendiri. Selain itu, tekanan juga dapat timbul dari interaksi dengan pimpinan, seperti adanya

ekspektasi yang tidak realistis, sikap otoriter, atau komunikasi yang buruk. Ketika karyawan merasa tertekan oleh beban kerja atau merasa tidak didukung secara memadai oleh atasan, ini dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres dan ketidakpuasan. Tekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaan dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan, serta berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Adapun indikator stres kerja menurut Ghani dkk (2023) yaitu:

- a. Tuntutan Tugas, mengacu pada tekanan yang muncul terkait dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam pekerjaan individu. Tekanan ini bisa berasal dari berbagai aspek tugas, seperti kompleksitas, volume, dan tenggat waktu yang harus dipenuhi. Misalnya, jika seorang karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang sangat kompleks atau memiliki banyak detail yang harus diperhatikan, mereka mungkin merasakan stres yang lebih tinggi karena kebutuhan untuk memberikan hasil yang berkualitas.
- b. Tuntutan peran, merujuk pada tekanan yang timbul dari harapan dan tanggung jawab yang melekat pada posisi atau fungsi tertentu dalam suatu organisasi. Setiap peran dalam organisasi datang dengan serangkaian ekspektasi dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh individu yang memegang peran tersebut. Tekanan ini bisa muncul dari berbagai sumber,

seperti tuntutan untuk mencapai target tertentu, mengikuti standar kerja yang ditetapkan, atau memenuhi harapan yang mungkin tidak selalu jelas atau konsisten.

- c. Tuntutan interpersonal, yaitu tekanan yang timbul dari interaksi dengan individu lain dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Tekanan ini dapat berasal dari berbagai hubungan profesional, seperti dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa tertekan karena

tuntutan yang tinggi dari atasan yang menuntut hasil yang cepat atau berkualitas, atau karena harus menghadapi konflik dengan rekan kerja yang sulit. Tekanan interpersonal juga bisa muncul dari kebutuhan untuk memenuhi ekspektasi sosial, seperti menjaga hubungan baik dan beradaptasi dengan dinamika kelompok yang sering berubah.

- d. Struktur organisasi, merujuk pada cara bagaimana sebuah instansi atau perusahaan mengatur hubungan antara berbagai posisi, tugas, dan tanggung jawab dalam organisasi tersebut. Ketika struktur organisasi tidak jelas, berarti terdapat ketidakpastian mengenai peran dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi. Hal ini bisa mencakup ketidakjelasan mengenai kedudukan seseorang dalam hierarki, hak dan kewajiban yang dimiliki, serta bagaimana keputusan diambil dan informasi disebarkan. Ketidakjelasan ini dapat menyebabkan kebingungan, konflik, dan kesulitan dalam

koordinasi dan pelaksanaan tugas. Individu mungkin tidak memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka, atau bagaimana kontribusi mereka berhubungan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Struktur organisasi yang tidak terdefinisi dengan baik dapat mempengaruhi efisiensi, mengurangi motivasi, dan meningkatkan stres karena kurangnya arah dan dukungan dalam menjalankan peran mereka.

- e. Kepemimpinan organisasi, yaitu cara di mana pemimpin menerapkan gaya manajemen dan pendekatan kepemimpinan dalam mengelola organisasi. Ini mencakup cara pemimpin memotivasi, membimbing, dan mempengaruhi anggota tim serta bagaimana mereka membuat keputusan dan mengarahkan aktivitas organisasi. Gaya manajemen yang diterapkan oleh pemimpin dapat mempengaruhi berbagai aspek organisasi, seperti produktivitas, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Kesimpulan dari indikator stres kerja menurut beberapa sumber adalah bahwa stres kerja dapat diukur melalui berbagai aspek yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu dalam lingkungan kerja, meliputi beban kerja yang berlebihan, sikap pemimpin yang dianggap tidak adil, wewenang dan tanggung jawab yang sesuai dengan peran individu, tuntutan tugas yang berkaitan dengan kompleksitas dan tenggat waktu tugas, tuntutan peran yang mencerminkan harapan dan tanggung jawab

dalam peran tertentu.

2.3 Adaptasi Validasi Alat Ukur Versi Indonesia

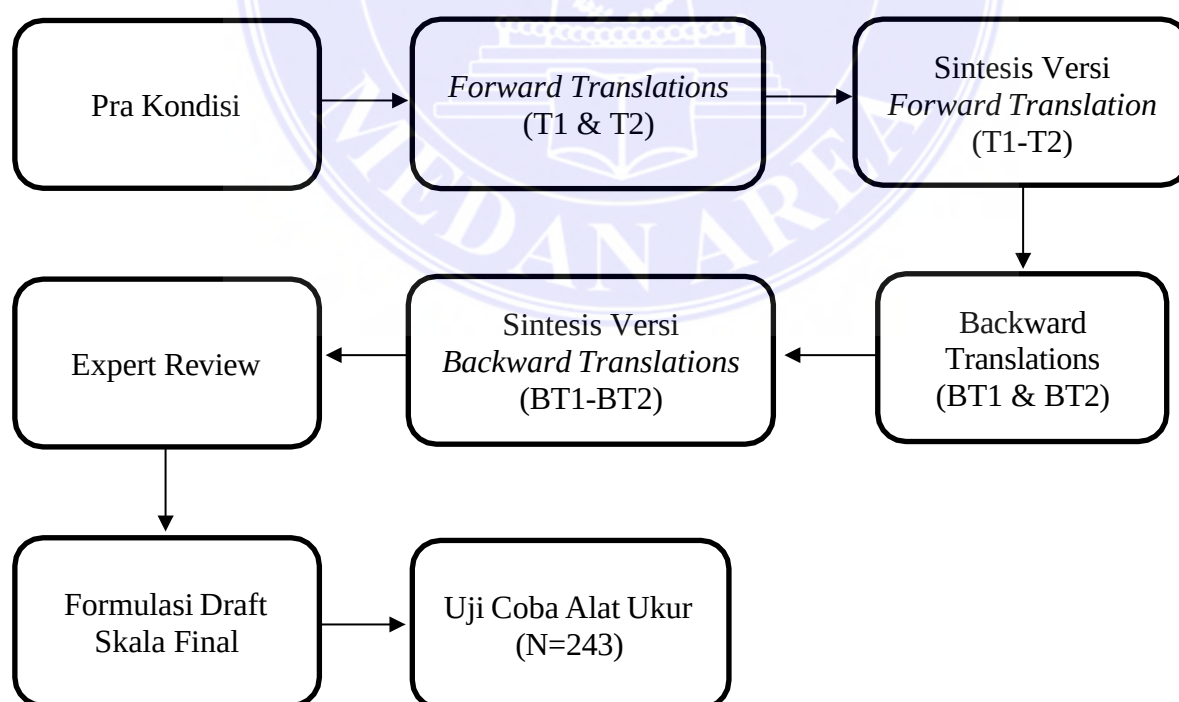
Judul peneliti saat ini juga pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu Silvia Dkk (2022) yang berjudul Adaptasi dan validasi Skala Stres Peran (*Role Stressor Scale*) dalam budaya Indonesia: Eksplorasi ekuivalensi konstruk dan analisis faktor konfirmatori. Penelitian ini dilakukan dalam dua studi. Pada studi 1 dilakukan proses penerjemahan dan pengujian ekuivalensi konstruk dengan melibatkan 6 orang penerjemah, 3 orang *expert reviewer* dan 10 orang awam. Sementara studi 2 melibatkan 232 orang subjek pekerja di Indonesia dan melakukan uji coba instrumen *role stressor* dengan *confirmatory factor analysis* (CFA). Keseluruhan proses adaptasi mengacu pada prosedur *International Test Commission (ITC) Guidelines for Test Adaptation* 2016. Hasil CFA menunjukkan bahwa model pengukuran instrumen Skala Stres Peran cocok dengan model 3 faktor. Secara keseluruhan, studi ini menunjukkan bahwa instrumen Skala Stres Peran versi bahasa Indonesia valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk mengukur stres peran di Indonesia.

Ada juga peneliti lain yang meneliti dengan judul Adaptasi Alat Ukur *Differentiated Process Scale Of Self-forgiveness* oleh Reva Febiana (2024) yang bertujuan untuk melakukan adaptasi alat ukur menggunakan permodelan rasch agar mendapat alat ukur yang valid dan berkualitas. Selain itu, rasch model juga dapat memprediksi data hilang, mengevaluasi kesamaan jawaban, dan mengidentifikasi keseriusan responden. Dalam melakukan adaptasi alat ukur

terdapat 6 tahapan yang harus dilakukan yaitu (1) tahap terjemah awal, (2) tahap

sintesis terjemahan, (3) tahap uji coba alat ukur, (4) tahap diskusi dengan ahli, (5) tahap uji coba pra-final, dan (6) tahap terakhir adaptasi. Subjek penelitian berjumlah 214 partisipan yang dipilih menggunakan convenience sampling dengan kriteria dewasa awal usia 18-25 tahun. Pengumpulan data menggunakan Google Form, kemudian dilakukan uji validitas dengan Model Rasch. Adaptasi ini secara keseluruhan dapat dikatakan baik secara keseluruhan dalam mengukur konstruk sel-forgiveness pada konteks budaya Indonesia. Namun, terdapat 4 dari 20 item yang harus di eliminasi agar mendapat alat ukur yang lebih akurat. Hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan model rasch yaitu untuk person reliability mendapat nilai 0.83 sedangkan untuk item reliability mendapat nilai 0.99.

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian.

Tabel 3.1

No.	Kegiatan	Bulan									
		2024				2025					
		AUG	SEP	OCT	DEC	JAN	FEB	MAR	JUN	JUL	AUG
1	Pengajuan Judul										
2	Seminar Proposal										
3	Penelitian										
4	Seminar Hasil										
5	Sidang Meja Hijau										

Pada tanggal 8 Agustus 2024, peneliti mengajukan judul pada Ka.bag Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Lalu pada tanggal 28 Oktober 2024, Peneliti melakukan Seminar Proposal. Dan pada tanggal 4 Februari 2025, Peneliti melakukan pengajuan pengambilan data ke PMI Kota Medan. Lalu, pada tanggal 17 Februari 2025 – 5 Maret 2025, peneliti melakukan pengambilan data di PMI Kota Medan. Seminar hasil dilaksanakan pada tanggal 24 Juni 2025. Dan sidang meja hijau dilakukan pada tanggal 20 Agustus 2025.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PMI Kota Medan, yang terbagi menjadi 5 unit, yaitu :

1. PMI Unit Markas Kota Medan: Jalan Palang Merah No 17 Medan
2. PMI Unit Perguruan Tinggi Unimed: Jalan William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan
3. PMI Unit Perguruan Tinggi USU: Dr. T. Mansur No.9, Padang Bulan, Kec. Medan Baru
4. PMI Unit Perguruan Tinggi Politeknik Kesehatan Medan: Almamater No.1, Padang Bulan, Kec. Medan Baru
5. PMI Unit Perguruan Tinggi Satya Terra Bhinneka Tunggal Ika: Sunggal Gg. Bakul, Sunggal, Kec. Medan Sunggal

3.2 Alat dan Bahan

3.2.1 Alat

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni Skala WOSS yang akan digunakan dalam bentuk pertanyaan pada subjek sesuai dengan jenis jenis stres kerja.

WOSS-13 atau *Work Stress Screener* – 13 item merupakan alat ukur yang dikembangkan oleh Jennifer Sweetman, Christina M. van der Feltz-Cornelis, Iman Elfeddali, dan Edwin de Beurs pada tahun 2022

(Sweetman et al., 2022). Alat ini berasal dari penelitian yang dilakukan di

bawah naungan University of York, Inggris, dan dirancang untuk mengukur dua jenis stres kerja secara terpisah, yaitu benign stress (stres yang bersifat positif/membangun) dan harmful stress (stres yang bersifat negatif/merusak). Pengembangan WOSS-13 dilakukan sebagai respons terhadap kebutuhan akan instrumen yang dapat membedakan stres yang memotivasi (eustress) dengan stres yang menghambat (distress), khususnya dalam konteks kerja modern dan pasca-pandemi.

WOSS-13 terdiri dari dua bagian, yaitu Form A dan Form B. Form A berisi 8 item yang mengukur stres positif, dan dibagi lagi menjadi dua subskala, yaitu *positive work-related stress/affect* (5 item) dan *general positive affect* (3 item). Sementara itu, Form B terdiri dari 5 item yang mengukur stres negatif. Masing-masing form juga dilengkapi satu pertanyaan tambahan yang menanyakan dampak dari perasaan atau situasi tersebut terhadap pekerjaan atau hubungan sosial di tempat kerja. Skor yang lebih tinggi pada Form A menunjukkan tingkat eustress yang lebih tinggi, sedangkan skor tinggi pada Form B menunjukkan tingkat distress yang lebih besar.

Dalam proses pengembangannya, WOSS-13 melalui sejumlah tahapan ilmiah yang ketat. Tahap pertama melibatkan studi Delphi bersama para ahli dan pekerja profesional untuk merumuskan item-item yang relevan. Selanjutnya, dilakukan uji coba awal (piloting) terhadap sekelompok kecil individu untuk menilai validitas isi. Setelah itu, alat ini diuji secara lebih luas melalui survei terhadap dua sampel besar: Sample

A terdiri dari 1.980 responden (termasuk pekerja dan mahasiswa yang

bekerja).

Secara keseluruhan, WOSS-13 merupakan alat ukur yang valid dan reliabel untuk mengidentifikasi tingkat stres kerja, baik yang bersifat membangun maupun merusak. Alat ini bersifat praktis karena hanya terdiri dari 13 item dan membutuhkan waktu pengisian yang singkat (sekitar 5 menit), sehingga sangat cocok digunakan dalam konteks organisasi, penelitian psikologi kerja, maupun program intervensi kesejahteraan karyawan. Kemampuannya untuk membedakan antara eustress dan distress menjadikannya alat yang unik dan bermanfaat dalam upaya pemantauan kesehatan mental di lingkungan kerja.

Berikut adalah bentuk skala WOSS yang asli sebelum peneliti melakukan adaptasi:

Gambar WOSS

Table 1
Properties of the frequency distribution of item responses for WOSS.

		N	Mode	Median	Mean	Std. deviation	Skewness	Kurtosis
Form A								
Item 1	Feeling positively challenged at work	1935	1	1	1.42	0.92	0.27	-0.75
Item 2	Feeling motivated to do your work	1938	1	1	1.57	0.91	0.16	-0.60
Item 3	Concentrating well on your tasks	1939	1	1	1.48	0.87	0.19	-0.65
Item 4	Feeling hopeful	1938	1	1	1.44	0.86	0.20	-0.61
Item 5	Feeling optimistic	1935	1	1	1.40	0.87	0.27	-0.59
Item 6	Being productive	1937	1	1	1.56	0.87	0.14	-0.72
Item 7	Feeling cheerful	1934	1	1	1.46	0.86	0.22	-0.60
Item 8	Feeling committed to your work	1938	1	2	1.70	0.95	-0.08	-0.99
Item 9	If you marked any of these situations or feelings, how did these feelings or situations help you to do your work or get along with your colleagues?	1877	2	2	1.84	1.10	0.02	-0.81
Form B								
Item 1	Experiencing low job satisfaction	1919	1	1	1.05	0.93	0.63	-0.43
Item 2	Feeling anxiety	1922	1	1	1.45	1.02	0.20	-1.09
Item 3	Experiencing negative work situations	1908	1	1	0.85	0.86	0.79	-0.04
Item 4	Feeling hopeless	1916	0	1	0.85	0.94	0.82	-0.36
Item 5	Avoiding tasks that you should perform	1925	1	1	1.20	0.97	0.46	-0.73
Item 6	Having less patience than before	1922	1	1	1.17	0.95	0.45	-0.71
Item 7	Depending on others to do your work	1919	0	0	0.27	0.59	2.46 ^a	6.32 ^a
Item 8	If you marked any of these problems, how difficult did this make it for you to do your work or get along with your colleagues?	1867	1	1	1.86	1.45	0.44	-1.25

Copyright: Prof.dr. C.M. van der Feltz-Cornelis, prof.dr. E. de Beurs, Dr. I.

Elfeddali and dr. J. Sweetman hold the copyright for this questionnaire.

3.2.2. Bahan

Bahan yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan kertas sebagai bahan dasar untuk pembuatan skala dan pulpen untuk pengisian jawaban. *Google form* ini akan dibagikan oleh peneliti kepada subjek penelitian, yaitu Anggota PMI Kota Medan.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam dua studi. Studi 1 merupakan proses adaptasi *Work Occupational Stress Scale* ke dalam bahasa Indonesia serta menyesuaikan dengan konteks budaya Indonesia. Studi 2 merupakan tahapan mengkonfirmasi butir-butir pada tiap item *Work Occupational Stress Scale* yang telah diadaptasi untuk mengetahui kecocokan dengan subjek pada bahasa dan budaya di Indonesia.

3.3.1 Studi 1

Studi 1 merupakan proses adaptasi *Work Occupational Stress Scale*. Langkah-langkah adaptasi instrumen *Work Stress Occupational Stress Scale* dari Beaton et al. (2000) yang berpedoman pada *International Test Commission (ITC) Guidelines for Test Adaptation* 2016.

3.3 2 Studi 2

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana data yang dikumpulkan berupa data angka kuantitatif dan diolah dengan menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif adalah

metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2019).

Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan suatu objek yang diteliti berdasarkan data yang diperoleh dari populasi dan sampel. Peneliti mengumpulkan dan menganalisis data tersebut, kemudian menarik kesimpulan yang relevan. Pendekatan ini disebut kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian berbentuk angka-angka, yang memungkinkan dilakukan perhitungan statistik guna memahami karakteristik atau fenomena tertentu yang sedang diteliti. Hasil dari penelitian ini membantu memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan atau kondisi dari objek yang diteliti.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Yang dimaksud dengan definisi operasional ialah spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur atau memanipulasi suatu variabel. Definisi operasional memberi batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Priadana, S., & Sunarsi, 2021). Definisi operasional pada penelitian ini adalah stres kerja merupakan respon psikologis yang terjadi sebagai konsekuensi dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi menurut Azwar (2014) adalah kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian karena sebagai suatu populasi kelompok subyek baiknya memiliki karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 243 orang yang menjadi bagian dari PMI Kota Medan. Terdiri dari:

1. PMI Unit Markas Kota Medan
2. PMI Unit Perguruan Tinggi Unimed
3. PMI Unit Perguruan Tinggi USU
4. PMI Unit Perguruan Tinggi Politeknik Kesehatan Medan
5. PMI Unit Perguruan Tinggi Satya Terra Bhinneka Tunggal Ika

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *Convenience Sampling* Menurut Sugiyono (2015), *convenience sampling* atau teknik sampling berdasarkan kemudahan adalah salah satu jenis teknik sampling non-probabilitas, di mana peneliti menentukan sampel berdasarkan pertimbangan kemudahan dalam mengakses subjek penelitian. Dalam teknik ini, subjek yang dijadikan sampel adalah mereka yang secara kebetulan atau dengan mudah dijumpai oleh peneliti, dan bersedia menjadi responden.

Sugiyono menjelaskan bahwa teknik ini digunakan ketika peneliti tidak menetapkan kriteria khusus secara ketat terhadap siapa yang akan menjadi sampel, melainkan memilih siapa saja yang dapat dijangkau,

tersedia pada saat penelitian dilakukan, dan bersedia memberikan data.

3.5.3 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Adapun jumlah yang akan dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 243 orang yang merupakan anggota dari PMI Kota Medan.

Tabel 3.2

No.	Unit PMI	Jumlah
1.	PMI Unit Markas	84
2.	PMI Unit Perguruan Tinggi UNIMED	61
3.	PMI Unit Perguruan Tinggi Satya Terra Bhinneka Medan	23
4.	PMI Unit Perguruan Tinggi USU	50
5.	PMI Unit Perguruan Tinggi Politeknik Kesehatan Medan	25
		243

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara faktual, sistematis, dan akurat tentang suatu keadaan atau suatu bidang yang menjadi obyek penelitian. Penelitian ini berguna untuk mendeskripsikan fenomena yang ada, misalkan

fenomena dalam bentuk aktivitas, karakteristik, kesamaan, perbedaan, dan lain-lain. (Fauzy, 2019).

Sedangkan statistik deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013b).

Didalam penelitian ini juga di lakukan uji Mean Similarity dan Mean Compability, uji CVI (*Content Validity Index*) dan uji Uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*)

3.6.1 Mean Similarity dan Compability

Menurut (Sperber, 2004), terdapat dua konsep penting dalam menilai kualitas terjemahan instrumen penelitian lintas budaya, yaitu comparability of language dan similarity of interpretability. Comparability of language merujuk pada sejauh mana bahasa yang digunakan dalam versi terjemahan memiliki kesetaraan atau kesejajaran dengan bahasa sumber. Aspek ini lebih menekankan pada bentuk bahasa, tata kalimat, dan struktur kata. Dengan kata lain, comparability menilai apakah secara linguistik terjemahan tersebut sebanding dengan teks asli, meskipun mungkin ada sedikit perbedaan dalam gaya atau pilihan kata.

Sementara itu, similarity of interpretability menekankan pada kesetaraan makna dari item yang diterjemahkan. Fokus utamanya adalah apakah item yang sudah diterjemahkan tetap memberikan interpretasi yang sama dengan item asli sehingga responden dari budaya yang berbeda akan

memahami maksud pernyataan dengan cara yang serupa. Dengan demikian, meskipun susunan kata atau ekspresi berbeda, arti yang terkandung di dalamnya tetap konsisten dengan versi aslinya.

Dalam praktiknya, Sperber menyarankan agar kedua aspek ini dinilai oleh panel ahli menggunakan skala penilaian, misalnya dari 1 hingga 7. Skor rendah menunjukkan adanya perbedaan besar baik dari segi bahasa maupun makna, sedangkan skor tinggi menunjukkan bahwa terjemahan memiliki kesetaraan bahasa sekaligus makna dengan item asli. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memastikan bahwa alat ukur yang diadaptasi tidak hanya tepat secara linguistik tetapi juga konsisten secara konseptual di budaya yang baru.

