

**HUBUNGAN HARDINESS *PERSONALITY* DENGAN
STRES KERJA PADA KARYAWAN PEMASARAN DI
PT. FIF CABANG BINJAI DAN PT FIF. CABANG
MARELAN**

SKRIPSI

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

OLEH:

**MUHAMMAD NUR IKHSAN
14.860.0058**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul Skripsi : Hubungan *Hardiness Personality* Dengan stress kerja pada karyawan pemasaran di PT. FIF Cabang Binjai dan PT. FIF Cabang Marelان

Nama : Muhammad Nur Ikhsan

NPM : 14.860.0058

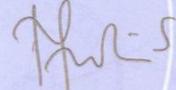
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Suryani Hardjo, S.Psi, M.A


Rahma Fauzia, S.Psi, M. Psi

Ka. Bagian

Dekan


Farida Hanuni, S.Psi, M.Psi


Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Sidang Meja Hijau

Jum'at 8 Juni 2018

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan
Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1)
Psikologi

Pada Tanggal

Jum'at 8 Juni 2018

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan

Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd

Dewan Penguji

Tanda Tangan

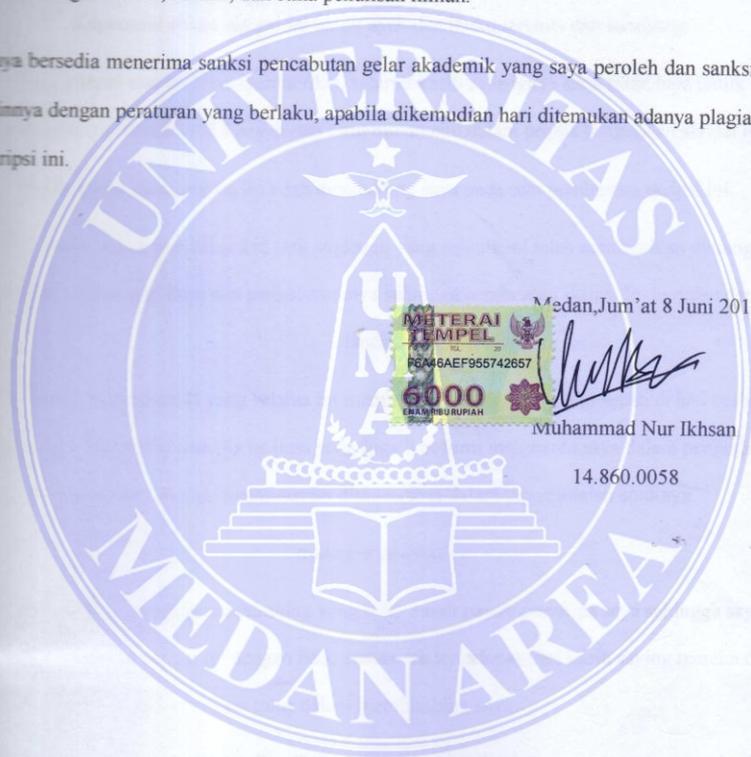
1. Hj. Annawati Dewi Purba S., Psi, M. Si
2. Drs. H. Mulia Siregar, M. Psi
3. Suryani Hardjo S. Psi, M.A
4. Rahma Fauzia S. Psi, M. Psi

[Handwritten signatures of the examiners]

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



Hubungan Hardiness Personality Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pemasaran Di PT. FIF Cabang Binjai Dan PT.FIF cabang Marelان