3.6.2 Uji CVI (Content Validity Index)

Menurut (Ã & El-masri, 2005), *Content Validity Index* (CVI) adalah suatu indeks yang digunakan untuk menilai sejauh mana item-item dalam sebuah instrumen dianggap relevan oleh para ahli terhadap konstruk yang hendak diukur. Penilaian ini dilakukan oleh panel ahli dengan menggunakan skala empat poin, yaitu 1 = tidak relevan, 2 = kurang relevan, 3 = relevan, dan 4 = sangat relevan. Dalam perhitungannya, hanya skor 3 dan 4 yang dianggap menunjukkan bahwa item tersebut relevan. CVI terdiri dari dua tingkat perhitungan, yaitu I-CVI (Item-level CVI) yang menghitung proporsi ahli yang menilai satu item sebagai relevan, serta S-CVI (Scale-level CVI) yang menghitung validitas isi keseluruhan skala. Nilai I-CVI diperoleh dengan membagi jumlah ahli yang memberi penilaian 3 atau 4 pada sebuah item dengan jumlah total ahli. Sementara itu, S-CVI

UNIVERSITAS MEDAN AREA dapat dihitung dengan dua cara, yaitu rata-rata dari seluruh I-CVI (S-

CVI/Ave) atau proporsi item yang dinilai relevan oleh semua ahli (S-CVI/UA).

Polit dan Beck merekomendasikan nilai I-CVI minimal 0,78 apabila jumlah panel ahli enam orang atau lebih, sedangkan bila jumlah ahli hanya tiga sampai lima orang maka nilai I-CVI harus mencapai 1,00. Untuk tingkat skala, nilai S-CVI minimal 0,90 dianggap memadai. Dengan demikian, semakin tinggi nilai CVI, semakin besar pula kesepakatan para ahli mengenai relevansi item, dan semakin kuat bukti bahwa instrumen tersebut memiliki validitas isi yang baik.

3.6.3 Uji CFA (*Confirmatory Factor Analysis*)

Menurut (Byrne, 2010) *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) merupakan bagian dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang digunakan untuk menguji sejauh mana data empiris sesuai dengan model faktor yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan teori atau penelitian terdahulu. CFA bersifat konfirmatori, artinya analisis ini dilakukan ketika peneliti sudah memiliki hipotesis atau model konseptual mengenai hubungan antara konstruk laten dengan indikator yang dapat diobservasi. Konstruk laten sendiri merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, seperti stres kerja, motivasi, atau kepuasan kerja, sehingga keberadaannya direpresentasikan melalui sejumlah indikator atau item pertanyaan dalam instrumen. Melalui CFA, peneliti dapat menilai apakah indikator-indikator yang digunakan benar-benar mampu menjelaskan konstruk laten yang dimaksud.

Byrne (2010) juga menegaskan bahwa CFA sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena berfungsi untuk mengkonfirmasi validitas konstruk suatu instrumen. Dalam prosesnya, terdapat beberapa tahapan yang biasanya dilakukan, seperti menyusun model pengukuran, menguji normalitas data, mengevaluasi nilai *standardized regression weights* pada setiap item, menilai *goodness of fit indices* (misalnya CFI, TLI, RMSEA, dan SRMR), serta memeriksa validitas dan reliabilitas konstruk. Apabila hasil analisis menunjukkan model yang sesuai, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki validitas konstruk yang baik, sehingga layak dipakai dalam penelitian lebih lanjut.

3.7 Prosedur kerja

3.7.1 Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih dahulu mengadakan persiapan yang berhubungan dengan kelengkapan administrasi, yaitu hal yang menyangkut perizinan adaptasi alat ukur yang disetujui oleh pemilik skala asli secara daring. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan persiapan administrasi adalah dengan memberikan email kepada pemilik skala asli.

Selain itu, peneliti juga meminta izin kepada pihak PMI Kota Medan dan disetujui oleh kepala pimpinan PMI Kota Medan. Peneliti mendatangi kantor PMI dan meminta izin pada tanggal 1 Februari 2025.

Setelah mendapatkan persetujuan dari bagian administrasi, peneliti mengurus surat permohonan izin penelitian dari fakultas psikologi

Universitas Medan Area pada tanggal 2 Februari 2025, dan surat tersebut

disahkan oleh Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 4 Februari 2025 dengan nomor surat 394/FPSI/01.10/II/2025. Selanjutnya peneliti memberikan surat penelitian ke kantor PMI Kota Medan pada tanggal 5 Februari 2025.

Lalu peneliti mendapatkan surat balasan dari pihak PMI untuk diberikan izin melakukan penelitian di PMI Kota Medan pada tanggal 7 Februari 2025. Peneliti mulai mengobservasi para anggota PMI pada tanggal 8 Februari 2025. Peneliti mulai wawancara singkat dengan para anggota PMI mulai tanggal 10 Februari 2025 sampai 12 Februari 2025 dibarengi dengan kegiatan persiapan sebelum pelantikan pengurus baru Unit Markas PMI Kota Medan.

Penelitian dilakukan dari tanggal 17 Februari 2025 sampai 2 Maret 2025, peneliti melaksanakan penelitian ini setelah mendapat izin dari kepala unit PMI kota Medan yang diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian dengan nomor surat 047.B/1.02.01/ADM/III/2025 yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai pengambilan data di PMI Kota Medan.

3.7.2 Persiapan Alat Ukur

Dalam penelitian lintas budaya, adaptasi alat ukur merupakan proses penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki kesetaraan konsep, makna, dan fungsi dengan versi aslinya. Instrumen yang diterjemahkan tidak cukup hanya dialihbahasakan secara literal, melainkan juga harus mempertimbangkan aspek budaya,

konteks sosial, serta kesetaraan psikometrik. Oleh karena itu, berbagai pedoman internasional, seperti yang dikemukakan oleh Beaton et al. (2000) dan International Test Commission (2017), merekomendasikan adanya tahapan sistematis dalam adaptasi instrumen.

1. Tahap Pre Condition

Pada tahap ini, peneliti melakukan kajian literatur dan telaah instrumen terkait pengukuran stres kerja, khususnya yang mengacu pada teori stres dari Hans Selye yang membedakan eustress dan distress. WOSS-13 (*Work Stress Occupational Stress Scale*). Perkembangan skala ini didasari pada kebutuhan untuk membedakan antara stres yang bersifat positif (eustress) dan stres yang bersifat negatif (distress) dalam penelitian maupun praktik organisasi. Dimensi eustress meliputi aspek seperti motivasi, keterlibatan, dan tantangan positif, sedangkan dimensi distress meliputi perasaan cemas, kelelahan, dan kepuasan kerja yang rendah.

Sejumlah studi awal terhadap WOSS-13 menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik dalam berbagai konteks industri dan budaya. Misalnya, hasil studi validasi awal menemukan bahwa 13 item WOSS secara konsisten memuat dua faktor utama eustress dan distress dengan struktur yang stabil di berbagai sampel pekerja. Meskipun demikian, beberapa penelitian adaptasi lintas budaya (*cross-cultural adaptation*) menekankan pentingnya penyesuaian bahasa dan konteks budaya agar makna item tetap setara. Menanggapi kebutuhan tersebut, tahap pre-kondisi adaptasi WOSS-13 di Indonesia mencakup analisis isi konstruk dan relevansi budaya setiap item. Hal ini dilakukan untuk memastikan

bahwa indikator-indikator eustress dan distress tetap merepresentasikan pengalaman kerja di konteks lokal.

Hasil kajian literatur dan penelaahan pakar menunjukkan bahwa WOSS-13 memiliki dua faktor (Eustress dan Distress) yang konsisten dengan interpretasi substantif teori stres Hans Selye, dan dapat dipandang sebagai bagian dari konstruk stres kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, tahap pre-kondisi ini menegaskan bahwa WOSS-13 layak untuk diadaptasi dan divalidasi di Indonesia, dengan perhatian khusus pada penerjemahan, kesetaraan makna, dan kesesuaian konteks budaya kerja lokal.

2. Tahap *forward translation*.

Forward translation merupakan proses penerjemahan skala ke dalam bahasa Indonesia. Proses ini dilakukan oleh dua orang penerjemah, yang kedua-duanya tidak saling kenal. Penerjemah dipilih orang yang ahli dalam bahasa Inggris dan bahasa Indonesia dengan baik agar tidak terjadi salah penafsiran. Penerjemah diberikan informasi mengenai tujuan penelitian, definisi operasional setiap variabel dan rencana sampel penelitian agar penerjemah dapat lebih memahami maksud dan tujuan penerjemahan.

3. Sintesis *forward translation*.

Hasil *forward translation* dari kedua penerjemah kemudian didiskusikan dengan satu orang yang memiliki latar belakang Master Psikologi dan memiliki kemampuan bahasa Inggris serta memahami konstruk alat ukur untuk mendapatkan satu skala terjemahan bahasa Indonesia yang disebut sebagai sintesis *forward translation*.

4. *Backward translation*

Backward translation merupakan proses penerjemahan sintesis *forward translation* ke dalam bahasa Inggris. *Backward translation* dilakukan untuk memastikan hasil terjemahan dalam bahasa Indonesia tidak melenceng dari skala asli. Proses *backward translation* dilakukan oleh dua orang penerjemah yang ahli dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris dan tidak saling kenal. Kedua penerjemah ini tidak melihat skala asli, hanya diberikan sintesis *forward translation*. Lebih lanjut, penerjemah *backward translation* dan *forward translation* merupakan orang yang berbeda.

5. Sintesis *backward translation*

Hasil *backward translation* kemudian didiskusikan dengan satu orang yang memiliki latar belakang Magister Psikologi dan memiliki kemampuan bahasa Inggris serta memahami konstruk alat ukur untuk mendapatkan sintesis *backward translation*. Penerjemah sintesis *backward* merupakan orang yang berbeda dengan penerjemah sintesis *forward*

6. *Expert Review*

Pada tahap ini, peran komite ahli (*expertise*) adalah untuk mengkon-solidasikan semua versi *forward*, *backward*, dan sintesis alat ukur serta mengembangkan versi pre-final alat ukur yang akan digunakan untuk peng-ujian lapangan (Beaton, Bombardier, Guillemin, & Ferraz, 2000). *Expert reviewer* dipilih tiga orang yang memiliki latar belakang psikologi serta memahami tentang konsep stres kerja serta memahami konteks budaya dan bahasa Indonesia

maupun Inggris dengan baik. Ketiga *expert reviewer* diberikan uraian singkat terkait topik penelitian, penjelasan alasan pemilihan sebagai *expert reviewer*, serta tugas sebagai *expert reviewer*. Lebih lanjut, ketiga *expertise* diberikan form kesediaan untuk menjadi *expertise reviewer* dan diberikan uraian singkat terkait definisi konstruk dan operasional pada tiap variabel.

Kepada *expert reviewer* diberikan 2 form penilaian, yakni: 1) form penilaian perbandingan bahasa (*comparability*) dan kesamaan makna (*similarity*) antara skala orisinal dengan skala hasil *backward translation*; 2) form penilaian validitas isi. Lebih lanjut, pada form perbandingan bahasa *comparability* menunjukkan tingkat kesamaan bahasa, frase, istilah, kata, dan kalimat antara dua versi skala.

Item-item pernyataan yang sangat identik dan tidak ada perbedaan diberi skor 1, sedangkan item-item yang sama sekali berbeda dari segi bahasa diberi skor 7. *Similarity* merupakan tingkat kesamaan makna antara dua versi skala, meskipun istilah yang digunakan berbeda. Item-item pernyataan yang memiliki makna yang identik diberi skor 1, sedangkan yang memiliki makna sangat berbeda diberi skor 7. Penilaian form *comparability* dan *similarity* ini merujuk pada *Rating Scales* Jeanrie & Bertrand (1999) dan Sperber (2004) dengan rentang penilaian ber-kisar antara 1-7, sebagaimana disarankan dalam *ITC Guidelines for Adaptation* (2016).

Pada tahap ini, selain memberi penilaian terkait *comparability* dan

similarity, para *reviewer* juga melakukan penilaian validitas isi. Pada form validitas isi, para *reviewer* diminta untuk memberi penilaian pada tiap item terkait sejauh mana item sesuai atau relevan dengan konstruksya dan fungsi alat ukur (*relevancy*), seberapa penting item bila dikaitkan dengan kontruk dan konteks penelitian (*importancy*), apakah item cukup jelas dan bisa dipahami (*clarity*) (Haynes, Richard, & Kubany, 1995; Rubio, dkk, 2003).

7. Formulasi draft skala final.

Skala draft final diberikan kepada 10 orang awam yang me-miliki posisi jabatan sebagai pimpinan atau se-tidaknya sebagai ketua yang memiliki anggota kerja. Pelaksanaan *pilot study* ini diawali dengan meminta responden untuk memberikan penila-ian awal pada angket draf final. Pada proses ini, responden diminta untuk menilai apakah menemui soal yang dirasa sulit untuk dipahami, membingungkan, atau dirasa tidak sesuai/tidak dapat mewakili situasi/keada-an/kebiasaan yang ada pada kultur kerja budaya Indonesia dengan melingkari tanda “T” (Tidak) pada kolom yang telah disediakan. Sebaliknya, jika soal dirasa mudah dipahami, jelas dan sesuai dengan kultur kerja budaya Indonesia maka res-ponden diminta untuk melingkari tanda “Y” (Ya), serta diberikan kesempatan untuk memberikan komentar pada item-item yang dirasa perlu.

3.8 Pelaksanaan Penelitian

Pada tanggal 24 Desember 2024 peneliti melaksanakan tahap yang pertama yaitu tahap *Forward Translation* pada 2 penerjemah yang tidak saling mengenal, lalu peneliti melakukan sintesa bersama dengan dosen pembimbing, yang artinya peneliti dan dosen pembimbing melakukan diskusi untuk mencari item item mana saja yang lebih mudah di pahami dan dibaca, setelah itu pada tanggal 30 Desember 2025 peneliti melakukan *Backward Translation*. Dan peneliti kembali berdiskusi kepada dosen pembimbing untuk melakukan sintesa pada hasil dari *backward translation*.

Setelah peneliti mensintesa hasil dari *translate*, peneliti mulai memberikan beberapa form untuk 3 orang expert pada tanggal 20 Januari 2025. Lalu pada tanggal 22 Januari peneliti memberikan form ke 10 orang awam untuk menguji keterbacaan aitem aitem yang telah di uji pada tahap penelitian .lalu

Pada tanggal 17 Februari 2025, peneliti mengunjungi beberapa unit di PMI Kota Medan untuk mulai meneliti dan pengambilan data. Terdapat beberapa anggota PMI yang dapat menjalankan skala penelitian. Selanjutnya, peneliti mengunjungi Kembali PMI Kota Medan pada tanggal 21 Februari 2025 bertepatan pada acara pelantikan pergantian pengurus pada masing masing unit PMI Kota Medan. Pada saat acara pelantikan selesai, peneliti langsung memberikan kuesioner untuk para anggota yang hadir. Ada beberapa anggota yang tidak dapat hadir dari masing masing unit PMI, peneliti membagikan *Google Form* dengan cara peneliti meminta bantuan pada beberapa anggota PMI untuk memberikan *link Google Form* yang

telah peneliti siapkan. Pada tanggal 25 Februari 2025,peneliti kembali mendatangi beberapa unit PMI di Kota Medan untuk memberikan kuesioner kepada para anggota PMI di Kota Medan. Kunjungan terakhir peneliti yaitu di tanggal 28 Februari 2025.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka adapun hal – hal yang dapat disimpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Secara keseluruhan, proses analisis dan modifikasi model pengukuran Skala Stres Kerja (WOSS-13) menunjukkan bahwa alat ukur ini memiliki struktur yang dapat diterima dan layak digunakan setelah melalui tahapan validasi dan perbaikan model. Pada tahap awal, analisis normalitas menunjukkan adanya deviasi univariat pada beberapa item, namun asumsi normalitas multivariat masih terpenuhi, memungkinkan untuk dilanjutkan dengan analisis SEM. Hasil uji CFA awal mengindikasikan bahwa tiga item (Item 2, 14, dan 15) memiliki loading factor di bawah ambang batas minimal yang disarankan, bahkan salah satunya negatif, yang menandakan kontribusi rendah terhadap konstruk dan perlunya eliminasi. Model awal juga menunjukkan kecocokan yang buruk dengan data, ditandai oleh nilai-nilai fit indeks utama seperti CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI, TLI, dan RMSEA yang berada di luar batas yang direkomendasikan.

Setelah dilakukan perbaikan model melalui penghapusan item-item yang tidak valid dan penyesuaian berdasarkan indeks modifikasi, model akhir yang terdiri dari 14 item menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam kecocokan terhadap data empiris. Seluruh item yang

tersisa memiliki loading factor di atas 0,60, bahkan sebagian besar di atas 0,90, yang mengindikasikan validitas konvergen yang sangat baik. Fit indeks model seperti CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI, TLI, RMSEA, dan AIC mengalami perbaikan dan berada dalam rentang yang direkomendasikan oleh literatur. Dengan demikian, model pengukuran WOSS-13 versi bahasa Indonesia yang telah diperbaiki terbukti valid, reliabel, dan memiliki kecocokan yang baik dengan data, sehingga dapat digunakan secara efektif untuk mengukur stres kerja dalam konteks populasi di Indonesia.

Selain itu, diketahui bahwa sebagian besar responden (57,2%) berada pada tingkat stres sedang, yang lebih condong pada eustress atau stres positif. Eustress memiliki pengalaman yang memuaskan dan memberi dampak yang bermanfaat bagi individu. Meskipun eustress menimbulkan tegangan atau kecemasan dalam hidup, seperti yang dirasakan saat seleksi pekerjaan, atau wawancara kerja, hasil yang dicapai dari stres ini umumnya membawa manfaat. Eustress dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras, berusaha lebih baik, dan bahkan menciptakan karya seni yang luar biasa, Eustress memberi dorongan yang positif dan memicu individu untuk mencapai tujuan atau mencapai potensi terbaik mereka.

Namun, ada 22,6% responden yang mengalami stres tinggi (distress), yaitu jenis stres yang bersifat negatif dan merusak. distress sebagai stres yang tidak menyenangkan dan menyebabkan ketidaknyamanan bagi individu. Dalam keadaan distress, seseorang cenderung merasakan kecemasan, ketakutan, kekhawatiran, atau

kegelisahan yang berlarut-larut. Stres jenis ini dapat menimbulkan dampak psikologis yang negatif, seperti perasaan kesedihan, kesengsaraan, dan ketakutan.

Sementara itu, 20,2% responden mengalami stres rendah, menunjukkan bahwa mereka cukup mampu mengelola tekanan kerja dengan baik, meskipun tetap perlu diperhatikan agar stres tidak meningkat.

Kondisi stres yang digambarkan dalam bentuk pengaruh anatar unit PMI dengan Stres pada volentir PMI dapat dilihat dari hasil uji korelasi dengan uji Chi-Square. Setelah dilakukan uji Chi-Square, nilai Pearson Chi- Square adalah 15.810 dengan derajat kebebasan (df) 8 dan nilai signifikansi 0.045. Karena nilai signifikansi (Asymptotic Significance (2-sided)) lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel yang diuji. Selain itu, nilai Likelihood Ratio yang hampir sama (15.921) dengan tingkat signifikansi 0.044 juga mendukung kesimpulan bahwa hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Meskipun ada 1 sel (6.7%) dengan jumlah ekspektasi kurang dari 5, namun hal ini masih dalam batas toleransi (<20%), sehingga uji Chi-Square tetap valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Unit PMI dengan tingkat stres responden

5.2 Saran

1. Anggota PMI

Diharapkan para anggota PMI lebih memperhatikan kondisi psikologis diri, terutama saat menghadapi tekanan dalam menjalankan tugas kemanusiaan. Anggota perlu meningkatkan kemampuan manajemen stres dengan cara yang sehat, seperti melakukan relaksasi, berbagi pengalaman dengan rekan satu tim, serta menjaga keseimbangan antara aktivitas relawan dan kehidupan pribadi. Selain itu, penting bagi organisasi PMI untuk memberikan dukungan berupa pelatihan pengelolaan stres, konseling psikologis, atau program kesejahteraan mental agar para anggota tetap memiliki ketahanan mental yang baik dalam menghadapi situasi krisis atau darurat.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini telah berhasil mengadaptasi WOSS-13 ke dalam konteks budaya dan bahasa Indonesia serta menghasilkan versi yang valid dan reliabel. Namun, untuk memperkuat generalisasi alat ukur ini, disarankan agar peneliti berikutnya menguji kembali struktur dan kualitas psikometrik WOSS-13 pada berbagai kelompok populasi dan konteks pekerjaan yang berbeda, seperti tenaga kesehatan, guru, pekerja pabrik, pegawai pemerintah, atau pekerja sektor informal. Selain itu, penggunaan pendekatan cross-validation atau multi-group analysis juga dapat membantu mengetahui apakah alat ukur ini stabil dan konsisten lintas kelompok demografis, seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan daerah tempat tinggal.



DAFTAR PUSTAKA

- Ã, S. M. F., & El-masri, M. M. (2005). Focus on Research Methods Handling Missing Data in Self-Report Measures. *Research in Nursing & Health*, 30, 488–495.
<https://doi.org/10.1002/nur>
- Annisa Tria Widiaty , Rizki Amalia, Dyah Utari, N. K. F. (2021). Gambaran Stres Kerja pada Karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Hutama Karya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 13, 93.
- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja* (keempat). PT Rineka Cipta.
- Arnetz, B. B., & Ekman, R. (2006). Stress in Health and Disease. In *Stress in Health and Disease* (1st ed.). Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1002/3527609156>
- Azwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (. (1978). b Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Bernhard Tewal, Adolfina, Merinda Ch.H.Pandowo, H. N. T. (2017). *Perilaku organisasi* (1st ed.). CV. Patra Media Grafindo.
- Bryne, B. (2010a). Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming. In *Structural Equation Modeling*. Taylor and Francis Group (Routledge).
- Bryne, B. (2010b). Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming. *Structural Equation Modeling*.
- Donsu, J. D. (2017). *Psikologi Keperawatan*. Pustaka Baru Press.
- Flury, B., Murtagh, F., & Heck, A. (1988). Multivariate Data Analysis. In *Mathematics of Computation* (7th ed., Vol. 50, Issue 181). Pearson Prentice Hall.
<https://doi.org/10.2307/2007941>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39.
<https://doi.org/10.2307/3151312>

gerald c davison, john m.neale, ann m. krin. (2006). *Psikologi Abnormal* (9th ed.). Raja Grafindo Persada.

Ghani, M. A., & Muttaqiyathun, A. (2023). Work Life Balance Model, Work Stress and Performance of Millennial Generation Online Taxibike Drivers. *International Journal of Social Service and Research*, 3.

Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (empat). Erlangga.

Giri Arum Khoirunnisa, Dwi Nurmayaty, Rini Handayani, G. V. (2021). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2, 2.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (empat bela). Bumi Aksara.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Sepuluh). PT. Andi.

Moohead, Gregory & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.

Nur'Aisyiah Yusri, M. F. (2018). Gambaran Stres Kerja Pada Polisi Wanita Di Kepolisian Resor Kota Padang. *Jurnal Psikologi Islam*.

Priyoto. (2014). Konsep Manajemen Stres Nuha Medika. In *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia* (Vol. 5, Issue 1). Nuha Medika.

gerald c davison, john m.neale, ann m. krin. (2006). *Psikologi Abnormal* (9th ed.). Raja Grafindo Persada.

Ghani, M. A., & Muttaqiyathun, A. (2023). Work Life Balance Model, Work Stress and Performance of Millennial Generation Online Taxibike Drivers. *International Journal of Social Service and Research*, 3.

Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (empat). Erlangga.

Giri Arum Khoirunnisa, Dwi Nurmayaty, Rini Handayani, G. V. (2021). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2, 2.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (empat bela). Bumi Aksara.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Sepuluh). PT. Andi.

Moohead, Gregory & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.

Nur'Aisyiah Yusri, M. F. (2018). Gambaran Stres Kerja Pada Polisi Wanita Di Kepolisian Resor Kota Padang. *Jurnal Psikologi Islam*.

Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stres*. Nuha Medika.

Rivai., V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (enam). PT. Raja Grafindo

Persada.

Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi* (1 dan 2). Prenhallindo.

Robbins, S. P. & T. A. J. (2008). *Organizational Behavior* (12th ed.). Salemba Empat.

Safaria, T. (2011). Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja pada Staf Akademik. *Humanitas*, 8.

Sinambela, P. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Solomon, Mi. (2017). *Consumer Behavior (Buying Having And Being* (12th ed.). Prentice Hall.

Sperber, A. D. (2004). Translation and Validation of Study Instruments for Cross-Cultural Research. In *Gastroenterology* (Vol. 126, Issue 1). Gastroenterotology.

<https://doi.org/10.1053/j.gastro.2003.10.016>

Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabet.

Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian*. PT. Pustaka Baru.

Sweetman, J., van der Feltz-Cornelis, C. M., Elfeddali, I., & de Beurs, E. (2022). Validation of the work stress screener (WOSS-13) and resilience at work scale (ReWoS-24). *Journal of Psychosomatic Research*, 160. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2022.110989>

Tabri, N., & Elliott, C. M. (2012). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. In *Canadian Graduate Journal of Sociology and Criminology* (Vol. 1, Issue 1). Guilford Press. <https://doi.org/10.15353/cgjsc.v1i1.3787>

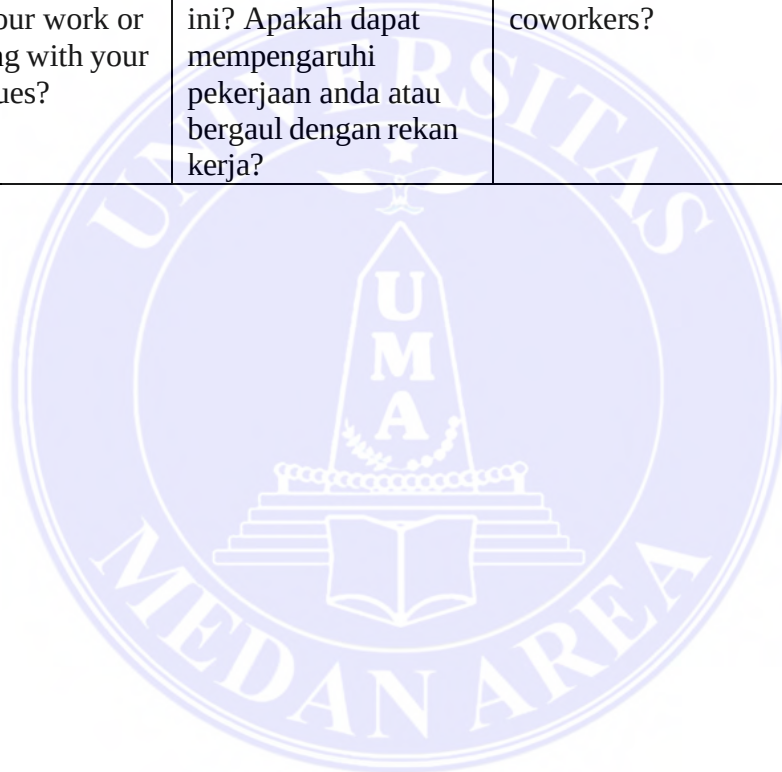
Widjaja, A. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali.

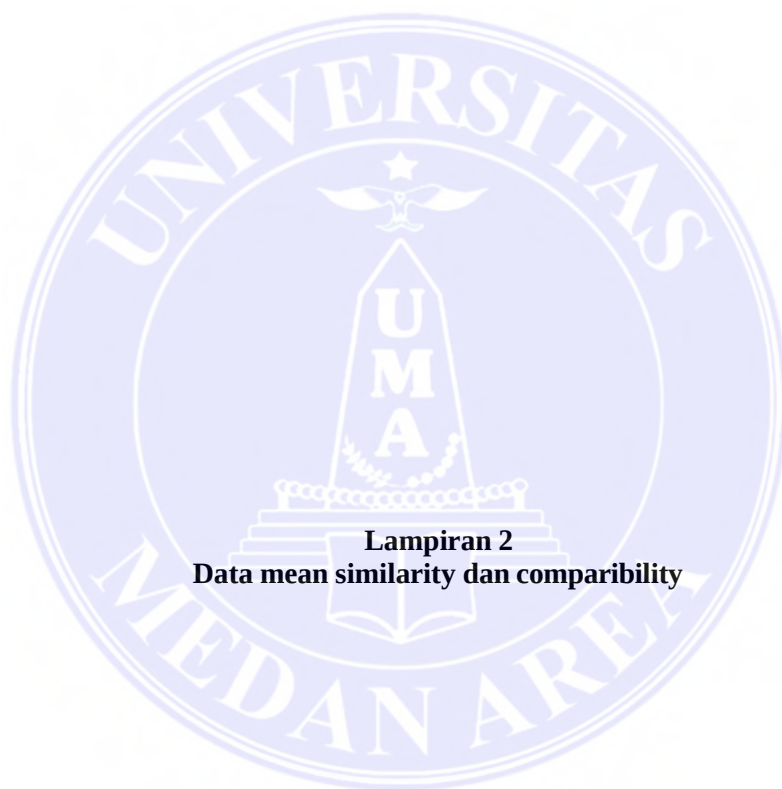
Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi; Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Kencana

Lampiran 1
Skala hasil terjemahan

No	Item Orisinal	Sintesa Item Forward (FT1 dan FT2)	Sintesa Item Backward (BT1 dan BT2)	Saran Expert Review
1	Feeling positively challenged at work	Merasa tertantang secara positif di tempat kerja	Feeling positively challenged at work	
2	Feeling motivated to do your work	Merasa termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan anda	Feeling motivated to do your job	Secara defisnisi tepat tetapi untuk pernyataan dalam item akan lebih baik menggunakan "I statement" → Saya merasa termotivasi dengan pekerjaan saya
3	Concentrating well on your tasks	Berkonsentrasi dengan baik apda pekerjaan anda	Able to concentrate well on your work	
4	Feeling hopeful	Merasa penuh dengan harapan	Feeling hopeful	
5	Feeling optimistic	Merasa optimis	Feeling optimistic	
6	Being productive	Produktif	Productive	
7	Feeling cheerful	Merasa ceria	Feeling cheerful	
8	Feeling committed to your work	Mempunyai komitmen untuk mengerjakan pekerjaan anda	Committed to doing your job	Merasa berkomitmen
9	If you marked any of these situations or feelings, how did these feelings or situations help you to do your work or get along with your colleagues?	Jika anda menandai setidaknya salah satu dari situasi perasaan ini, bagaimana situasi atau perasaan ini apakah dapat membantu anda untuk mengerjakan tugas atau bergaul dengan rekan kerja anda ?	How does this situation or feeling help you do your job or get along with coworkers?	
10	Experiencing low job satisfaction	Mengalami kepuasan kerja yang rendah	Experiencing low job satisfaction	
11	Feeling anxiety	Merasa cemas	Feeling anxious	
12	Experiencing negative work situations	Mengalami situasi kerja yang negatif	Experiencing negative work situations	
13	Feeling hopeless	Merasa putus asa	Feeling hopeless	
14	Avoiding tasks that you should perform	Menghindari pekerjaan yang	Avoiding work you are supposed to do	

		seharusnya anda lakukan		
15	Having less patience than before	Merasa kurang sabar dibanding sebelumnya	Feeling less patient than before	
16	Depending on others to do your work	Bergantung pada orang lain untuk mengerjakan pekerjaan anda	Relying on others to do your job	
17	If you marked any of these problems, how difficult did this make it for you to do your work or get along with your colleagues?	Jika anda menandai setidaknya salah satu dari masalah ini, seberapa sulit masalah ini? Apakah dapat mempengaruhi pekerjaan anda atau bergaul dengan rekan kerja?	How difficult is it for this problem to affect your work or interactions with coworkers?	





Lampiran 2
Data mean similarity dan comparibility



Item	Comparability Expert 1	Comparability Expert 2	Comparability Expert 3	Mean Comparability	Similarity Expert 1	Similarity Expert 2	Similarity Expert 3	Mean Similarity
1	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.33$	1	4	1	$(1+4+1)/3 = 2.3$
2	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$
3	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$
4	2	1	1	$(2+1+1)/3 = 1.33$	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$
5	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$
6	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$
7	2	1	1	$(2+1+1)/3 = 1.33$	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$
8	1	3	2	$(1+3+2)/3 = 2$	1	3	1	$(1+3+1)/3 = 1.6$
9	2	2	1	$(2+2+1)/3 = 1.6$	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.3$
10	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.33$	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.3$
11	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$
12	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$
13	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.33$	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.3$
14	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.33$	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.3$
15	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.33$	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.3$
16	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$	1	1	1	$(1+1+1)/3 = 1$
17	2	2	1	$(2+2+1)/3 = 1.6$	1	2	1	$(1+2+1)/3 = 1.3$

Comparability

Total = $1.33+1+1+1.33+1+1+1.33+2+1.6+1.33+1+1+1.33+1.33+1.33+1+1.6 = 20.21$ Mean Comparability = $20.21/17 = 1.19$

Similarity

Total = $2.3+1+1+1+1+1+1+1.6+1.3+1.3+1+1+1.3+1.3+1.3+1+1.3 = 20.4$ Mean Similarity = $20.4/17 = 1.20$





Lampiran 3
Perhitungan content vallidy index

TABEL PERHITUNGAN CONTENT VALIDITY INDEX

Item 1	Ahli 1	Ahli 2	Ahli 3	Jumlah Relevan	I – CVI
1	4	3	4	3	1.00
2	4	3	4	3	1.00
3	4	4	4	3	1.00
4	4	3	4	3	1.00
5	4	4	4	3	1.00
6	4	3	4	3	1.00
7	4	3	3	3	1.00
8	4	3	3	3	1.00
9	4	3	3	3	1.00
10	4	4	4	3	1.00
11	4	3	4	3	1.00
12	4	4	3	3	1.00
13	3	3	3	3	1.00
14	4	4	4	3	1.00
15	4	4	4	3	1.00
16	4	3	4	3	1.00
17	4	4	4	3	1.00

I – CVI Tiap Aitem :

- Aitem 1 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 2 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 3 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 4 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 5 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 6 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 7 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 8 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 9 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 10 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 11 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 12 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 13 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 14 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 15 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 16 = $3/3 = 1.00$
- Aitem 17 = $3/3 = 1.00$

I-CVI (per aitem)

Untuk semua aitem 1–17: I-CVI = $3/3 = 1.00$

S-CVI

- **S-CVI/UA (Universal Agreement)** = jumlah aitem dengan I-CVI = 1 dibagi total aitem = $17/17 = 1.00$
- **S-CVI/Ave (Average of I-CVI)** = rata-rata I-CVI semua aitem
= $(\sum \text{I-CVI})/17 = (17 \times 1.00)/17 = 1.00$





Lampiran 4
Data mentah 10 orang awam



No	Email Address	Pekerjaan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Yasmin Almifta	Mahasiswa	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
2	Mesyha Tatiana	Pegawai Swasta	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
3	Ahmad Fero	Mahasiswa	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
4	Zahira Sabrina	Pegawai Swasta	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
5	Fahira Rastanti	Pegawai Swasta	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
6	Novita Anjani	Mahasiswa	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
7	Putri Zairina	Mahasiswa	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
8	Budi Utomo	Mahasiswa	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
9	Alisya Nandita	Mahasiswa	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
10	Nayla Indriana	Mahasiswa	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya	Ya

Lampiran 5
Skala stres kerja versi indonesia



1. LEMBAR INFORMASI

Saya yang bernama Sophia Axona, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area akan melakukan penelitian mengenai gambaran stres kerja pada anggota PMI. Saya memohon kesediaan untuk Saudara/i dapat berpartisipasi dalam penelitian ini.

A. Prosedur penelitian

1. Saya sebagai peneliti akan menjelaskan secara langsung kepada responden tentang bagaimana cara pengisian kuesioner.
2. Isi kuesioner berjumlah 17 pertanyaan
3. Saudara/i wajib mengisi kuesioner sesuai yang Saudara/i rasakan.
4. Saya harapkan kerjasama Saudara/i jika sewaktu-waktu saya akan menghubungi Saudara/i untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
5. Tahap terakhir, peneliti akan melakukan analisis data dari sampel yang telah terkumpul.

B. Kesukarelaan berpartisipasi dalam penelitian

Responden bebas memilih keikutsertaan dalam penelitian ini tanpa ada paksaan, Anda juga bebas berubah pikiran/mengundurkan diri setiap saat tanpa dikenai sanksi apapun. Jika tidak bersedia berpartisipasi maka hal tersebut tidak akan mempengaruhi hubungan dengan peneliti.

C. Kewajiban subjek penelitian

Sebagai subjek penelitian berkewajiban mengikuti prosedur penelitian seperti yang tertulis di atas, apabila ada hal yang belum jelas dapat menanyakan lebih lanjut kepada peneliti.

D. Hak subjek penelitian

Subjek penelitian memiliki hak untuk bertanya dalam prosedur penelitian dan kompensasi akan diberikan bingkisan sebagai ucapan terimakasih atas kesediaannya dalam mengikuti penelitian ini.

E. Risiko

Pada penelitian ini tidak ada resiko yang mungkin terjadi.

F. Kerahasiaan

Semua informasi yang berkaitan dengan hasil penelitian dari tiap subjek penelitian akan

dirahasiakan dan hanya akan diketahui oleh peneliti.

G. Informasi tambahan

Saudara/i diberikan kesempatan untuk menanyakan semua hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu membutuhkan penjelasan dan informasi lebih lanjut dapat menghubungi Sophia Axona no. HP. 089656542626 atau melalui email: sophiaaxona14@gmail.com

2. LEMBAR PERSETUJUAN (INFORMED CONSENT).

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Alamat :

No. Hp :

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah memahami penjelasan segala sesuatu mengenai penelitian yang dilakukan oleh Sophia Axona dan saya bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari siapapun dengan kondisi data yang diperoleh dari penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah.

Tanggal : _____

Responden

Peneliti

Saksi

1. KUISIONER

Identitas Responden

Nama Responden :

Unit PMI :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan :

Pendidikan terakhir :

No. Hp :

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Saudara/i anggap paling sesuai.
2. Setiap satu pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Saudara/i dengan memberikan tanda check list pada kolom yang tersedia. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan keterangan sebagai berikut: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS).

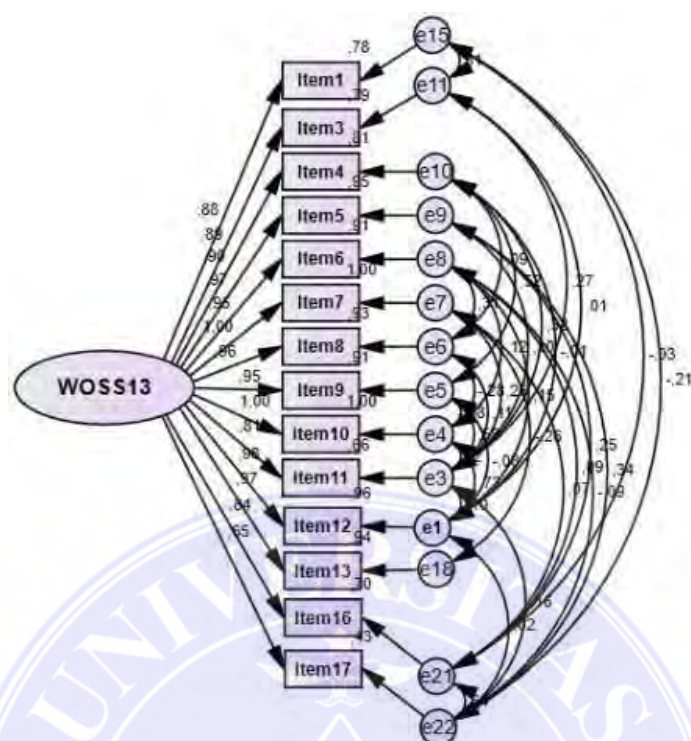
Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa aman dan nyaman		√		

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa tertantang secara positif di organisasi				
2.	Saya mengalami kepuasan kerja yang rendah				
3.	Saya merasa termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan saya				
4.	Saya merasa cemas				
5.	Saya berkonsentrasi dengan baik pada pekerjaan saya				
6.	Saya mengalami situasi yang negatif di tempat kerja				
7.	Saya merasa penuh dengan harapan				
8.	Saya merasa putus asa				
9.	Saya merasa optimis				
10.	Saya menghindari pekerjaan yang seharusnya saya lakukan				
11.	Saya merasa produktif				
12.	Saya merasa saya kurang sabar dibanding sebelumnya				
13.	Saya merasa ceria				
14.	Saya bergantung pada orang lain dalam melakukan pekerjaan saya				
15.	Saya memiliki komitmen dalam mengerjakan pekerjaan saya				
16.	Jika anda merasa kehilangan motivasi untuk bekerja, apakah hal tersebut membuat anda sulit untuk melakukan pekerjaan anda ?				
17.	Jika anda merasa anda memiliki motivasi yang cukup bagi diri anda, apakah hal tersebut dapat membantu pekerjaan anda?				