ABSTRAK

Oleh

MUHAMMAD NUR IKHSAN

NPM : 14.860.0058

The company is one of the companies engaged in various fields, from various products, and famous products. We are part of the most important company. But Jobs Easily they should be able to understand the needs of consumers, introduce products to consumers, they can also develop wiliayah, allow customers to buy their products, ensure customers are met, and employees do not need to work with their original live targets to achieve predetermined sales targets . To deal with these conditions, it takes a high hardiness of the company in PT. FIF branch of Binjai and PT. FIF branch of Marelان. The hypothesis proposed is; 1) There is a negative relationship Personality Violence with Job Stress on employees. This research was conducted on 80 employees with sampling technique that is purposive sampling data collected through Hardiness Personality scale and work stress scale. The results of this study are; 1) there is a significant relationship between Work Sters and Hardiness Personality displayed by coefficients $r_{xy} = - 0.764$; $P = <0,000$ means $P <0.01$ which means that the lower the Working Stress the higher the Personality of Violence. The result of the research then the proposed hypothesis is accepted. 2) There is a significant negative relationship between Job Stress with Personality Violence, at PT. FIF Binjai and PT. FIFI Marelان with contribution of variable X to variable Y equal to 58% From result of this research there are 41,8% conclusion from other factor to Work Stress.

Keywords: Hardiness Personality and Job Stress

Hubungan *Hardiness Personality* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pemasaran Di PT. FIF Cabang Binjai Dan PT.FIF cabang Marelan

ABSTRAK

Oleh

MUHAMMAD NUR IKHSAN

NPM : 14.860.0058

Karyawan pemasaran merupakan karyawan yang berperan penting dalam memajukan pertumbuhan perusahaan dari segi penjualan produk, dan pengenalan produk sehingga karyawan pemasaran menjadi suatu bagian yang sangat penting di perusahaan. Namun pekerjaan karyawan pemasaran tidaklah mudah mereka harus dapat mengerti kebutuhan konsumen, mengenalkan produk ke konsumen, mereka juga harus dapat mengembangkan wiliayah pemasaran, menggali kemungkinan konsumen untuk membeli produk mereka lagi, memastikan kepuasan konsumen terpenuhi, dan karyawan pemasaran juga harus bekerja dengan target dinama mereka diharuskan dapat mencapai target penjualan yang sudah ditentukan. Untuk menghadapi keadaan tersebut dibutuhkan kepribadian *Hardiness* yang tinggi dari karyawan pemasaran di PT. FIF cabang Binjai dan PT. FIF cabang Marelan. Hipotesis yang diajukan adalah ; 1) ada hubungan negatif *Hardiness Personality* dengan Stres Kerja pada karyawan pemasaran. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 orang karyawan pemasaran dengan tehnik sampling yaitu purposive sampling data dikumpulkan melalui skala *Hardiness Personality* dan skala Stres kerja. Hasil penelitian ini adalah ; 1) terdapat hubungan yang signifikan antara Sters Kerja dan *Hardiness Personality* yang ditunjukkan oleh koefesian $r_{xy} = - 0,764$; $P = < 0,000$ bearti $P < 0,01$ yang berarti bahwa semakin rendah Stres Kerja maka semakin tinggi *Hardiness Personality*. Berdasarkan hasil penelitian ini maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2) ada hubungan negative yang signifikan antar Stres Kerja dengan *Hardiness Personality*, pada karyawan pemasaran di PT. FIF Binjai dan PT. FIFI Marelan dengan sumbangan variable X terhadap variable Y sebesar 58% Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 41,8% kontribusi dari faktor lain terhadap Stres Kerja.

Kata kunci : *Hardiness Personality* dan Stres Kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran tuhan yang maha esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat penelitian ini. Adapaun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “hubungan hardiness personality dengan stress kerja pada karyawan marketing dalam mencapai target penjualan” Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua saya yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang , do'a kedua orang tua saya yang membantu saya ketika menghadapi kesulitan, dan selalu menjadi motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi saya, khususnya ibu saya yang menjadi alasan kenapa saya berjalan sampai sejauh ini.
2. Abang saya yang menjadi penyemangat saya dalam menyelesaikan skripsi saya.
3. Seluruh keluarga besar saya yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi saya.
4. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
5. Prof.Dr. Dadan Ramadan, M.Eng.M.Se selaku Rektor Universitas Medan Area.