**Lampiran 5 hasil uji cfa
Output model pengukuran**



a. Output uji normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Item17	1,000	4,000	-,204	-1,300	-1,603	-5,101
Item16	1,000	4,000	,231	1,473	-,887	-2,823
Item13	1,000	4,000	,704	4,483	-,413	-1,316
Item1	1,000	4,000	,595	3,788	-,788	-2,508
Item3	1,000	4,000	,037	,233	-1,025	-3,261
Item4	1,000	4,000	,324	2,060	-1,408	-4,481
Item5	1,000	4,000	,627	3,991	-,899	-2,862
Item6	1,000	4,000	,628	3,996	-,692	-2,203
Item7	1,000	4,000	,648	4,123	-,739	-2,351
Item8	1,000	4,000	,440	2,798	-1,050	-3,340
Item9	1,000	4,000	,363	2,310	-1,154	-3,671
Item10	1,000	4,000	,653	4,155	-,697	-2,218
Item11	1,000	4,000	,085	,538	-,784	-2,495
Item12	1,000	4,000	,693	4,408	-,616	-1,960
Multivariate					365,693	1,34664

b. Output Uji Standardized Regression Weights

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Item12	<--- WOSS13	1,000				
Item11	<--- WOSS13	,653	,032	20,163	***	par_1
Item10	<--- WOSS13	1,025	,010	98,440	***	par_2
Item9	<--- WOSS13	<u>1,036</u>	,026	39,980	***	par_3
Item8	<--- WOSS13	1,029	,022	46,311	***	par_4
Item7	<--- WOSS13	1,035	,014	76,130	***	par_5
Item6	<--- WOSS13	,947	,021	44,585	***	par_6
Item5	<--- WOSS13	1,060	,021	50,621	***	par_7
Item4	<--- WOSS13	1,055	,036	29,346	***	par_8
Item3	<--- WOSS13	,868	,031	28,016	***	par_9
Item1	<--- WOSS13	,831	,030	27,498	***	par_10
Item13	<--- WOSS13	,938	,020	47,478	***	par_23
Item16	<--- WOSS13	,696	,030	22,977	***	par_24
Item17	<--- WOSS13	,605	,046	13,298	***	par_25

c. Output Goodness Of Fit

1. CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	59	915,233	46	,000	19,896
Saturated model	105	,000	0		
Independence model	14	8524,369	91	,000	93,674

2. RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,050	,676	,260	,296
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,817	,093	-,047	,081

3. Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	<u>RFI</u> <u>rho1</u>	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,893	,788	,897	,796	,897
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

4. Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,505	,451	,453
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

5. NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	869,233	774,638	971,243
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	8433,369	8133,609	8739,428

6. FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3,782	3,592	3,201	4,013
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	35,225	34,849	33,610	36,113

7. RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,059	,264	,295	,000
Independence model	,619	,608	,630	,000

8. AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	1033,233	1041,031	1239,324	1298,324
Saturated model	210,000	223,877	576,771	681,771
Independence model	8552,369	8554,219	8601,272	8615,272

9. ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	4,270	3,879	4,691	4,302
Saturated model	,868	,868	,868	,925
Independence model	35,340	34,102	36,605	35,348

10. HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	17	19
Independence model	4	4

Minimization: ,065

Miscellaneous: ,505

Bootstrap: ,000

Total: ,570

Lampiran 6
Hasil pengambilan skala stres kerja



NO	Email Address	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.	Muthia Tazlina	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4
2.	Nana Maharani	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4
3.	Muhammad Juliardi	4	3	4	1	4	2	4	3	2	3	4	1	3	1	4	1	4
4.	Annisa	4	1	4	3	4	3	4	3	4	2	4	1	4	4	4	3	4
5.	Ryan Rambe	4	2	4	3	4	1	4	4	3	1	3	1	2	2	4	1	4
6.	Susanti Novi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7.	Nur Zairina	4	1	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	4	2	4
8.	Febby Astinayati	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4
9.	Rendi Akbar	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4
10.	Hamimi Marha	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
11.	Nadia Sentosa	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
12.	Fabi Giola	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
13.	Fina Safitri	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
14.	Nanda Rindayani	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
15.	Dwike Adinda	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3
16.	Daryanani Amanda	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3
17.	Rahmat Andika	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4
18.	Muhammad Raihan	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
19.	Irfan Siregar	4	2	3	2	3	2	4	1	4	1	4	1	4	3	3	2	3
20.	Dewi Lunati	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
21.	Mixela Acel	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3
22.	Chio Hapsari	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	4
23.	Mira Notari	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24.	Giorgino Harahap	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	1	3	2	3	1	4
25.	Raihana Siregar	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3
26.	Muliana Andini	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
27.	Mia Anggraini	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4
28.	Mei Marini	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2
29.	Rahmawati Fitri	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
30.	Jaludito	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4
31.	Dedi Supriadi	3	3	4	2	4	1	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	4
32.	Salsabillah Yulistira	4	4	2	3	3	3	3	2	4	1	4	1	2	3	4	3	4
33.	Mandaya Prameswari	2	3	3	3	4	3	2	1	4	4	2	3	3	2	1	4	2
34.	Kalyani Mardiah	2	3	3	3	4	1	2	3	2	3	1	1	1	2	4	3	4
35.	Naraya Mandasari	4	4	3	3	4	2	4	3	1	3	3	3	2	4	2	3	2
36.	Usman Lubis	4	3	4	2	1	3	4	1	2	3	4	2	3	4	1	1	3
37.	Tania Syahfitri	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
38.	Amanda Ritonga	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2
39.	Sahrin	3	2	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	1	4	3	4
40.	Annisa Irawadi	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	1	3
41.	Faizah Aprillia	4	2	3	1	3	2	4	3	4	2	2	1	4	3	4	1	3
42.	Elvira	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
43.	irfan Mulya	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3

44.	Nur Fadilla	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
45.	Trijanecia Stella	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
46.	Sarah Inong	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4
47.	Najwa Azzahra	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4
48.	Rizki Ananda	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
49.	Dhia Salsabillah	4	4	4	1	4	1	4	1	4	3	2	3	1	4	1	4
50.	Elsa	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3
51.	Fina Safitri	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	1
52.	Tiffany Dyahnisa	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
53.	Wildani Syahfitri	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
54.	Melani Adelia	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
55.	Zafira Sasi	1	4	3	4	3	4	4	4	1	4	1	4	3	4	4	3
56.	Maya Pramawati	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3	3
57.	Revant Sandy	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2
58.	Selfy Aulia	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2
59.	Adelia Yulizar	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	1
60.	Putri Vanesya	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2
61.	Azka Amira	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
62.	Aidil Hendry	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
63.	M Satria	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4	1	3	1	3	2
64.	Greeny Batubara	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
65.	Mhd Faisal	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	4	1	4	1
66.	Evi Sundari	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2
67.	Khoiriyah Azzahra	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2
68.	Rival	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
69.	Dini Margareth	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
70.	Anggun Mayzeni	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3
71.	Rony Marpaung	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2
72.	Mayaza Harahap	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4
73.	Izfni Aulia	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2
74.	Adzella Pratiwi	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
75.	Bagas Wenanta	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4
76.	Carlio Masyudi	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2
77.	Dariska Melani	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3
78.	Elvano Rusdika	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4
79.	Fadilah Kartika	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
80.	Ghisella Pertiwi	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4
81.	Haskara Dwijaya	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2
82.	Iqlima Rachmawati	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4
83.	Jivaro Ramandika	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3
84.	Kalvin Edroska	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
85.	Levano Darindra	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
86.	Malviana Sasmita	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3

87.	Naviro Gustiana	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2
88.	Oksan Ferdiyanto	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3
89.	Pradipta Wening	3	4	3	2	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4
90.	Qisvana Dewantari	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
91.	Razwan Santika	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
92.	Safhira Ambarwati	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3
93.	Talvian Murzani	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
94.	Uzzair Lesmana	3	4	3	2	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4
95.	Viarza Sulastri	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
96.	Wahrez Saputra	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3
97.	Xania Amiratun	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3
98.	Yovita Prameswari	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
99.	Zhafran Oktario	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2
100.	Alvino Krisnanta	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
101.	Bramantya Yustiko	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3
102.	Cintana Maharani	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3
103.	Deviana Paramita	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3
104.	Ersaline Winarsih	3	3	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1
105.	Farizka Melinda	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1
106.	Gresella Yulianti	3	4	3	2	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4
107.	Halysha Damayanti	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3
108.	Ilvano Pradipta	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3
109.	Jiswan Ferdiyanto	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4
110.	Kasyano Dwiatmaja	2	3	3	3	2	3	1	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3
111.	Luthfan Rasyanto	3	4	3	2	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4
112.	Mahzian Oktavindra	3	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
113.	Nizaro Prasetyo	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
114.	Oryzan Fadillah	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3
115.	Pandega Irwansyah	3	3	4	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
116.	Qadrian Kusnanta	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3
117.	Rasyana Deliani	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4
118.	Syafira Cendekia	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3
119.	Thalia Puspita	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
120.	Ulya Mawarni	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4
121.	Virzania Widiarsari	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3
122.	Werdian Maheswara	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3
123.	Xheliana Rahayu	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4
124.	Yasvian Oktarizky	2	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4

125	Zulfian Hardiansyah	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
126	Alzaro Saputro	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3
127	Bintang Rezaldy	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
128	Cazvan Praswito	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4
129	Dhamzian Setyobudi	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1
130	Ersanto Kriswanda	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4
131	Fairoz Wicaksono	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
132	Ghandar Arizaldi	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
133	Hizan Mahesworo	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4
134	Isvaro Purnama	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3
135	Jovian Wiradharma	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
136	Kavirza Nugroho	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
137	Levindra Ardhian	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2
138	Malik Widyanto	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3
139	Nursyah Dwijatmoko	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
140	Ovidian Prakoso	1	2	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
141	Prasetya Aksanta	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3
142	Qairzan Purboyo	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4
143	Rizvano Darmawan	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	1
144	Syaquiel Gunawan	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
145	Trezano Hardianto	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
146	Uzzair Ilhami	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
147	Viqram Kurniawan	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3
148	Wahyanda Ferdinanta	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
149	Xaverino Raditya	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3
150	Yustian Alfarizi	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2
151	Zayvano Ramandika	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	1	3	3	3
152	Aldiro Kriswantara	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
153	Bilvano Radmanto	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4
154	Cahyo Zulfikar	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4
155	Devrano Wirajaya	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2
156	Elzhan Mahardhika	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3
157	Fadhir Nugraha	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
158	Galdian Wismantara	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3
159	Harzian Permadi	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4
160	Andira Septiani	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4

161	Bilqis Saraswati	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3
162	Cezira Miranti	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4
163	Deviana Rahayuningrum	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4
164	Erliana Hafsari	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3
165	Fathira Suryaningtyas	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3
166	Ghalya Putri	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
167	Hidayana Sriwahyuni	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
168	Indira Sasmita	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
169	Jannisa Kuswandari	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
170	Kasyanda Winanti	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4
171	Leviana Astuti	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
172	Mirzani Rahmadina	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	1	3	4	3	3
173	Nadira Utami	4	4	4	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3
174	Oktanisa Fitriani	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3
175	Pratiwi Cempaka	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
176	Qistina Hanindya	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
177	Ramadhini Laksmi	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3
178	Shafiyah Iswari	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3
179	Talitha Nuraini	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4
180	Ulfah Marzani	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
181	Valeska Ambarwati	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
182	Widiana Safitri	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
183	Xhania Permadani	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4
184	Yasmina Lestary	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3
185	Zhalia Maulani	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3
186	Azahra Triana	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4
187	Bismita Devi	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3
188	Carisya Nawangsih	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3
189	Diandra Hernita	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4
190	Elvira Rahayuningrum	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
191	Felziana Rizqiah	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3
192	Ghisella Kartikawati	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	1	4	4	4	3	3
193	Halida Purnamasari	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
194	Adhika Pranoto	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	1
195	Kalvinda Pramesti	3	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3
196	Levira Dewanti	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4

197	Marselina Trisnawati	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4
198	Noviana Zulfa	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
199	Olivia Nurjanah	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3
200	Pranissa Lestari	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2
201	Qanita Susanti	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
202	Ramdhan Syahreza	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3
203	Selvano Darindra	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
204	Thalvian Mustika	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
205	Uzlina Rahayu	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4
206	Wazilla Kurniasih	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2
207	Xandrio Putrawan	3	4	3	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
208	Yaskar Mahendra	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3
209	Zhafira Nurmala	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2
210	Anzila Oktarina	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3
211	Brisella Hartiningrum	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	2	2	3
212	Clarinda Syafitri	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2
213	Darvin Setyawan	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
214	Elvino Maheswara	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3
215	Fattah Darussalam	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3
216	Ghazwan Ekamanta	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
217	Hareswara Zundika	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4
218	Indira Sasmita	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4
219	Juwita Rahardian	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4
220	Kalysha Hernawati	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3
221	Luthfiana Wahyuni	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3
222	Mahendra Wiratmaja	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4
223	Nadhira Zahrotun	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	1	2	3	3	4
224	Oktavia Suryaningrum	3	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
225	Prasetya Handayani	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3
226	Qistina Hanindya	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
227	Rhaliza Putri	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2
228	Salviro Hardana	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
229	Tazkia Maharani	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
230	Uzlina Rahayu	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4
231	Vardian Prawira	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3
232	Widiana Sasmita	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
233	Xandriano Wiratmaja	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4

234	Yasmina Puspita	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4
235	Zulvina Ardelia	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4
236	Andira Septiani	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2
237	Belvania Wulandari	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
238	Cintana Maharani	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4
239	Deviana Paramita	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4
240	Ersaline Winarsih	3	3	2	1	3	3	1	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4
241	Farizka Melinda	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4
242	Gresella Yulianti	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3
243	Halysha Damayanti	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3



Lampiran 7
Output uji statistik cross tabulasi

CROSSTABS

```

/TABLES=TotalItemWOS BY JenisKelamin Pekerjaan PendidikanTerakhir UnitPMI
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ ETA CORR KAPPA CMH(1)
/CELLS=COUNT TOTAL
/COUNT ROUND CELL
/BARCHART.

```

Crosstabs

Notes		
Output Created		13-MAR-2025 02:23:54
Comments		
Input	Data	D:\DATA NITIP\Mahasiswa Bu Rahmi\Data Penelitian Sofi\Data Kateorisasi.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	243
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax	CROSSTABS /TABLES=TotalItemWOS BY JenisKelamin Pekerjaan PendidikanTerakhir UnitPMI /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ ETA CORR KAPPA CMH(1) /CELLS=COUNT TOTAL /COUNT ROUND CELL /BARCHART.	
Resources	Processor Time	00:00:00,48
	Elapsed Time	00:00:00,83
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	524245

Warnings

CORR statistics are available for numeric data only.

The Tests for Homogeneity of the Odds Ratio table and the Mantel-Haenszel Common Odds Ratio Estimate table are not computed for TotalWOSS * Jenis Kelamin, because either (1) the group variable does not have exactly two distinct non- missing values or/and (2) the response variable does not have exactly two distinct non-missing values.

CORR statistics are available for numeric data only.

The Tests for Homogeneity of the Odds Ratio table and the Mantel-Haenszel Common Odds Ratio Estimate table are not computed for

TotalWOSS * Pekerjaan, because either (1) the group variable does not have exactly two distinct non-missing values or/and (2) the response variable does not have exactly two distinct non-missing values.

CORR statistics are available for numeric data only.

The Tests for Homogeneity of the Odds Ratio table and the Mantel-Haenszel Common Odds Ratio Estimate table are not computed for TotalWOSS * Pendidikan Terakhir, because either

(1) the group variable does not have exactly two distinct non-missing values or/and (2) the response variable does not have exactly two distinct non-missing values.

CORR statistics are available for numeric data only.

The Tests for Homogeneity of the Odds Ratio table and the Mantel-Haenszel Common Odds Ratio Estimate table are not computed for TotalWOSS * Unit PMI, because either (1) the group variable does not have exactly two distinct non-missing values or/and (2) the response variable does not have exactly two distinct non-missing values.

Case Processing Summary

	Cases Valid N	Percent	Missing N	Percent	Total N	Percent
TotalWOSS * Jenis Kelamin	243	100.0%	0	0.0%	243	100.0%
TotalWOSS * Pekerjaan	243	100.0%	0	0.0%	243	100.0%
TotalWOSS * Pendidikan Terakhir	243	100.0%	0	0.0%	243	100.0%
TotalWOSS * Unit PMI	243	100.0%	0	0.0%	243	100.0%

TotalWOSS *

1. Jenis Kelamin

Crosstab

			Jenis Kelamin		Total
			Laki Laki	Perempuan	
TotalWOSS	Rendah	Count	21	28	49
		% of Total	8.6%	11.5%	20.2%
	Sedang	Count	53	86	139
		% of Total	21.8%	35.4%	57.2%
	Tinggi	Count	16	39	55
		% of Total	6.6%	16.0%	22.6%
Total	Count	90	153	243	
	% of Total	37.0%	63.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	2.272 ^a	2	.321
Likelihood Ratio	2.312	2	.315

N of Valid Cases	243		
------------------	-----	--	--

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18.15.

Directional Measures^a

--

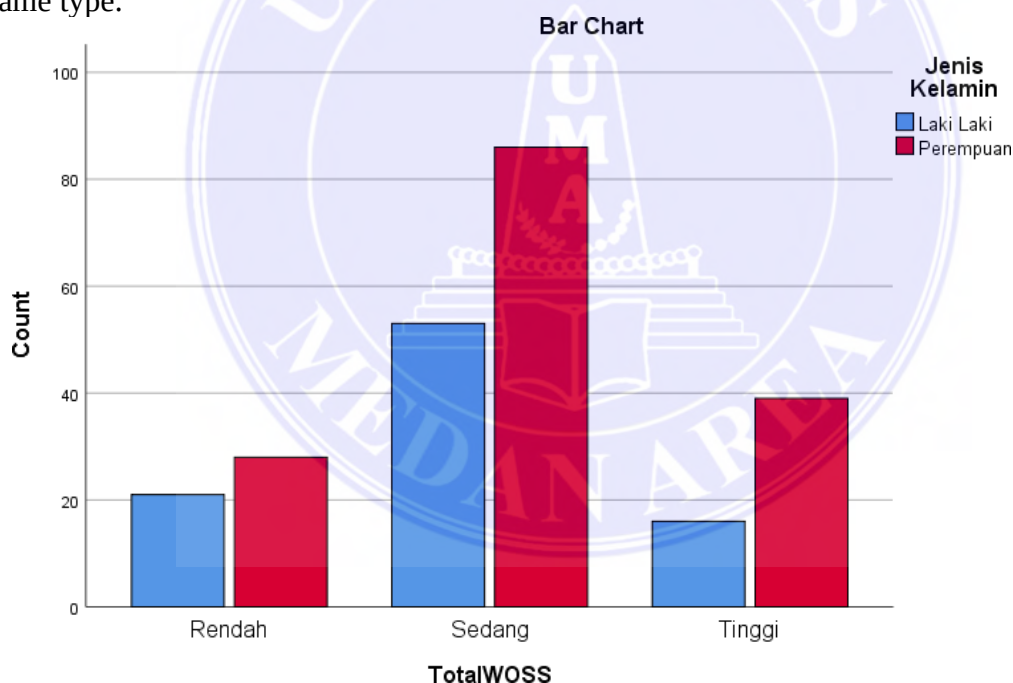
a. ETA statistics are available for numeric data only.

Symmetric Measures^a

		Value
Measure of Agreement	Kappa	.b
N of Valid Cases		243

a. Correlation statistics are available for numeric data only.

b. Kappa statistic cannot be computed. It requires a two-way table in which the variables are of the same type.



TotalWOSS *

2. Pekerjaan

Crosstab

	Pekerjaan		
	Mahasiswa	Pegawai Swasta	Total
Count	26	23	49

TotalWOSS	Rendah	% of Total	10.7%	9.5%	20.2%
		Count	65	74	139
	Sedang	% of Total	26.7%	30.5%	57.2%
		Count	29	26	55
		% of Total	11.9%	10.7%	22.6%
	Tinggi	Count	120	123	243
		% of Total	49.4%	50.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	.893 ^a	2	.640
Likelihood Ratio	.894	2	.640
N of Valid Cases	243		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24.20.

Directional Measures^a

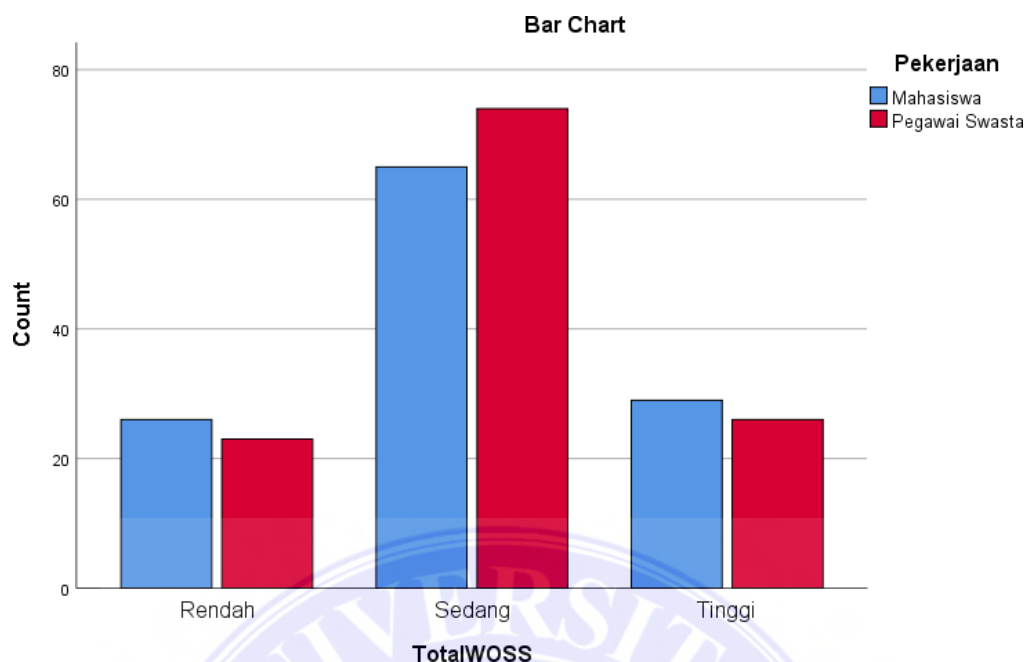
a. ETA statistics are available for numeric data only.

Symmetric Measures^a

		Value
Measure of Agreement	Kappa	. ^b
N of Valid Cases		243

a. Correlation statistics are available for numeric data only.

b. Kappa statistic cannot be computed. It requires a two-way table in which the variables are of the same type.



TotalWOSS *

3. Pendidikan Terakhir

Crosstab

		Pendidikan Terakhir		Total
		S1	SMA	
TotalWOSS	Rendah	Count	23	26
		% of Total	9.5%	10.7%
	Sedang	Count	74	65
		% of Total	30.5%	26.7%
	Tinggi	Count	26	29
		% of Total	10.7%	11.9%
Total	Count		123	120
	% of Total		50.6%	49.4%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	.893 ^a	2	.640
Likelihood Ratio	.894	2	.640
N of Valid Cases	243		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 24.20.