6. Bapak Prof.Dr.H. Abdul Munir. M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Bapak Khairul Anwar, S.Psi.,M.Psi. selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
8. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, Ma. selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Rahma Fauzia, S.Psi, M.Psi. selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti dan menanamkan karakter pantang menyerah terus berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Ibu HJ. Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Psi selaku ketua penguji dalam sidang meja hijau saya yang selalu baik hati memberikan yang terbaik kepada saya
11. Bapak Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan baik hati kepada peneliti
12. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut melancarkan proses penyelesaian kuliah dan proposal peneliti.
13. Ibu Pratiwi Jayanti Sastrodimedjo selaku HRD PT. FIF Cabang Binjai yang telah menerima saya dengan senang hati untuk melakukan penelitian di kantor beliau dan memberikan saran serta masukan guna menyempurnakan skripsi saya

14. Ibu Ayu Chandra Hutagalung selaku HRD PT. FIF Cabang Marelana yang telah menerima saya dengan senang hati untuk melakukan penelitian di kantor beliau dan memberikan saran serta masukan guna menyempurnakan skripsi saya.
15. Seluruh karyawan PT.FIF Cabang Binjai dan Cabang Marelan atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.
16. Seluruh teman-teman JACK H yang selalu menghibur saya ditengah kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Seluruh teman-teman Secounting Legion yang menjadi tempat saya mengasah kerjasama dan komunikasi secara kelompok.
18. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2014 kelas REG-B 1
19. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan proposal ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 08 Juni 2018

Muhammad Nur Ikhsan
14.860.0058

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Batasan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Karyawan Pemasaran.....	13
B. Stres Kerja.....	15
1. Pengertian Stres Kerja.....	15
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
3. Aspek-aspek Stres Kerja	19
C. <i>Hardiness Personality</i>	20
1. Faktor-faktor <i>Hardines Personality</i>	22

2. Aspek-aspek <i>Hardiness Personality</i>	22
D. Hubungan <i>Hardiness Personality</i> Dengan Stres Kerja Pada Karyawan ...	24
E. Kerangka Konsep Tual.....	27
F. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Lokasi Penelitian.....	29
B. Jenis Penelitian.....	29
C. Identifikasi Variabel.....	29
D. Defenisi Variabel Penelitian	30
E. Populasi dan Sampel Penelitian	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Validitas dan Ralibilitas Alat Ukur.....	36
H. Metode Analisis Data.....	39
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN	
PEMBAHASAN.....	41
A.Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian	41
1. Orientasi kanchah	41
B. Persiapan Penelitian	42
1. Persiapan Administrasi	42
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	42
a. Skala Stres Kerja	42
b. Skala <i>Hardiness Personality</i>	43
c.Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	45

C. Pelaksanaan Penelitian	48
D. Hasil Analisis Data	48
1. Uji Asumsi	49
a. Uji Normalitas Sebaran	49
b. Uji Linearitas Hubungan.....	50
2. Hasil Analisis Korelasi <i>r Product Moment</i>	51
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	52
a. Mean Hipotetik.....	52
b. Mean Empirik	53
c. Kriteria	53
PEMBAHASAN.....	56
BAB V.....	59
A. Kesimpulan Dan Saran.....	61
B. Saran	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Kisi-kisistreskerja.....	34
Tabel 2 : Kisi-kisi <i>Hardiness Personality</i>	36
Tabel 3 : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skalastres kerja sebelum penelitian.....	43
Tabel 4 : Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Hardiness personality</i> sebelum penelitian.....	44
Tabel 5 :Distribusi Penyebaran Butir-butirPernyataan Skala Stres Kerja Setelah dilakukan penelitian.....	46
Tabel 6 :Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>hardiness personality</i> Setelah dilakukan penelitian.....	47
Tabel 7 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	49
Tabel 8 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan...	51
Tabel 9 : Rangkuman Hasil Analisis <i>Product Moment</i>	52
Tabel 10 : Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean empirik.....	54