Directional Measures^a

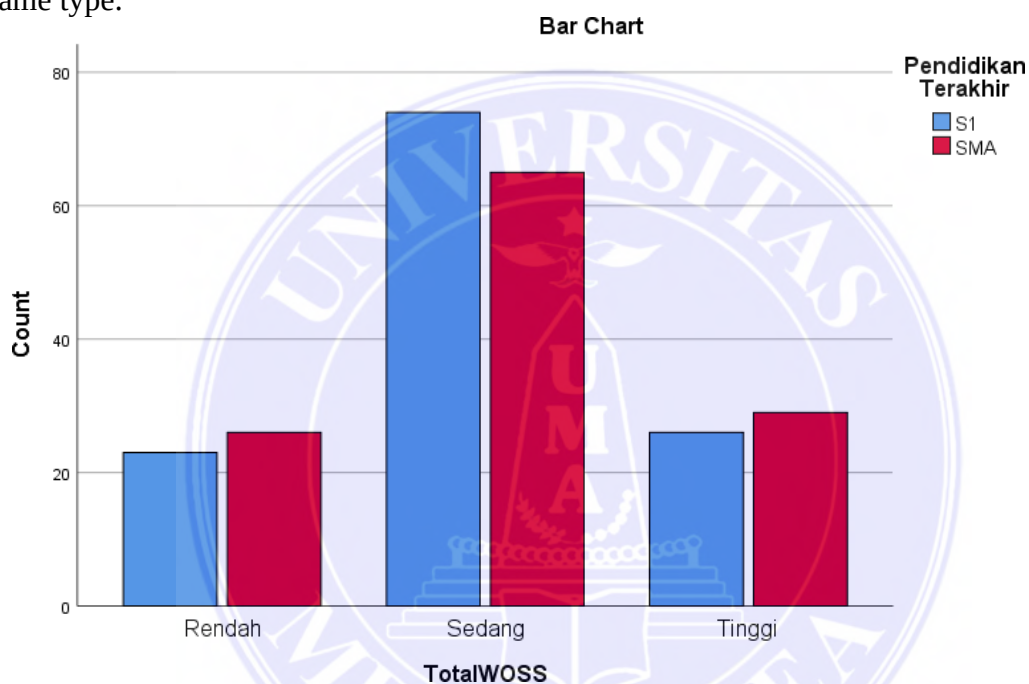
a. ETA statistics are available for numeric data only.

Symmetric Measures^a

		Value
Measure of Agreement	Kappa	.b
N of Valid Cases		243

a. Correlation statistics are available for numeric data only.

b. Kappa statistic cannot be computed. It requires a two-way table in which the variables are of the same type.



TotalWOSS *

4. Unit PMI

Crosstab

			Unit PMI					Total
			Markas	POLTEKES	ST Bhinnneka	UNIMED	USU	
TotalWOSS	Rendah	Count	12	4	5	13	15	49
		% of Total	4.9%	1.6%	2.1%	5.3%	6.2%	20.2%
	Sedang	Count	60	16	11	32	20	139
		% of Total	24.7%	6.6%	4.5%	13.2%	8.2%	57.2%
	Tinggi	Count	12	5	8	15	15	55
		% of Total	4.9%	2.1%	3.3%	6.2%	6.2%	22.6%
Total		Count	84	25	24	60	50	243
		% of Total	34.6%	10.3%	9.9%	24.7%	20.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15.810 ^a	8	.045
Likelihood Ratio	15.921	8	.044
N of Valid Cases	243		

a. 1 cells (6.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.84.

Directional Measures^a

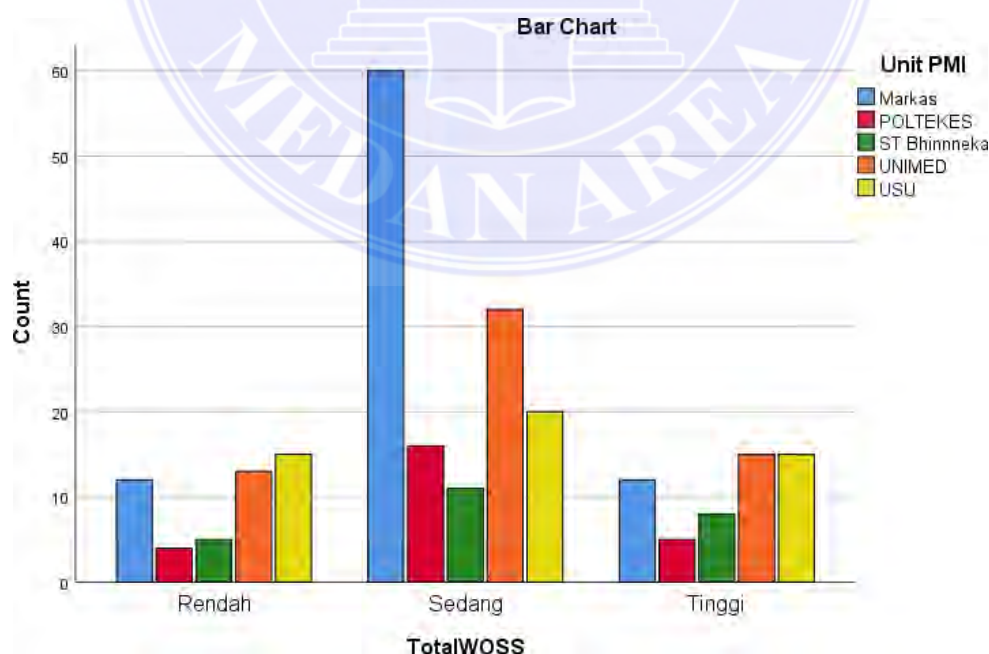
a. ETA statistics are available for numeric data only.

Symmetric Measures^a

		Value
Measure of Agreement	Kappa	. ^b
N of Valid Cases		243

a. Correlation statistics are available for numeric data only.

b. Kappa statistic cannot be computed. It requires a two-way table in which the variables are of the same type.



Lampiran 8
Output uji statistik deskriptif crosstabulasi



DESCRIPTIVES VARIABLES=TotalItemWOS
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS.

Descriptives

Notes		
Output Created		13-MAR-2025 00:06:04
Comments		
Input	Data	D:\DATA NITIP\Mahasiswa Bu Rahmi\Data Penelitian Sofi\Data Kateorisasi.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	243
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=TotalItemWOS /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Kurtosis Statistic	Std. Error
TotalWOSS	243	1	3	2.02	.655	-.650	.311
Valid N (listwise)	243						

EXAMINE VARIABLES=TotalItemWOS BY JenisKelamin Pekerjaan PendidikanTerakhir
UnitPMI

/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.

Explore

Notes		
Output Created		13-MAR-2025 00:07:37
Comments		
Input	Data	D:\DATA NITIP\Mahasiswa Bu Rahmi\Data Penelitian Sofi\Data Kateorisasi.sav
	Active Dataset	DataSet2

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	243
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax	EXAMINE VARIABLES=TotalItemWOS BY JenisKelamin Pekerjaan PendidikanTerakhir UnitPMI /PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:06,00
	Elapsed Time	00:00:06,23

Warnings

Text: JenisKelamin Command: EXAMINE

This procedure cannot use string variables longer than 8 bytes.

The values will be truncated.

Text: Pekerjaan Command: EXAMINE

This procedure cannot use string variables longer than 8 bytes.

The values will be truncated.

Text: UnitPMI Command: EXAMINE

This procedure cannot use string variables longer than 8 bytes.

The values will be truncated.

Could not convert ViZML1.4 into ViZML2.0. Error message returned was The XML could not be parsed

An invalid XML character (Unicode: 0x14) was found in the element content of the document..

Could not convert ViZML1.4 into ViZML2.0. Error message returned was The XML could not be parsed

An invalid XML character (Unicode: 0x2) was found in the element content of the document..

Could not convert ViZML1.4 into ViZML2.0. Error message returned was The XML could not be parsed

An invalid XML character (Unicode: 0x3) was found in the element content of the document..

Could not convert ViZML1.4 into ViZML2.0. Error message returned was The XML could not be parsed

An invalid XML character (Unicode: 0x2) was found in the element content of the document..

Could not convert ViZML1.4 into ViZML2.0. Error message returned was The XML could not be parsed

An invalid XML character (Unicode: 0x2) was found in the element content of the document..

Could not convert ViZML1.4 into ViZML2.0. Error message returned was The XML could not be parsed

An invalid XML character (Unicode: 0x1e) was found in the element content of the document..

Could not convert ViZML1.4 into ViZML2.0. Error message returned was The XML could not be parsed

An invalid XML character (Unicode: 0x3) was found in the element content of the document..

Could not convert ViZML1.4 into ViZML2.0. Error message returned was The XML could not be parsed

An invalid XML character (Unicode: 0x4) was found in the element content of the document..

Could not convert ViZML1.4 into ViZML2.0. Error message returned was The XML could not be parsed

An invalid XML character (Unicode: 0x7) was found in the element content of the document..

Could not convert ViZML1.4 into ViZML2.0. Error message returned was The XML could not be parsed

An invalid XML character (Unicode: 0x8) was found in the element content of the document..

1. Jenis Kelamin

Case Processing Summary

		Cases Valid		Missing		Total	
	Jenis Kelamin	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TotalWOSS	Laki Lak	90	100.0%	0	0.0%	90	100.0%
	Perempuan	153	100.0%	0	0.0%	153	100.0%

Descriptives

		Jenis Kelamin		Statistic	Std. Error
TotalWOSS	Laki Lak	Mean		1.94	.068
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.81	
			Upper Bound	2.08	
		5% Trimmed Mean		1.94	

	Median	2.00	
	Variance	.413	
	Std. Deviation	.642	
	Minimum	1	
	Maximum	3	
	Range	2	
	Interquartile Range	0	
	Skewness	.049	.254
	Kurtosis	-.522	.503
	Mean	2.07	.053
Perempuan	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.97
		Upper Bound	2.18
	5% Trimmed Mean		2.08
	Median		2.00
	Variance		.436
	Std. Deviation		.660
	Minimum		1
	Maximum		3
	Range		2
	Interquartile Range		1
	Skewness		-.077
			.196
	Kurtosis		-.683
			.390

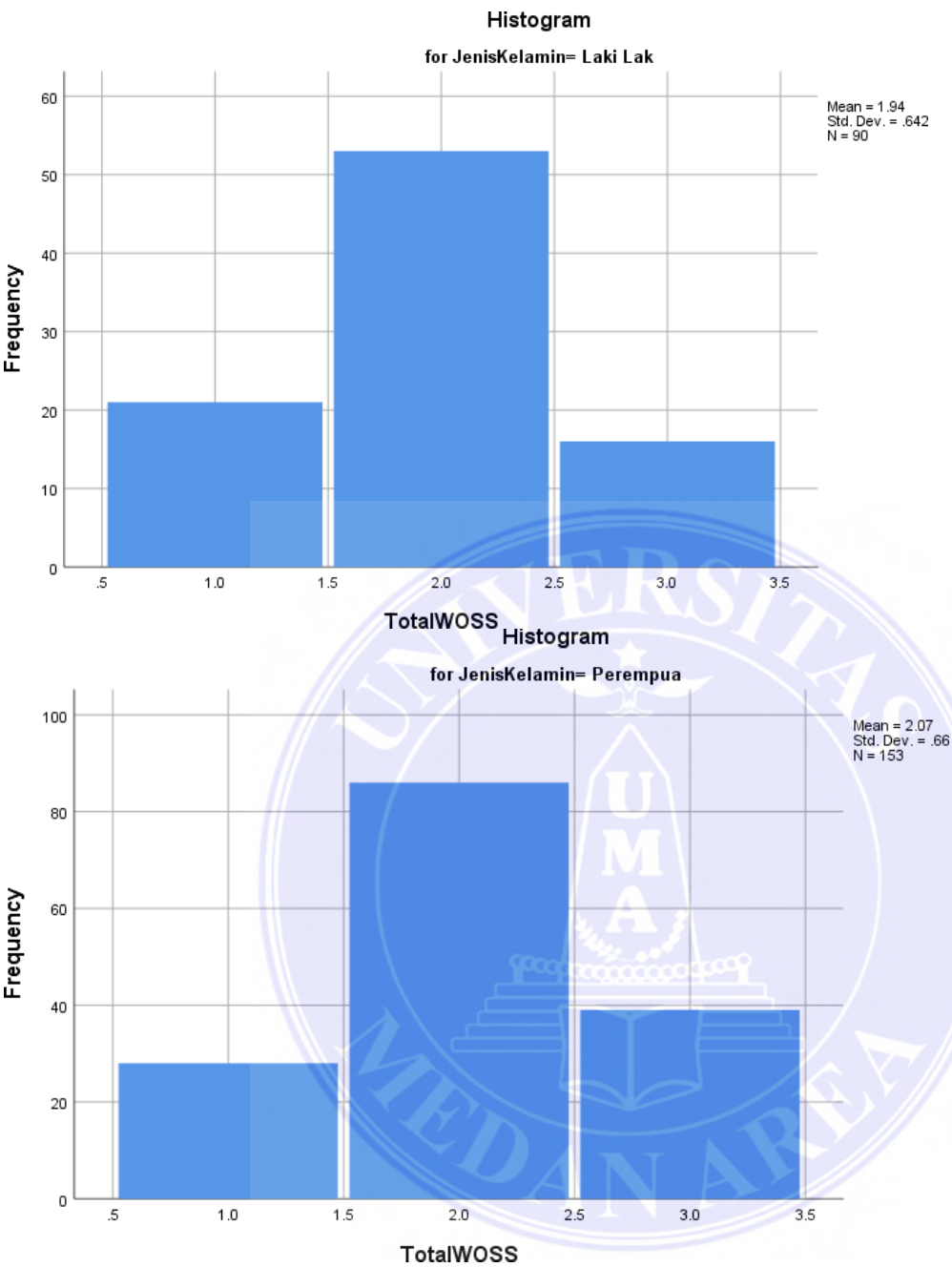
Tests of Normality

	Jenis Kelamin	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TotalWOSS	Laki Laki	.301	90	.000	.786	90	.000
	Perempuan	.288	153	.000	.794	153	.000

a. Lilliefors Significance Correction

TotalWOSS

Histograms



Stem-and-Leaf Plots

TotalWOSS Stem-and-Leaf Plot for
JenisKelamin= Laki Lak

Frequency Stem & Leaf

21,00 Extremes (= <1)

[illegible]

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)

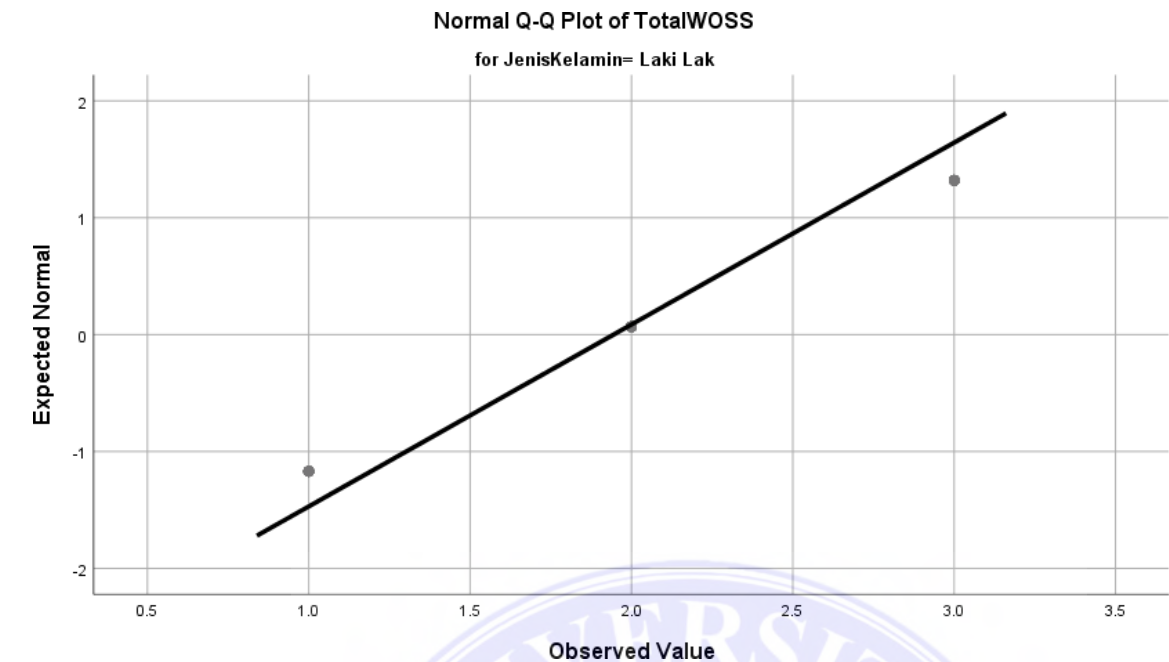
TotalWOSS Stem-and-Leaf Plot for
JenisKelamin= Perempuan

Frequency	Stem & Leaf
-----------	-------------

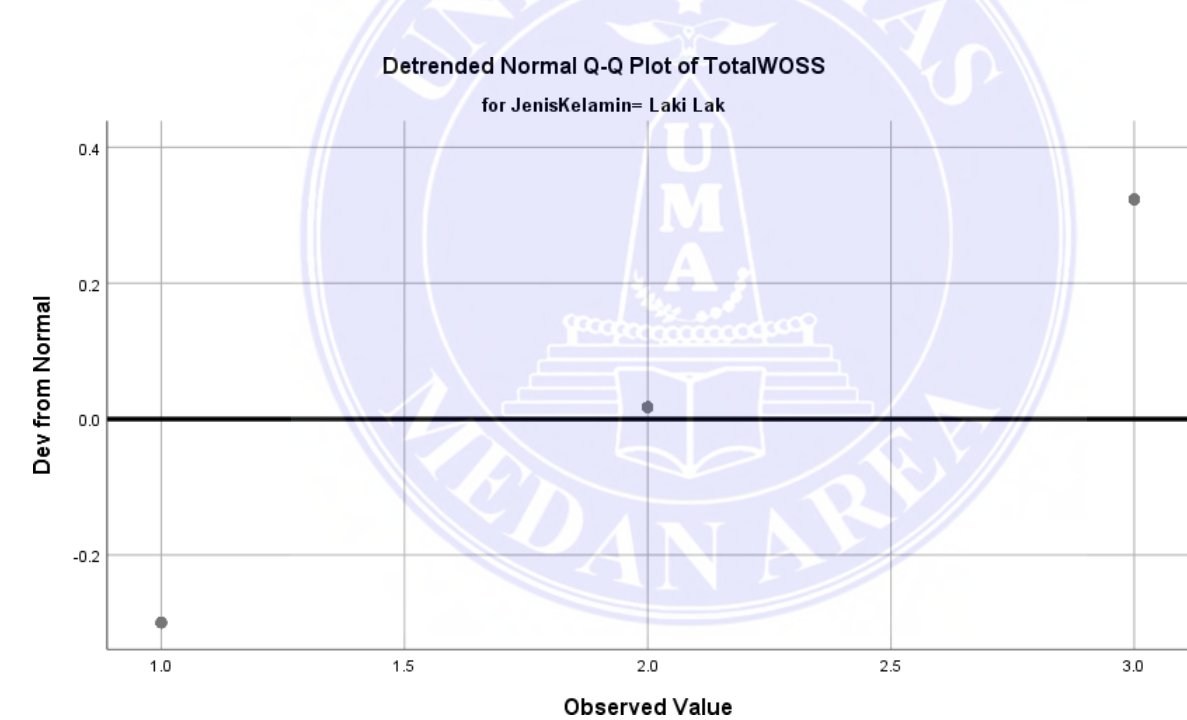
[illegible]

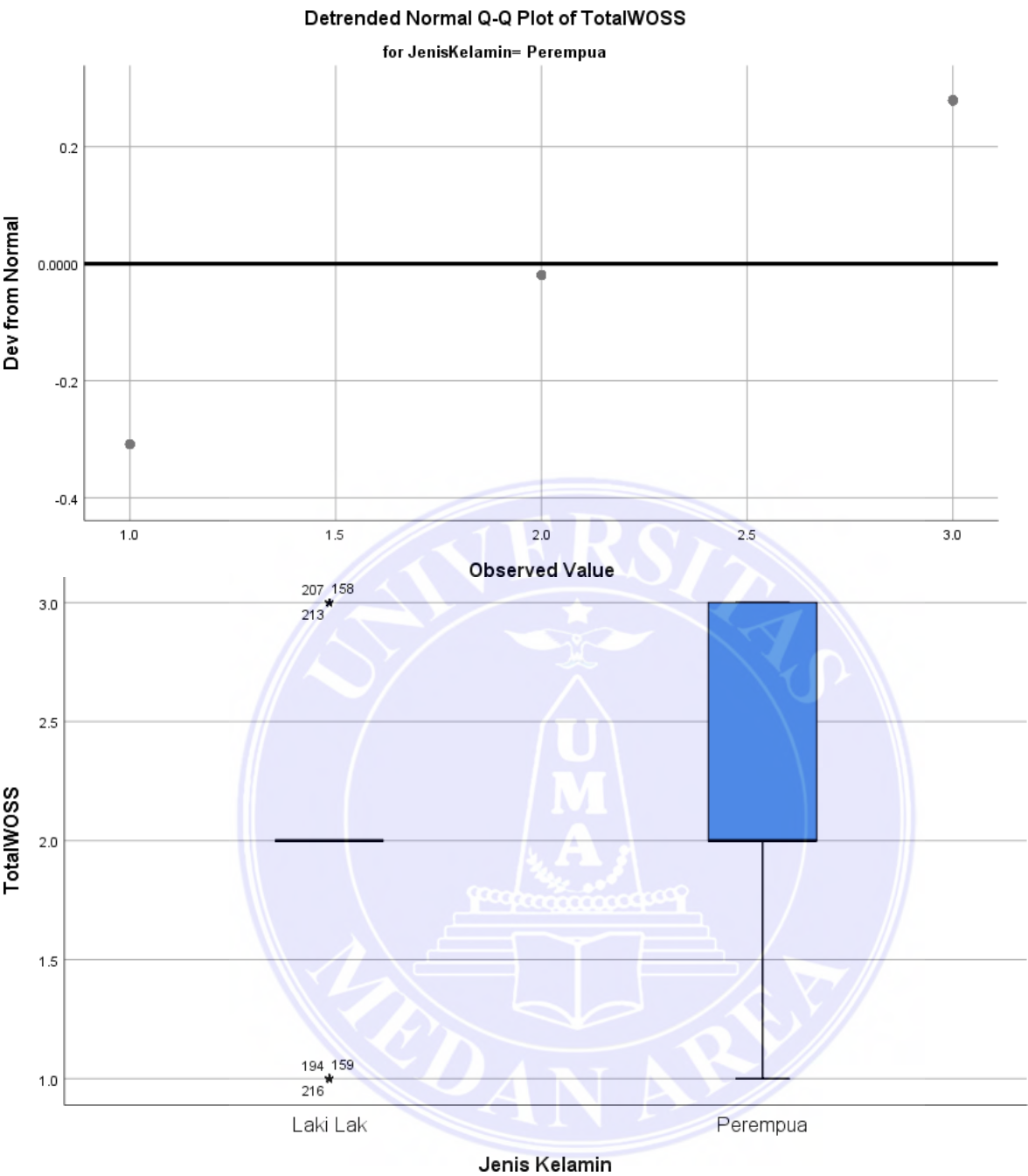
Stem width: 1
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plots



Detrended Normal Q-Q Plots





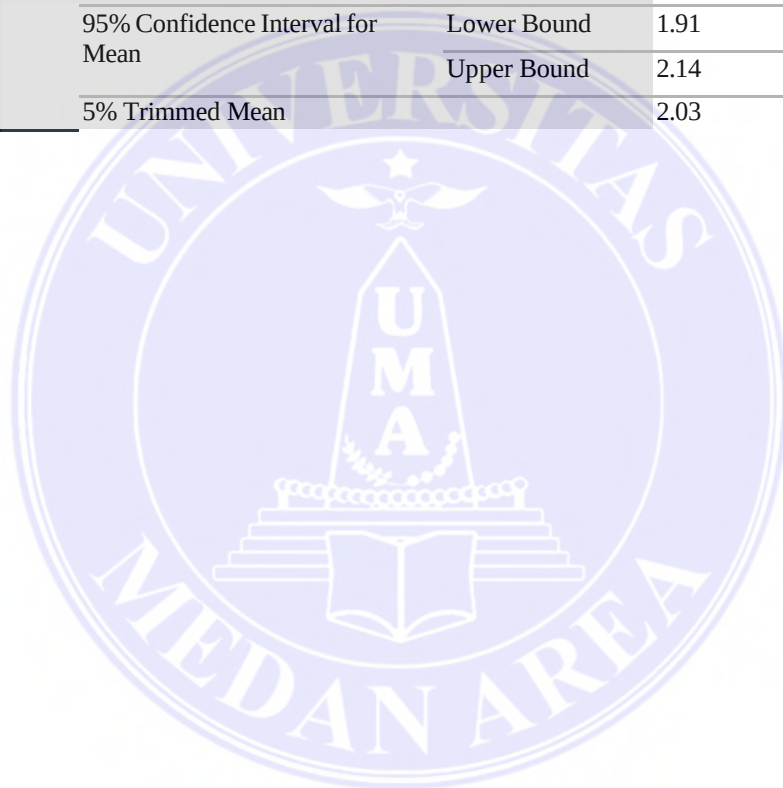
2. Pekerjaan

Case Processing Summary

		Cases					
		Valid		Missing		Total	
	Pekerjaan	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TotalWOSS	Mahasiswa	120	100.0%	0	0.0%	120	100.0%
	Pegawai	123	100.0%	0	0.0%	123	100.0%

Descriptives

	Pekerjaan		Statistic	Std. Error
TotalWOSS	Mahasiswa	Mean	2.03	.062
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.90
			Upper Bound	2.15
		5% Trimmed Mean	2.03	
		Median	2.00	
		Variance	.462	
		Std. Deviation	.679	
		Minimum	1	
		Maximum	3	
		Range	2	
		Interquartile Range	0	
		Skewness	-.031	.221
		Kurtosis	-.799	.438
	Pegawai	Mean	2.02	.057
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.91
			Upper Bound	2.14
		5% Trimmed Mean	2.03	



Median	2.00	
Variance	.401	
Std. Deviation	.633	
Minimum	1	
Maximum	3	
Range	2	
Interquartile Range	0	
Skewness	-.019	.218
Kurtosis	-.458	.433

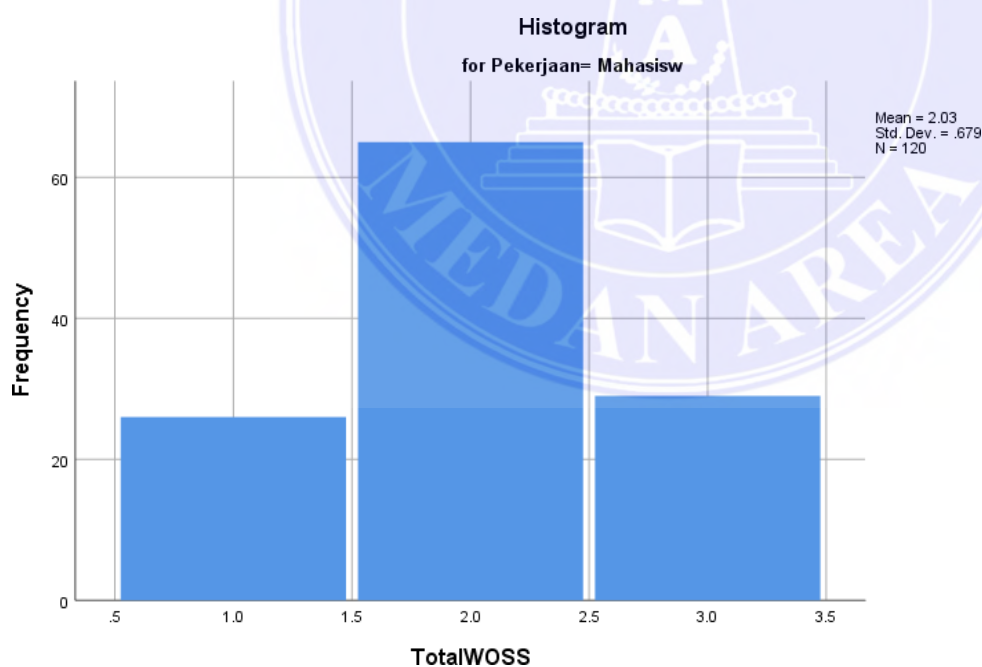
Tests of Normality

	Pekerjaan	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TotalWOSS	Mahasiswa	.273	120	.000	.801	120	.000
	Pegawai	.304	123	.000	.782	123	.000

a. Lilliefors Significance Correction

TotalWOSS

Histograms



Stem-and-Leaf Plots

TotalWOSS Stem-and-Leaf Plot for
Pekerjaan= Mahasisw

Frequency Stem & Leaf

0.00

29,00 Extremes (≥ 3)

Each leaf: 1 case(s)

Frequency	Stem & Leaf
-----------	-------------

,00 0 .

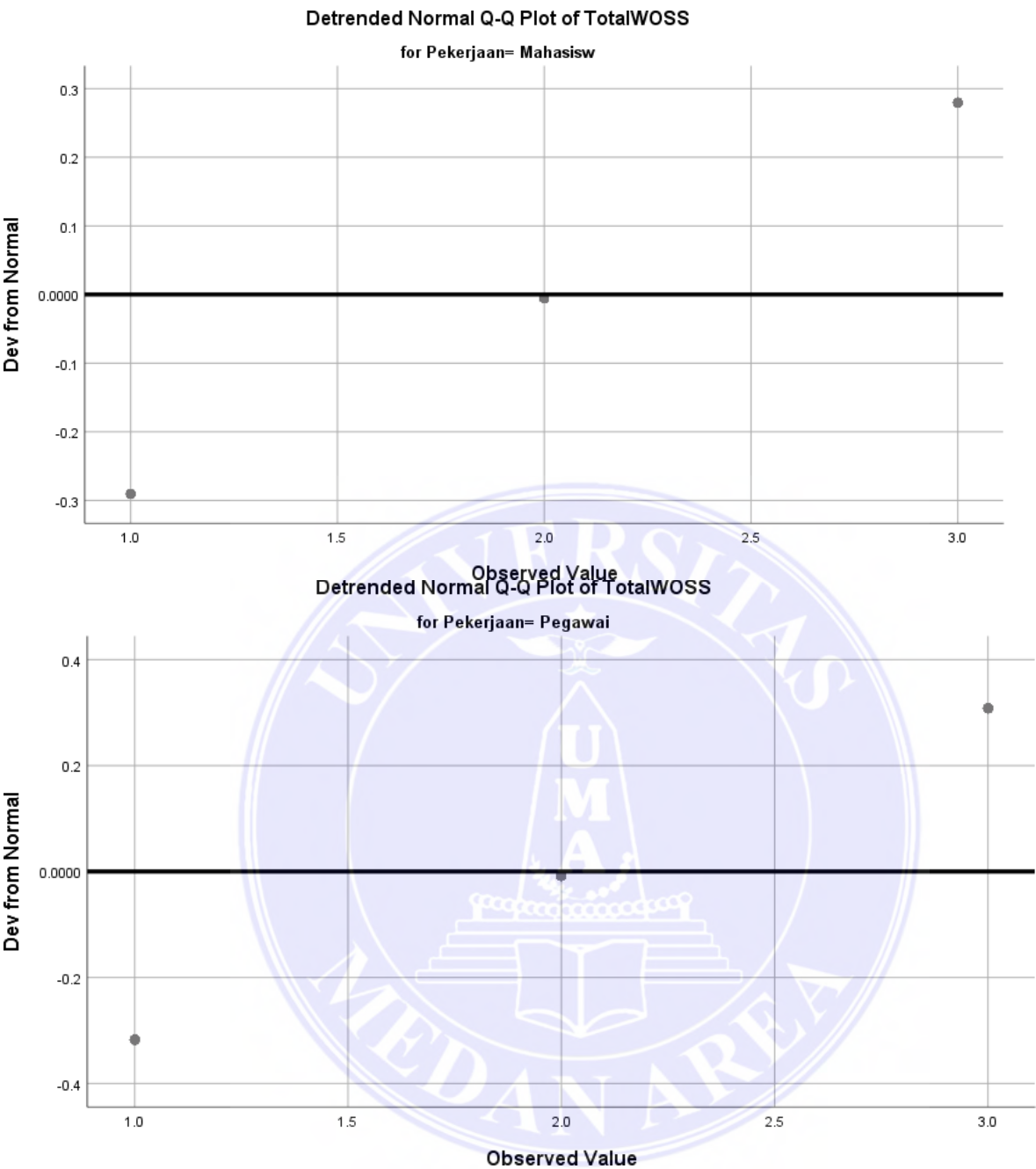
[illegible]

26,00 Extremes (≥ 3)

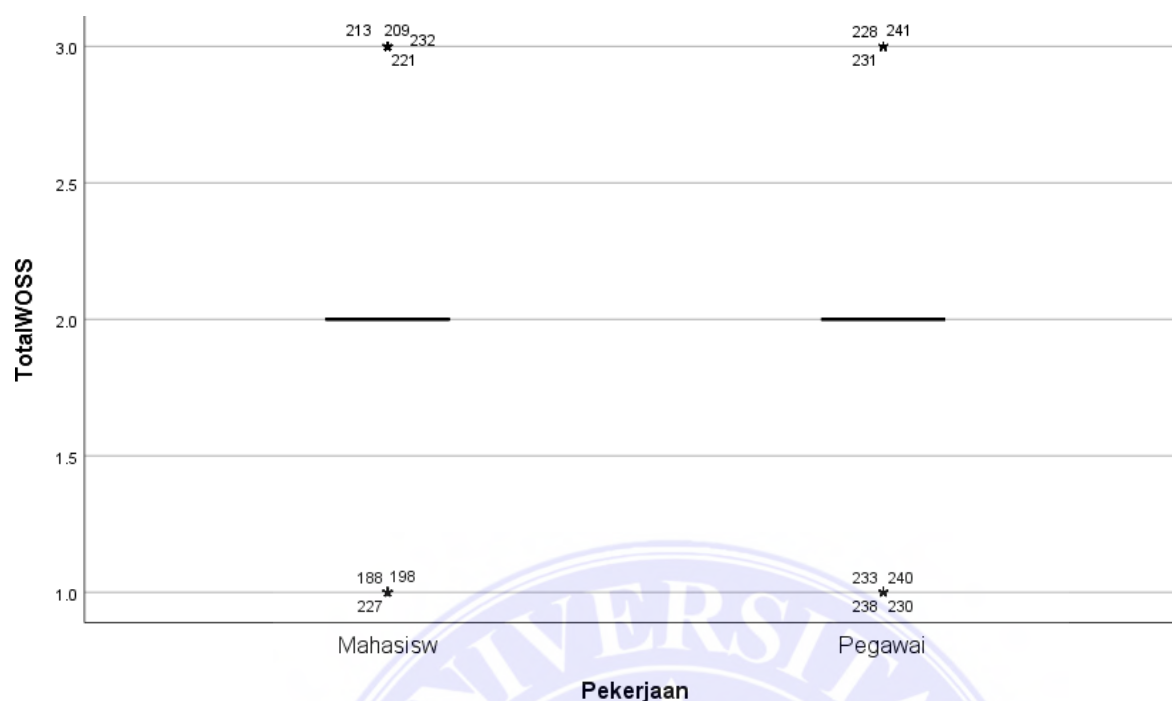
Each leaf: 1 case(s)

Normal Q-Q Plots





Boxplots



3. Pendidikan Terakhir

Case Processing Summary

		Cases Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
TotalWOSS	S1	123	100.0%	0	0.0%	123	100.0%
	SMA	120	100.0%	0	0.0%	120	100.0%

Descriptives

		Pendidikan Terakhir		Statistic	Std. Error
TotalWOSS	S1	Mean		2.02	.057
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.91	
			Upper Bound	2.14	
		5% Trimmed Mean		2.03	
		Median		2.00	
		Variance		.401	
		Std. Deviation		.633	
		Minimum		1	
		Maximum		3	
		Range		2	
		Interquartile Range		0	
		Skewness		-.019	.218
		Kurtosis		-.458	.433
	SMA	Mean		2.03	.062
		Lower Bound		1.90	

95% Confidence Interval for Mean	Upper Bound	2.15	
5% Trimmed Mean		2.03	
Median		2.00	
Variance		.462	
Std. Deviation		.679	
Minimum		1	
Maximum		3	
Range		2	
Interquartile Range		0	
Skewness		-.031	.221
Kurtosis		-.799	.438

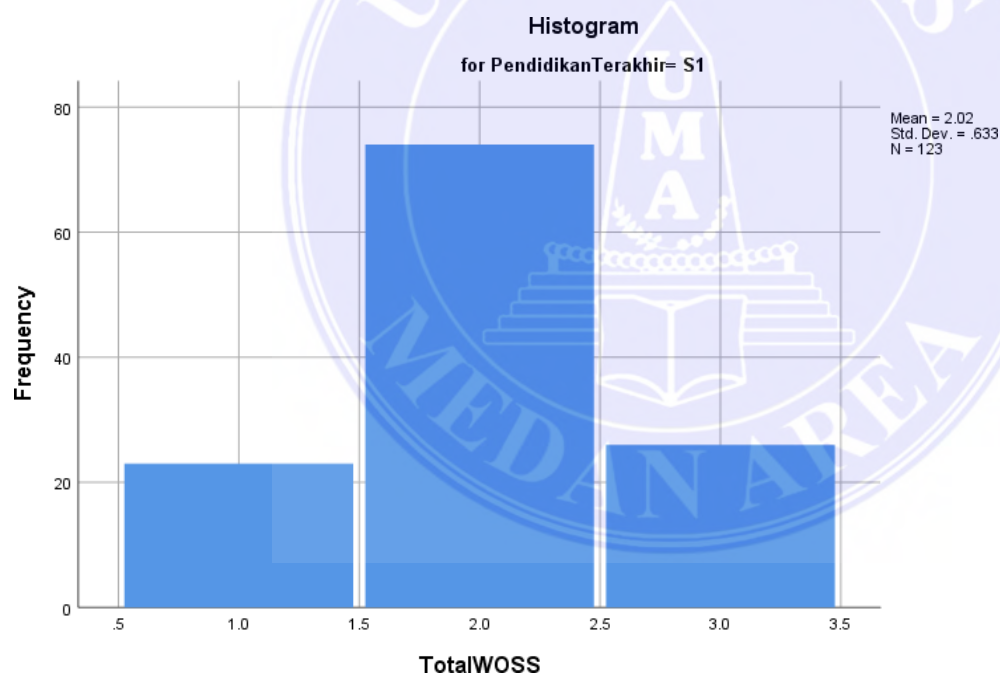
Tests of Normality

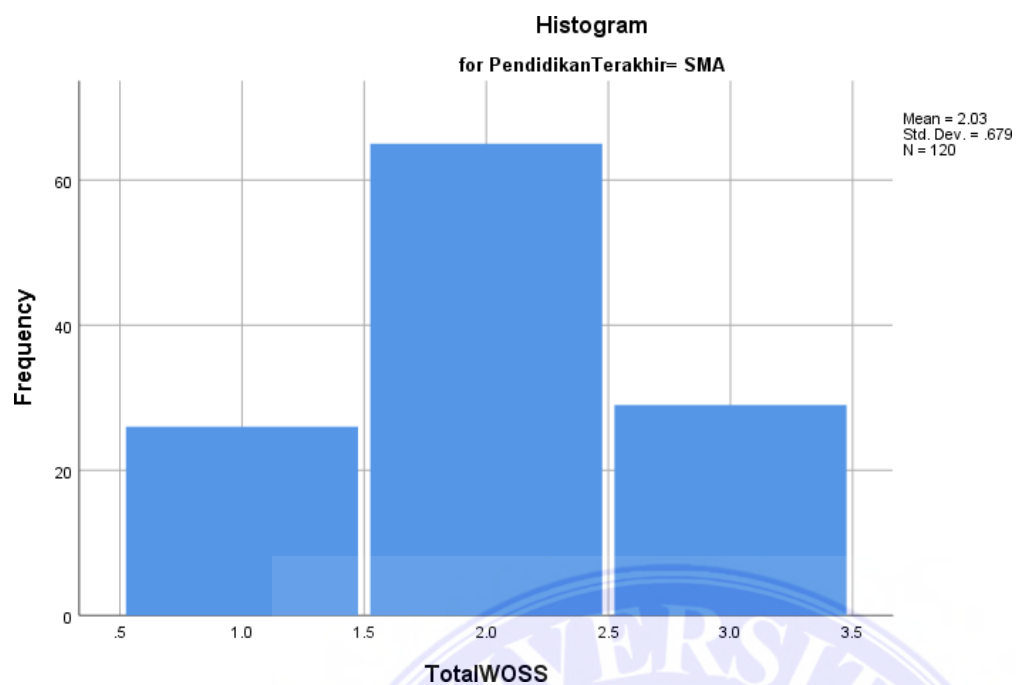
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Pendidikan Terakhir	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TotalWOSS	S1	.304	123	.000	.782	123	.000
	SMA	.273	120	.000	.801	120	.000

a. Lilliefors Significance Correction

TotalWOSS

Histograms





Stem-and-Leaf Plots

TotalWOSS Stem-and-Leaf Plot for PendidikanTerakhir= S1

Frequency	Stem & Leaf
1	1 0
1	1 1
1	1 2
1	1 3
1	1 4
1	1 5
1	1 6
1	1 7
1	1 8
1	1 9
1	2 0
1	2 1
1	2 2
1	2 3
1	2 4
1	2 5
1	2 6
1	2 7
1	2 8
1	2 9
1	3 0
1	3 1
1	3 2
1	3 3
1	3 4
1	3 5
1	3 6
1	3 7
1	3 8
1	3 9
1	4 0
1	4 1
1	4 2
1	4 3
1	4 4
1	4 5
1	4 6
1	4 7
1	4 8
1	4 9
1	5 0
1	5 1
1	5 2
1	5 3
1	5 4
1	5 5
1	5 6
1	5 7
1	5 8
1	5 9
1	6 0
1	6 1
1	6 2
1	6 3
1	6 4
1	6 5
1	6 6
1	6 7
1	6 8
1	6 9
1	7 0
1	7 1
1	7 2
1	7 3
1	7 4
1	7 5
1	7 6
1	7 7
1	7 8
1	7 9
1	8 0
1	8 1
1	8 2
1	8 3
1	8 4
1	8 5
1	8 6
1	8 7
1	8 8
1	8 9
1	9 0
1	9 1
1	9 2
1	9 3
1	9 4
1	9 5
1	9 6
1	9 7
1	9 8
1	9 9

23,00 Extremes ($= < 1$)

,00 0 .

74,00 0 .

[illegible]

26,00 Extremes (≥ 3)

Stem width: 10

Each leaf: 1 case(s)

TotalWOSS Stem-and-Leaf Plot for PendidikanTerakhir= SMA

Frequency	Stem & Leaf
1	1 0
1	1 1
1	1 2
1	1 3
1	1 4
1	1 5
1	1 6
1	1 7
1	1 8
1	1 9
1	2 0
1	2 1
1	2 2
1	2 3
1	2 4
1	2 5
1	2 6
1	2 7
1	2 8
1	2 9
1	3 0
1	3 1
1	3 2
1	3 3
1	3 4
1	3 5
1	3 6
1	3 7
1	3 8
1	3 9
1	4 0
1	4 1
1	4 2
1	4 3
1	4 4
1	4 5
1	4 6
1	4 7
1	4 8
1	4 9
1	5 0
1	5 1
1	5 2
1	5 3
1	5 4
1	5 5
1	5 6
1	5 7
1	5 8
1	5 9
1	6 0
1	6 1
1	6 2
1	6 3
1	6 4
1	6 5
1	6 6
1	6 7
1	6 8
1	6 9
1	7 0
1	7 1
1	7 2
1	7 3
1	7 4
1	7 5
1	7 6
1	7 7
1	7 8
1	7 9
1	8 0
1	8 1
1	8 2
1	8 3
1	8 4
1	8 5
1	8 6
1	8 7
1	8 8
1	8 9
1	9 0
1	9 1
1	9 2
1	9 3
1	9 4
1	9 5
1	9 6
1	9 7
1	9 8
1	9 9

26,00 Extremes (= <1)

,00 0 .