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1 : Gambar Kerangka konseptual 27



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran-A Skala dan blue print.....	63
Lampiran-B Data Mentah Variabel Stres Kerjadan Variabel <i>Hardiness PERSONALITY</i>	73
Lampiran-C Data Valid Variabel Stres Kerjadan Variabel <i>Hardiness PERSONALITY</i>	97
Lampiran -D Uji Validitas	126
Lampiran –E Uji Normalitas.....	134
Lampiran –F uji Linieritas	135
Lampiran –G Uji Hipotesis	136
Lampiran –H Surat Izin Penelitian Dan Surat Izin Selesai Penelitian	137

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan adalah tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan Prasettyo (2015). Karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa mesin canggih perusahaan dapat terus beroperasi dengan cara manual, akan tetapi tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Sejalan dengan pendapat Ndraha (1999), sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis)

Karyawan merupakan orang yang memberikan jasa baik berupa tenaga atau pun pemikiran yang kreatif bagi perusahaan dan dari jasa tersebut karyawan dapat menerima balasan jasa berupa gaji yang sepadan Hasibuan (2002). Karyawan pemasaran merupakan karyawan sangat berperan penting dalam memajukan perusahaan dari jasa, pengenalan produk yang ditawarkan oleh perusahaan ke pada masyarakat sebagai konsumen, tidak hanya pengenalan suatu produk saja karena pada akhirnya karyawan marketing akan juga dituntut untuk mampu menjual produk atau jasa yang dimiliki oleh perusahaan kepada masyarakat.

Bagi karyawan untuk menunjukkan produktifitas kerja yang baik sehingga target menjadi sebuah motivasi bagi karyawan untuk berprestasi untuk mengharapkan kedudukan yang lebih baik lagi di perusahaan.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan HRD PT. FIF karyawan pemasaran diharapkan mampu menunjukkan kualitas kerja yang baik, dalam mencapai target, dalam melebarkan pasar, dan yang lain-lain sebagai mana tugas seorang karyawan pemasaran.

Apa bila karyawan tidak dapat mencapai produktivitas kerja yang baik, maka akan ada *phunishment* yang diterima oleh karyawan baik itu sangsi berupa surat peringatan satu dan dua atau pun dikeluarkan dari perusahaan, dan ada beberapa karyawan sengaja mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan tidak sanggup bekerja sebagai pemasaran dengan target penjualan yang tidak tercapai dan merasa malu dengan rekan kerja yang lain. Ini yang menyebabkan karyawan pemasaran bekerja dibawah tekanan, karyawan juga memiliki beberapa uraian tugas diantaranya. Memastikan kepuasan pelanggan karena hal tersebutlah yang akan membuat masyarakat, atau pelanggan dapat mengenal produk yang ditawarkan sehingga masyarakat dapat menjadi konsumen tetap, konsumen tidak akan mengulang untuk memakai barang, atau jasa perusahaan apabila dikecewakan atau pun barang yang ditawarkan tidak sesuai dengan standar.

Merancang strategi pemasaran dalam memasarkan produknya tentu karyawan pemasaran tidak hanya melakukannya begitu saja mereka menggunakan sebuah strategi yang dapat menarik perhatian konsumen, mulai dari melihat peluang pasar yang ada, menilai kemampuan konsumen dalam membeli dan

jugamelihat daya persaingan dengan kompetitor perusahaan lain, salah satu strategi yang digunakan ialah promosi, dan diskon.

Melihat market karyawan pemasaran diharuskan dapat melihat di mana market-market yang potensial dalam membeli produk yang ditawarkan, dengan menyesuaikan waktu, dan tempat.