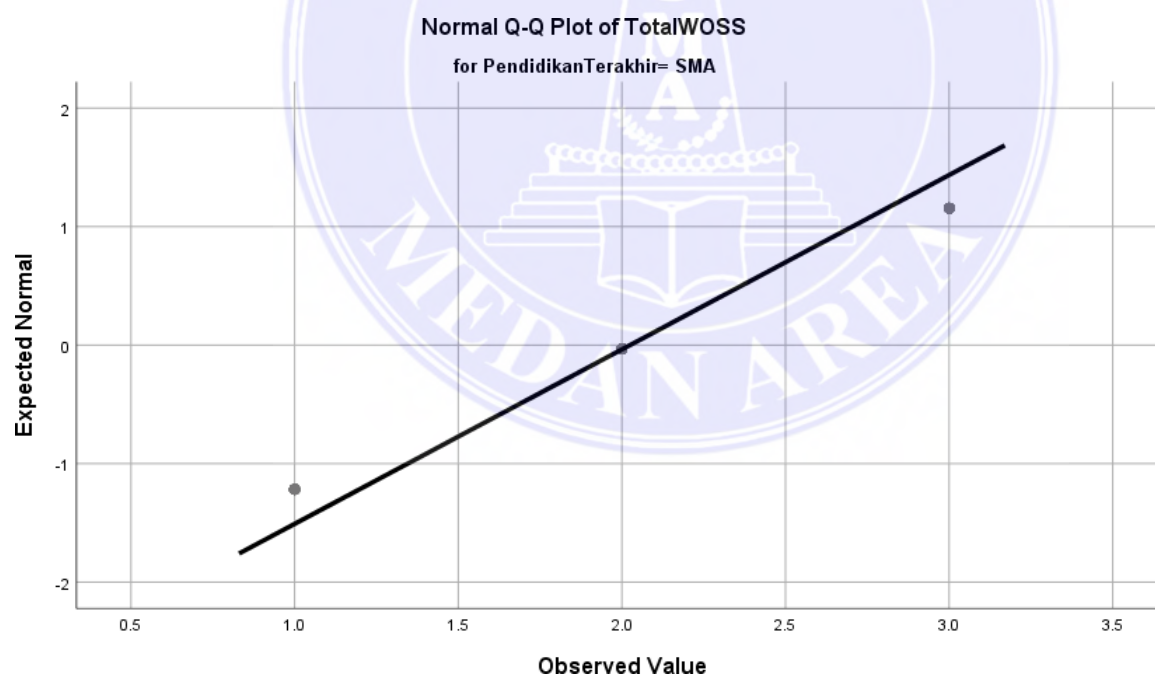
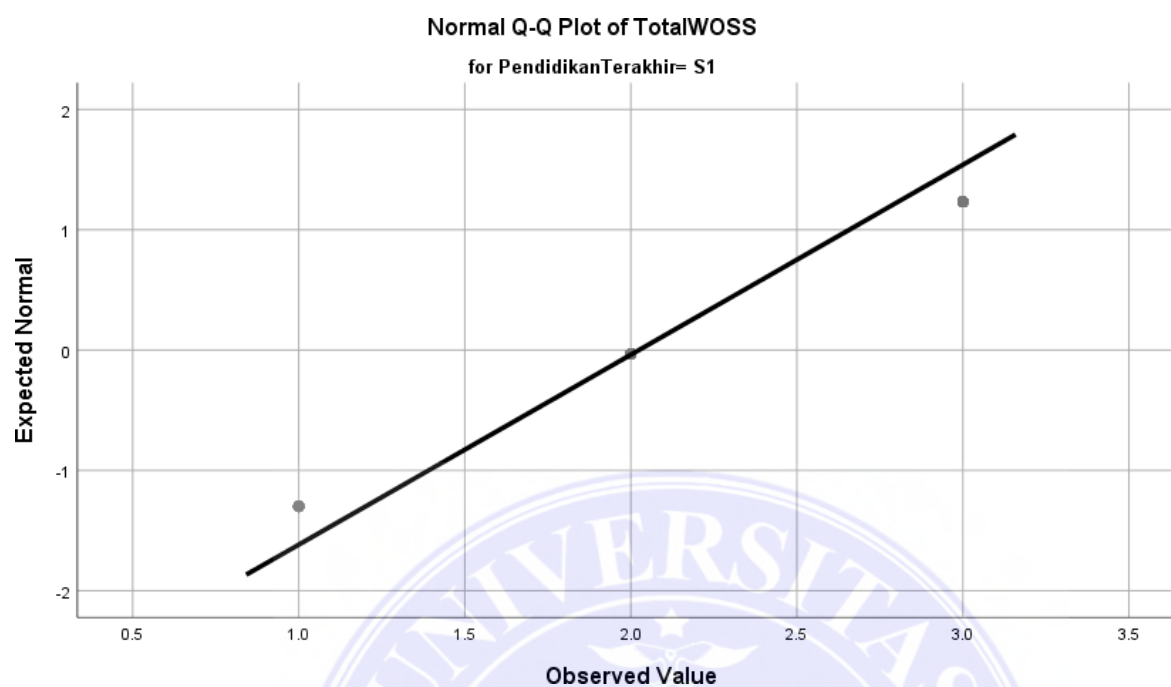
[illegible]

29,00 Extremes (≥ 3)

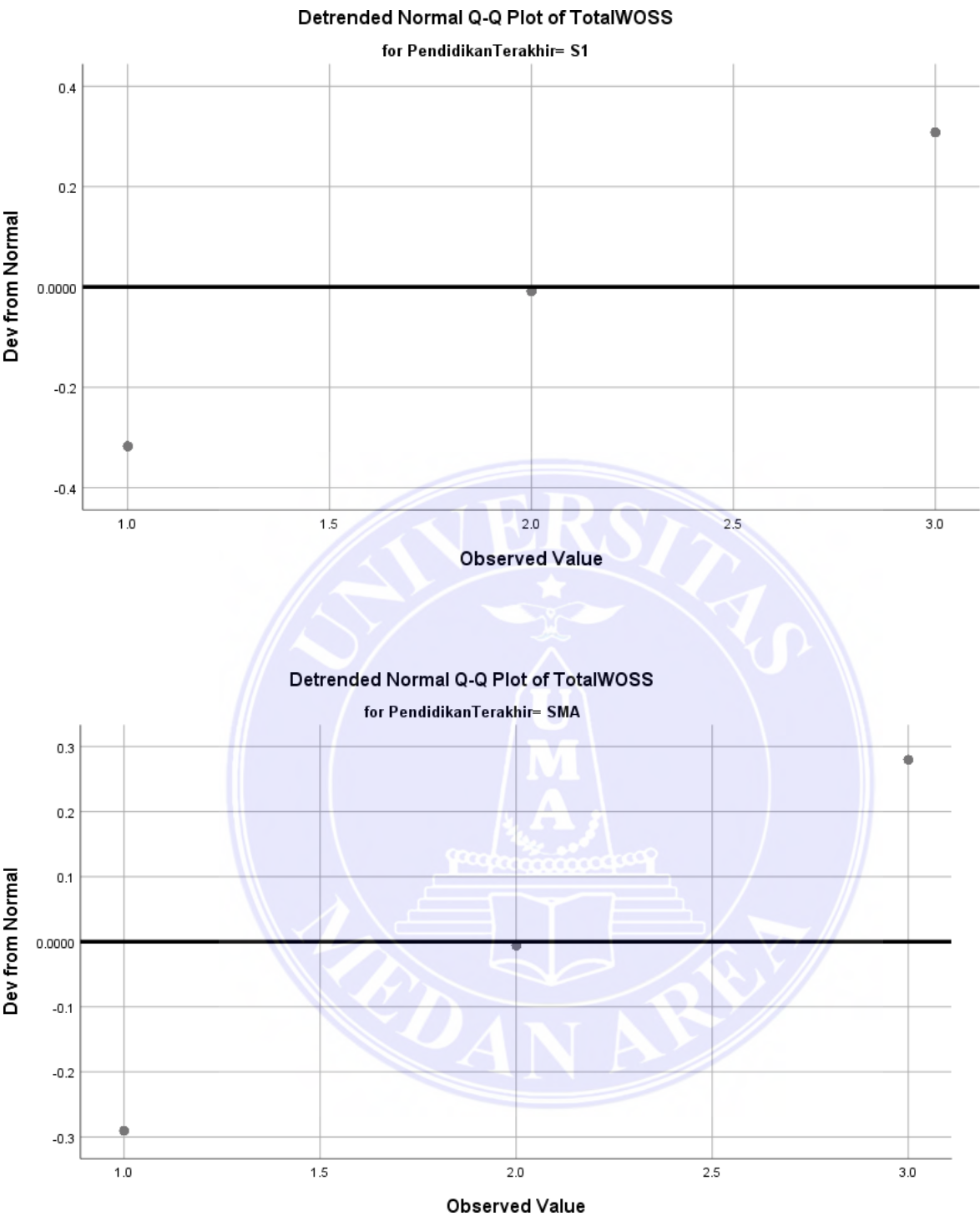
Stem width: 10

Each leaf: 1 case(s)

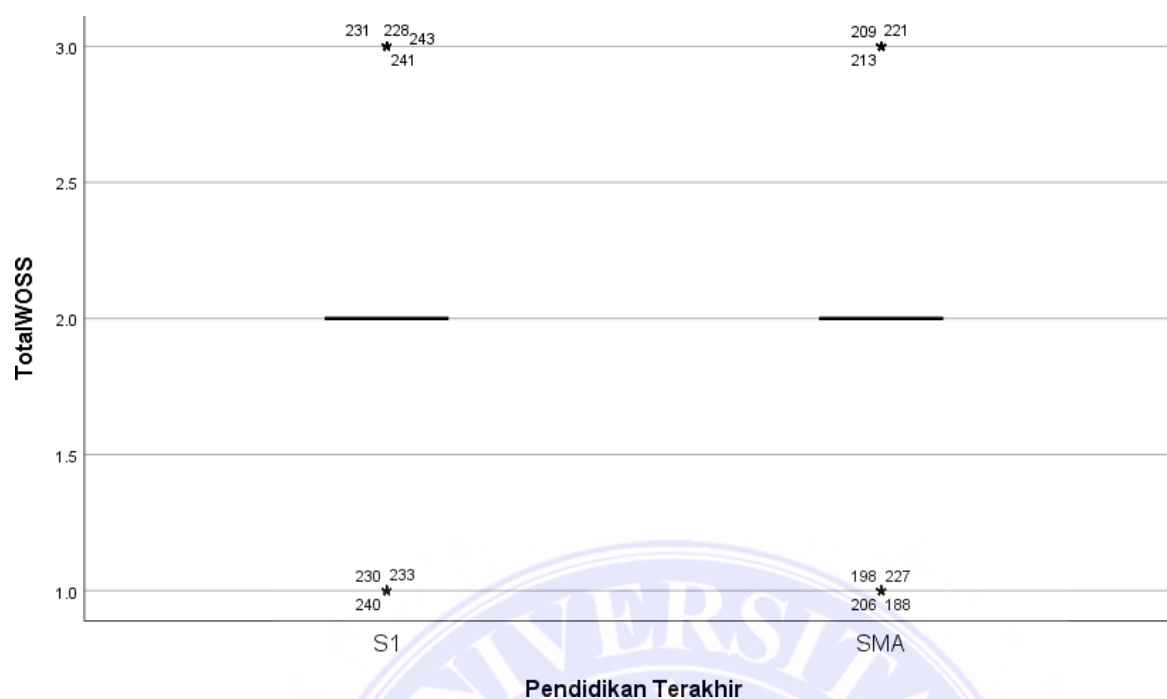
Normal Q-Q Plots



Detrended Normal Q-Q Plots



Boxplots



4. Unit PMI

Case Processing Summary

		Cases		Missing		Total	
		Valid					
	Unit PMI	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TotalWOSS	Markas	84	100.0%	0	0.0%	84	100.0%
	POLTEKES	25	100.0%	0	0.0%	25	100.0%
	ST Bhinn	24	100.0%	0	0.0%	24	100.0%
	UNIMED	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%
	USU	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Descriptives

		Unit PMI	Statistic		Std. Error
TotalWOSS	Markas	Mean	2.00		.059
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.88	
			Upper Bound	2.12	
		5% Trimmed Mean	2.00		
		Median	2.00		
		Variance	.289		
		Std. Deviation	.538		
		Minimum	1		
		Maximum	3		
		Range	2		
Interquartile Range		0			

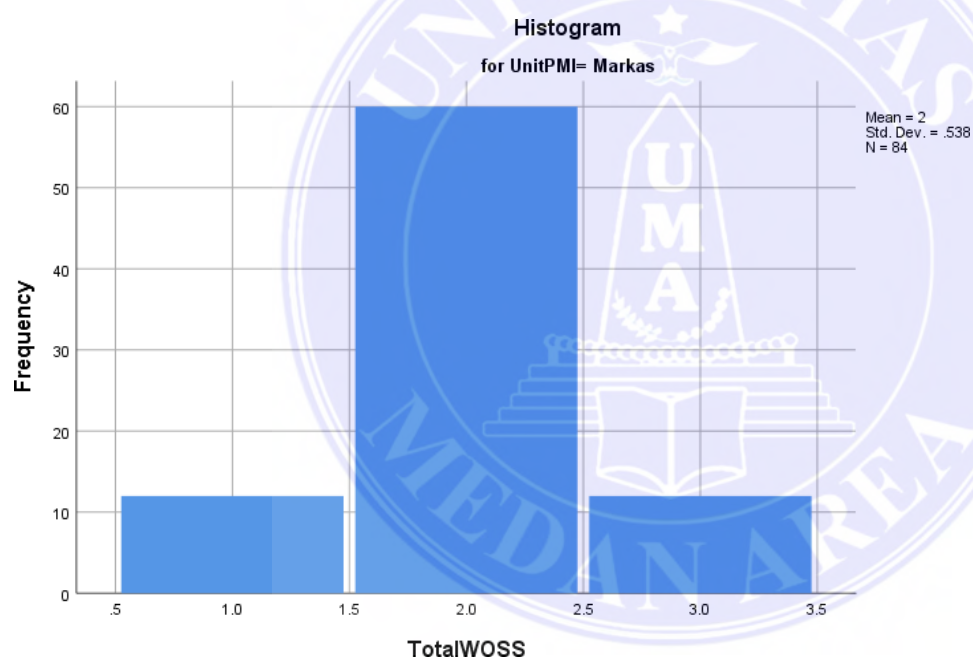
POLTEKES	Skewness		.000	.263
	Kurtosis		.606	.520
	Mean		2.04	.122
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.79	
		Upper Bound	2.29	
	5% Trimmed Mean		2.04	
	Median		2.00	
	Variance		.373	
	Std. Deviation		.611	
	Minimum		1	
	Maximum		3	
	Range		2	
	Interquartile Range		0	
	Skewness		-.015	.464
	Kurtosis		.013	.902
ST Bhinn	Mean		2.13	.151
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.81	
		Upper Bound	2.44	
	5% Trimmed Mean		2.14	
	Median		2.00	
	Variance		.549	
	Std. Deviation		.741	
	Minimum		1	
	Maximum		3	
	Range		2	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-.208	.472
	Kurtosis		-1.055	.918
UNIMED	Mean		2.03	.089
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.86	
		Upper Bound	2.21	
	5% Trimmed Mean		2.04	
	Median		2.00	
	Variance		.473	
	Std. Deviation		.688	
	Minimum		1	
	Maximum		3	
	Range		2	
	Interquartile Range		1	
	Skewness		-.043	.309
	Kurtosis		-.822	.608
USU	Mean		2.00	.111
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.78	
		Upper Bound	2.22	
	5% Trimmed Mean		2.00	
	Median		2.00	
	Variance		.612	
	Std. Deviation		.782	
	Minimum		1	
	Maximum		3	
	Range		2	
	Interquartile Range		2	
	Skewness		.000	.337

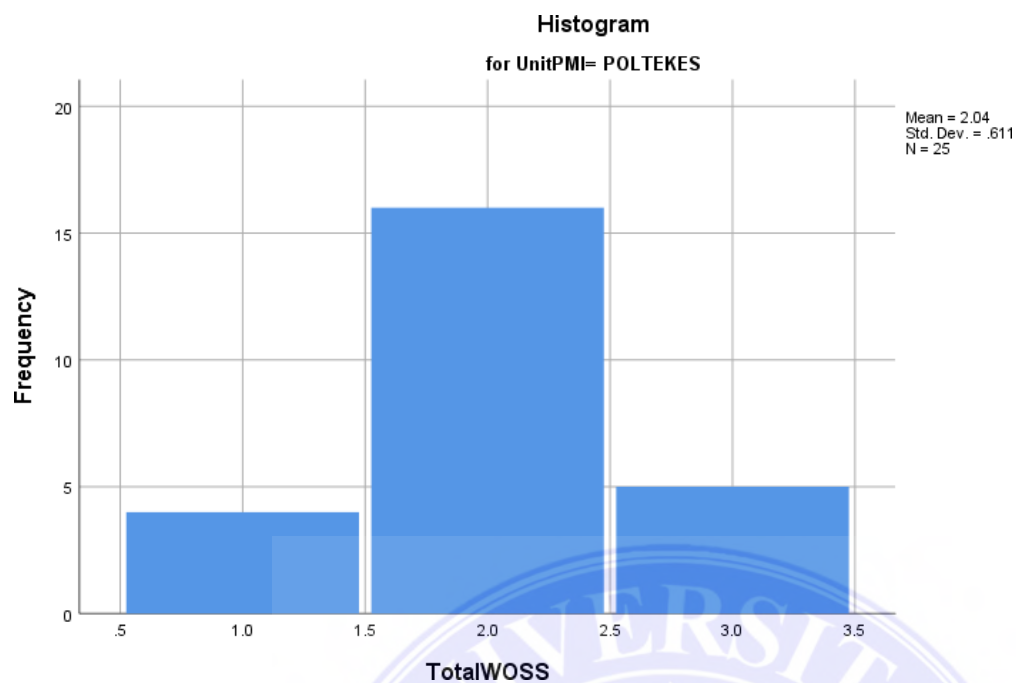
Kurtosis	-1.347	.662
----------	--------	------

Tests of Normality

	Unit PMI	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TotalWOSS	Markas	.357	84	.000	.713	84	.000
	POLTEKES	.326	25	.000	.770	25	.000
	ST Bhinn	.234	24	.002	.809	24	.000
	UNIMED	.269	60	.000	.803	60	.000
	USU	.200	50	.000	.806	50	.000

a. Lilliefors Significance Correction

TotalWOSS
Histograms



Stem-and-Leaf Plots

TotalWOSS Stem-and-Leaf Plot for
UnitPMI= Markas

Frequency	Stem & Leaf
1	10
1	11
1	12
1	13
1	14
1	15
1	16
1	17
1	18
1	19
1	20
1	21
1	22
1	23
1	24
1	25
1	26
1	27
1	28
1	29
1	30
1	31
1	32
1	33
1	34
1	35
1	36
1	37
1	38
1	39
1	40
1	41
1	42
1	43
1	44
1	45
1	46
1	47
1	48
1	49
1	50
1	51
1	52
1	53
1	54
1	55
1	56
1	57
1	58
1	59
1	60
1	61
1	62
1	63
1	64
1	65
1	66
1	67
1	68
1	69
1	70
1	71
1	72
1	73
1	74
1	75
1	76
1	77
1	78
1	79
1	80
1	81
1	82
1	83
1	84
1	85
1	86
1	87
1	88
1	89
1	90
1	91
1	92
1	93
1	94
1	95
1	96
1	97
1	98
1	99
1	100
1	101
1	102
1	103
1	104
1	105
1	106
1	107
1	108
1	109
1	110
1	111
1	112
1	113
1	114
1	115
1	116
1	117
1	118
1	119
1	120
1	121
1	122
1	123
1	124
1	125
1	126
1	127
1	128
1	129
1	130
1	131
1	132
1	133
1	134
1	135
1	136
1	137
1	138
1	139
1	140
1	141
1	142
1	143
1	144
1	145
1	146
1	147
1	148
1	149
1	150
1	151
1	152
1	153
1	154
1	155
1	156
1	157
1	158
1	159
1	160
1	161
1	162
1	163
1	164
1	165
1	166
1	167
1	168
1	169
1	170
1	171
1	172
1	173
1	174
1	175
1	176
1	177
1	178
1	179
1	180
1	181
1	182
1	183
1	184
1	185
1	186
1	187
1	188
1	189

12,00 Extremes (= <1)

0.00

[illegible]

12,00 Extremes (≥ 3)

Stem width: 10

Each leaf: 1 case(s)

TotalWOSS Stem-and-Leaf Plot for
UnitPMI= POLTEKES

Frequency	Stem & Leaf
1	1 0
1	1 1
1	1 2
1	1 3
1	1 4
1	1 5
1	1 6
1	1 7
1	1 8
1	1 9
1	2 0
1	2 1
1	2 2
1	2 3
1	2 4
1	2 5
1	2 6
1	2 7
1	2 8
1	2 9
1	3 0
1	3 1
1	3 2
1	3 3
1	3 4
1	3 5
1	3 6
1	3 7
1	3 8
1	3 9
1	4 0
1	4 1
1	4 2
1	4 3
1	4 4
1	4 5
1	4 6
1	4 7
1	4 8
1	4 9
1	5 0
1	5 1
1	5 2
1	5 3
1	5 4
1	5 5
1	5 6
1	5 7
1	5 8
1	5 9
1	6 0
1	6 1
1	6 2
1	6 3
1	6 4
1	6 5
1	6 6
1	6 7
1	6 8
1	6 9
1	7 0
1	7 1
1	7 2
1	7 3
1	7 4
1	7 5
1	7 6
1	7 7
1	7 8
1	7 9
1	8 0
1	8 1
1	8 2
1	8 3
1	8 4
1	8 5
1	8 6
1	8 7
1	8 8
1	8 9
1	9 0
1	9 1
1	9 2
1	9 3
1	9 4
1	9 5
1	9 6
1	9 7
1	9 8
1	9 9

4,00 Extremes (= <1)

,00 0 .