Menjaga pemasaran di suatu tempat karyawan pemasaran diharuskan dapat mengoptimalkan kerja di tempat yang telah ditetapkan di luar perusahaan seperti ketika mereka ditempatkan di suatu bagian kota maka mereka diwajibkan untuk mengoptimalkan potensi pemasaran di tempat tersebut, dan mengendalikan seluruh julan yang berada dalam area tugasnya.

Karyawan juga diharuskan dapat mengenali kebutuhan konsumen konsumen guna melihat adakah potensi membeli kembali dari konsumen, melakukan *relationship building* dengan konsumen, dan pihak ketiga (*showroom*) agar memaksimalkan kinerja mereka, dan juga mengisi beberapa aplikasi.

Karyawan harus mencapai target penjualan, Target penjualan merupakan bagian dari pemasaran hampir tidak ada karyawan pemasaran yang tidak bermain dengan target, target penjualan merupakan suatu acuan bagi setiap karyawan pemasaran dalam menunjukkan kerja yang baik karena apabila target tercapai maka menandakan bahwasanya karyawan bekerja dengan baik sehingga target merupakan dorongan, bagi karyawan untuk menunjukkan produktivitas dan menjadi sebuah motivasi bagi karyawan untuk berprestasi untuk mengharapkan kedudukan yang lebih baik lagi di perusahaan. Namun pada kenyataannya target penjualan yang dimiliki oleh karyawan menjadi salah satu sumber stressor bagi mereka ini dikarenakan apa bila mereka tidak mampu mencapai target penjualan

yang ada pada akhirnya karyawan akan mendapatkan sanksi, berupa pemanggilan, surat peringatan pertama sampai ke tiga dan pada akhirnya dipecat dari perusahaan, target malah menjadi stres bagi karyawan padahal seharusnya target menjadi suatu bagian yang umum dari marketing.

Namun pada setiap uraian kerja yang dikerjakan oleh karyawan pemasaran menimbulkan stres bagi mereka dampak dari stres yang dialami karyawan ialah berupa berubahnya pola perilaku yang cenderung menjadi tidak produktif, mulai pasrah akan beban kerja yang berat. Bahkan ada beberapa karyawan yang tidak mampu menghadapi tekanan dari pekerjaannya lebih memilih untuk berhenti dari perusahaan.

Sebagai seorang karyawan pemasaran tentu dituntut untuk dapat melakukan yang terbaik guna meningkatkan produktifitas dalam penjualan produk yang ditawarkan oleh perusahaan, Munandar (2008) menyatakan tingginya dorongan untuk berprestasi, maka semakin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi juga produktifitas dan efesiensitasnya (*eusstres*). Namun jika orang terlalu ambisus dan juga memiliki beban kerja yang besar maka produktivitas kerja akan menjadi rendah yang mengakibatkan stres menguras kesehatan orangnya inilah yang dinamakan *disstres*. Dihasari (2001) mengatakan dimana tekanan yang berkepanjangan dalam jangka yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi yang mengakibatkan kelelahan fisik maupun mental. Pada karyawan mengalami *eusstres* maka akan berdampak pada tingginya tingkat stres yang dialami, namun ini pula yang membuat karyawan menjadi lebih produktif di mana karyawan akan lebih terdorong motivasinya dalam bekerja, menjadi lebih giat dalam bekerja sehingga karyawan lebih produktif.

Pada karyawan yang mengalami *distres* mereka juga mengalami stres yang tinggi apa bila ini dalam kurun waktu yang lama dan terus-menerus ini akan berdampak pada psikologis dan fisiologis, dimana karyawan pemasaran akan merasa jenuh dalam bekerja mulai menunjukkan perilaku malas-malasan dan cenderung pasrah akan keadaan menyerah akan target yang diberikan.

Salah satu stressor yang timbul dalam dunia pemasaran adalah target, stres yang terus timbul dari tuntutan mengejar target penjualan tentunya membuat karyawan mulai merasa gelisah dan tidak dapat bekerja dengan tenang, stres yang terus menguat pada akhirnya juga akan berdampak pada fisiologis dan psikologis karyawan. Bahkan dalam upaya perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai target, perusahaan juga mewajibkan para karyawan untuk bekerja di hari *weekend*, seperti menjaga stand pameran produk perusahaan di tempat-tempat umum. Munandar (2008) mengatakan beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit pun juga merupakan salah satu pembangkit stres, stres adalah kondisi keadaan tubuh terganggu karena adanya tekanan psikologis.

Menurut Hambali (2015). Stres kerja dapat diartikan sebagai stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku teori tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan Handoko. Stres suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang Handoko, (2008).

Menurut Riggio (2003) stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman.

Evan dan Johnson (2000) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan satu faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan.

Dari beberapa teori mengenai stres kerja yang ada di atas peneliti menyimpulkan stres merupakan suatu tekanan psikologis yang dialami oleh individu yang berpengaruh pada proses mental seperti emosi, persepsi, kognitif dan bahkan fisiologis seseorang.

Stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor, seperti lingkungan kerja, faktor organisasi dan juga faktor individu itu sendiri seperti kepribadian yang dia miliki. Robbins dan Judge (2013) mengatakan stres kerja disebabkan tiga sumber utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian).

Ini sejalan dengan Hasil penelitian *National Institute For Occupational Safety And Health* Muchtar, 2004 (Munandar, 2008) menyatakan bahwa penyebab stres dapat berasal dari dalam diri individu yaitu usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian, maupun faktor dari luar individu.

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa faktor kepribadian memiliki pengaruh dalam individu menghadapi stres kerja baik itu bisa membuat lebih baik atau malah semakin memperburuk. Muchtar, (2004) juga menyatakan bahwa penyebab stres dapat berasal dari dalam diri individu yaitu usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian, maupun faktor dari luar individu baik dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, cita-cita maupun ambisi.

Faktor kepribadian yang dapat berperan penting dalam menghadapi stres ialah kepribadian "*hardiness*" atau kepribadian "*hardy*". menjadi salah satu jenis kepribadian yang tahan terhadap tekanan stres kerja baik bersifat langsung, maupun tidak langsung.

Kreitner dan Kinicki (2005). Dimana individu yang memiliki *hardiness personality* tidak mudah terkena *disstres* dikarena mereka melihat stressor sebagai suatu tantangan yang positif. dimana mereka yang memiliki *hardiness personilty* memilikikemampuan untuk melihat sudut pandang atau perilaku mengubah stressor negatif menjadi tantangan yang positif

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Judkins (2001) menyebutkan bahwa tingkat stres rendah jika *hardiness* dan coping strategi tinggi. *Hardiness* yang tinggi terutama pada komitmen merupakan prediktor yang kuat dari tingkat stres yang rendah.

Hardiness personality juga telah diteliti oleh Andy Arciana Dodik. S. S & Kamsih Astuti Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, yang diterbitkan dalam sebuah jurnal yang berjudul Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polri Bagian Operasional Di Polresta Yogyakarta dengan. Dengan hasil penelitian membuktikan bahwa, tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki seseorang, sedikit banyak memberikan kontribusi atau pengaruh bagi munculnya stres kerja itu sendiri. Hal tersebut mencerminkan, semakin tingginya kepribadian *hardiness*, maka akan berimplikasi juga pada berkurangnya stres kerja yang dialami.

Penelitian tersebut juga didukung oleh pendapat Kobasa dalam Luthans, (2011) yang menyebutkan bahwa kepribadian tangguh (*hardiness*) merupakan karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai sumber perlawanan saat individu menemui suatu kejadian yang mengancam. Lebih lanjut Kobasa mengatakan bahwa kepribadian tangguh merupakan suatu konstelasi kepribadian

yang menguntungkan bagi individu untuk dapat menghadapi tekanan-tekanan dalam hidupnya.