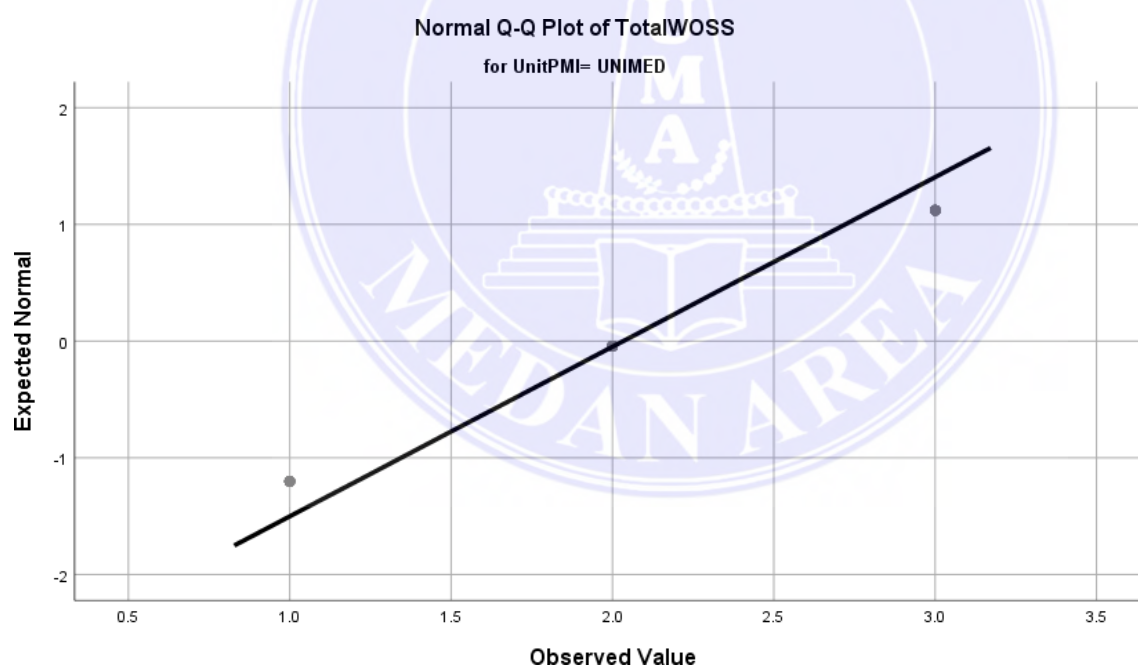
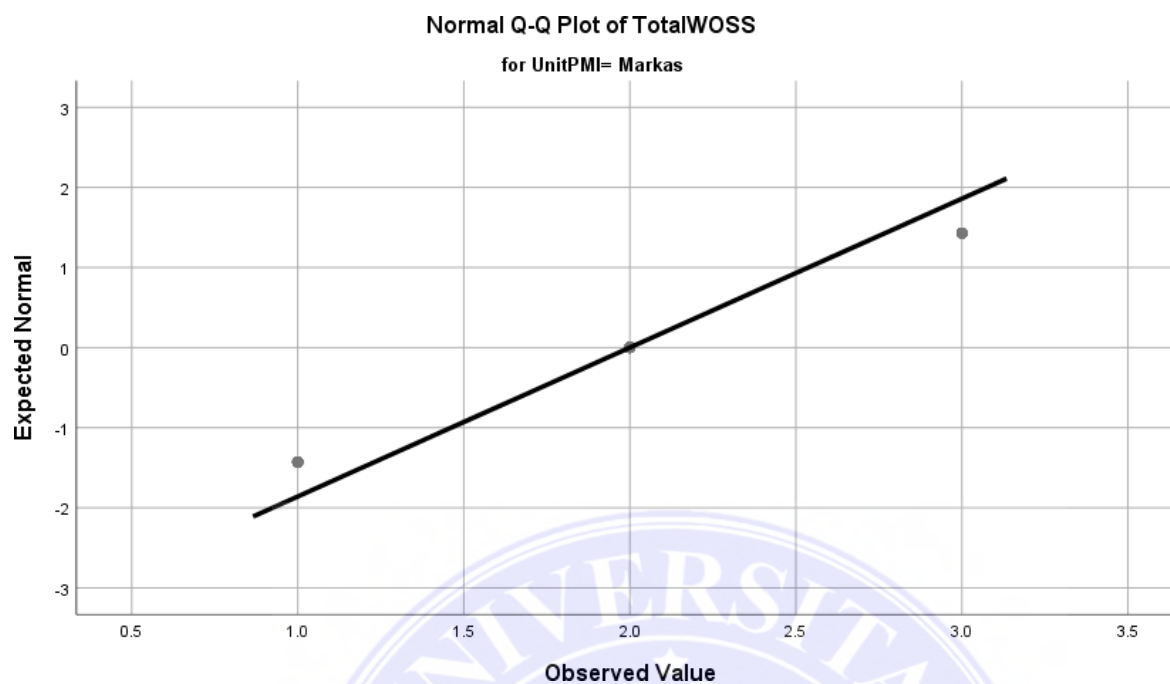
16,00 0 . 2222222222222222

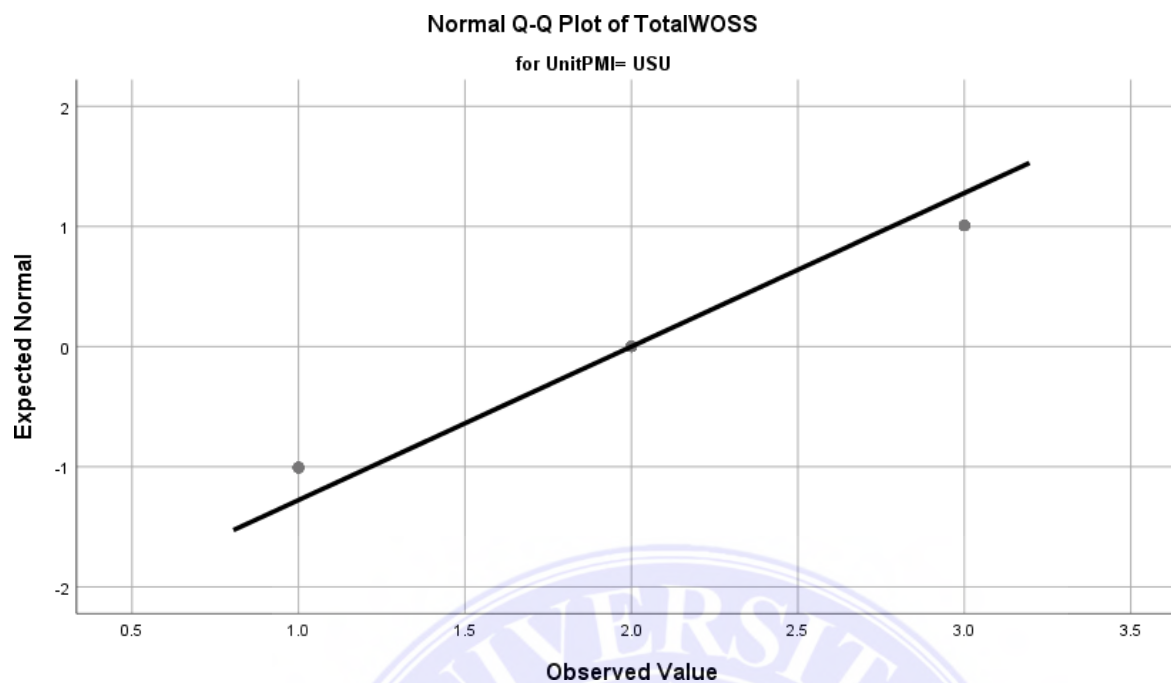
5,00 Extremes (≥ 3)

Stem width: 10

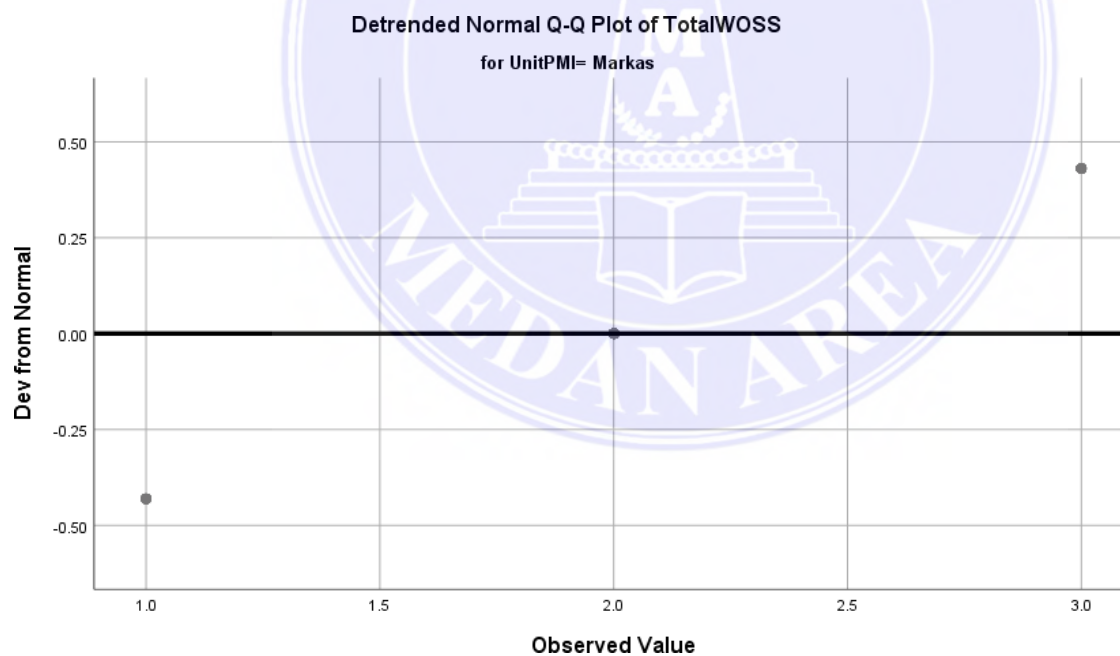
Each leaf: 1 case(s)

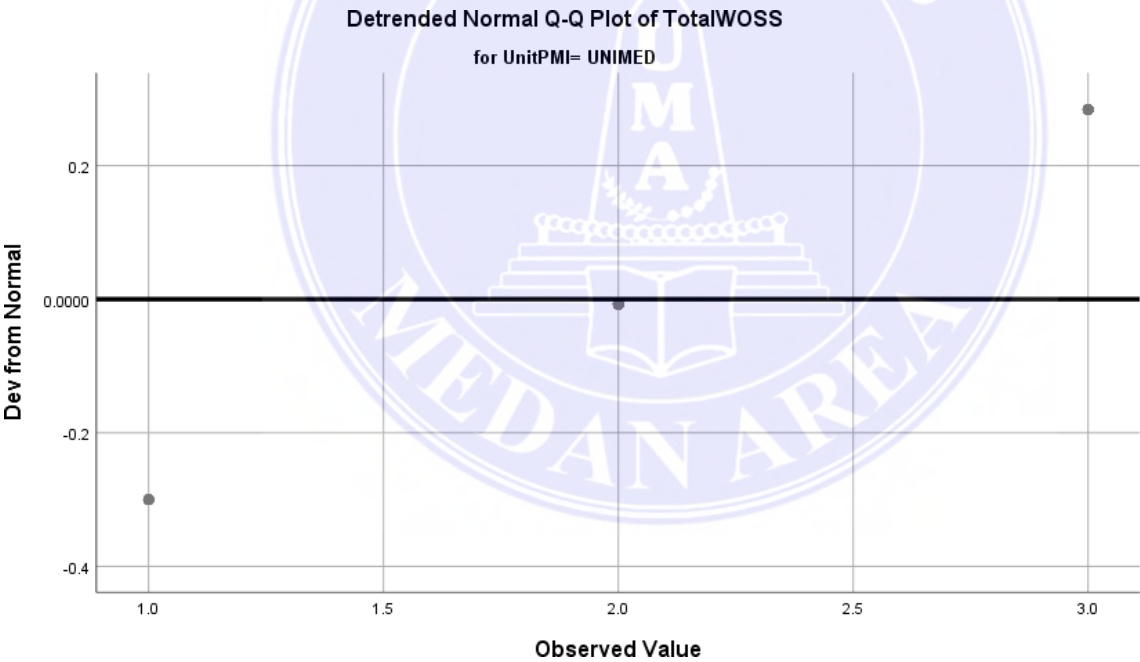
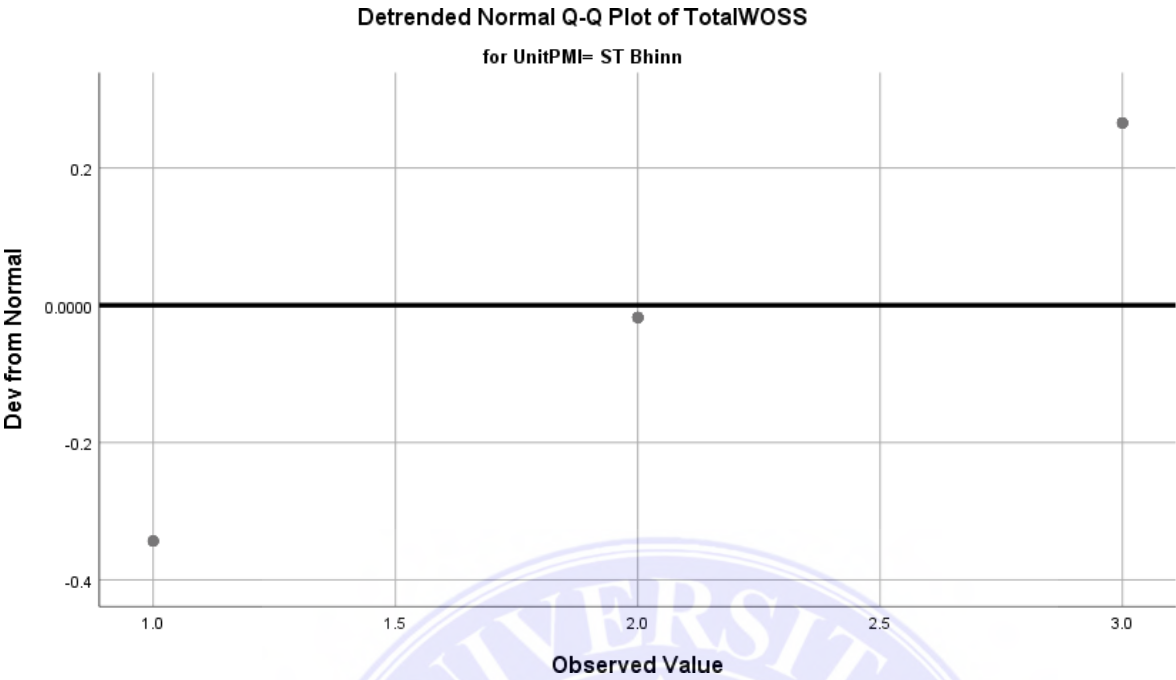
TotalWOSS Stem-and-Leaf Plot for
UnitPMI= ST Bhinn



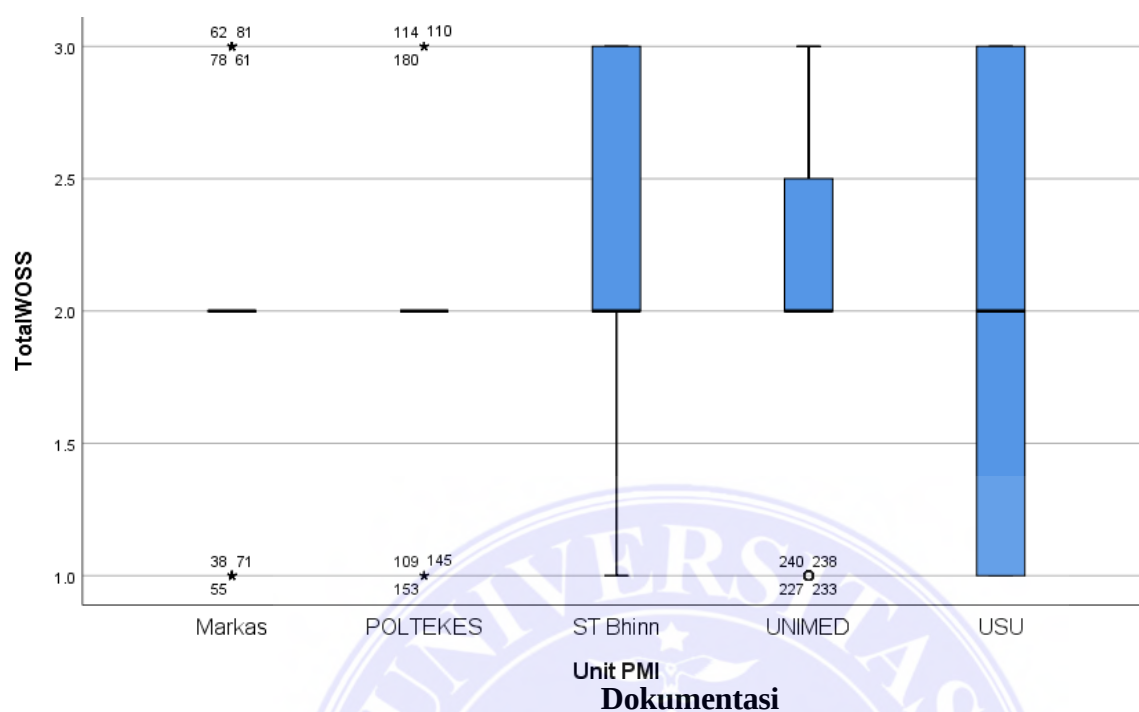


Detrended Normal Q-Q Plots





Boxplots



A. Beberapa foto yang memperlihatkan, peneliti sedang menyebarkan kuesioner kepada subjek penelitian.



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 25/2/26

Access From (repository.uma.ac.id)25/2/26

B. Surat izin penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 394/FPSI/01.10/II/2025

04 Februari 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
Palang Merah Indonesia Kota Medan
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Palang Merah Indonesia Kota Medan sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama	: Sophia Axona
Nomor Pokok Mahasiswa	: 208600241
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Gambaran Stres Kerja pada Anggota PMI di Kota Medan**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Palang Merah Indonesia Kota Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n. Dekan,
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik
dan Gugus Jaminan Mutu



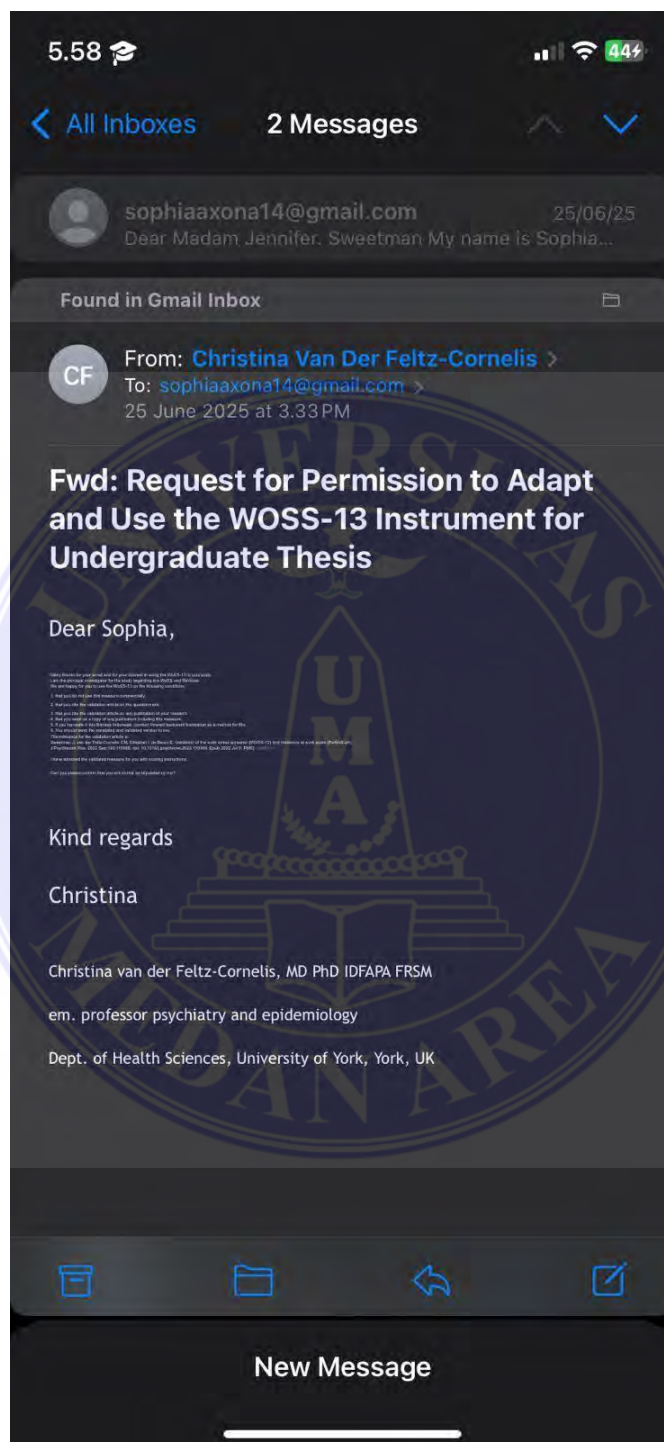
Laili Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



c. Balasan email dari pemilik skala asli



d. Surat keterangan selesai penelitian