Kobasa (Shaw&Tuch2007) mendefinisikan *hardiness* sebagai karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya dalam melawan efek negatif dari stres. Kobasa juga menambahkan kepribadian *hardiness* adalah tipe kepribadian yang mempunyai kecenderungan untuk mempersepsikan atau memandang peristiwa-peristiwa hidup yang potensial mendatangkan tekanan sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam. Kobasa dkk (1982) menyatakan bahwa kepribadian tahan banting merupakan karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai perlawanan saat individu menemui suatu kejadian yang menimbulkan stres.

Maddi dan Kobasa (1982), mengemukakan bahwa individu yang mempunyai kepribadian tangguh memiliki kontrol diri, komitmen, dan siap dalam menghadapi tantangan artinya perubahan-perubahan yang terjadi di dalam diri maupun di luar diri dilihat sebagai suatu kesempatan untuk tumbuh dan bukan sebagai suatu ancaman terhadap dirinya. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Nurtjahjanti (2011) yang menjelaskan faktor individu memiliki kepribadian tangguh yakni bahwa individu dapat mengendalikan peristiwa yang mereka temui, individu sangat berkomitmen terhadap aktivitas dalam kehidupannya, individu memperlakukan perubahan dalam kehidupan sebagai sebuah tantangan.

Menurut Santrock (2004) menjelaskan bahwa ketangguhan adalah gaya kepribadian yangdi karakteristik oleh suatu komitmen, pengendalian dan persepsi terhadap masalah-masalah sebagai tantangan.

Schultz dan Schultz (2002) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Individu dengan *hardy personality* percaya bahwa mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya.

Mereka secara mendalam berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitas yang mereka senangi, dan mereka memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih daripada sebagai sesuatu yang mengancam. Mereka juga berpendapat bahwa salah satu strategi penyesuaian yang dimiliki individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) adalah dengan menggunakan sumber-sumber sosial di sekitarnya. Menurut Cotton dalam Sudirman (2007), kepribadian *Hardiness* adalah komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan pada dan menetralkan situasi - situasi yang menekan.

Orang yang *hardiness* memiliki keberanian berkonfrontasi terhadap perubahan atau perbedaan dan menarik hikmah dari keadaan tersebut Foster & Dion, dalam Permana (2008). Menurut Kobasa (1982) kepribadian tahan banting (*hardiness*) dinilai dapat mengontrol individu dalam mengatasi stres yang sedang dialami di lingkungan kerja agar dapat tetap survive.

Seperti apa yang dikatakan Robbins (2013) stres disebabkan tiga sumber utama yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian). Faktor kepribadian tersebut salah satunya adalah kepribadian *hardiness* yaitu kepribadian tahan banting tahan akan setiap tekanan dan membuat sebuah sudut pandang yang baru menjadikan sebuah tekanan sebagai bagian dari proses untuk berkembang dan menjadi lebih baik lagi.

Kobasa dan Maddi (1999) yang membuktikan bahwa ada hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan tanda-tanda psikologis. Individu yang tidak memiliki kepribadian ini (*non hardiness*). Menunjukkan tanda-tanda tingginya tegangan psikis, sedangkan individu dengan kepribadian *hardiness* umumnya menunjukkan tanda-tanda rendahnya ketegangan psikis seperti kecemasan, depresi, serta kecurigaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada di latar belakang masalah, peneliti ingin mengangkat judul penelitian **Hubungan Hardiness Personality dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pemasaran.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang diajukan oleh penulis dan dapat diidentifikasi ialah sebagai berikut. Karyawan pemasaran dituntut untuk dapat melakukan yang terbaik guna meningkatkan produktifitas dalam penjualan produk yang di tawarkan oleh perusahaan, baik itu merancang strategi pemasaran, memastikan kepuasan pelanggan, mengembangkan peluang pasar dan mengejar target penjualan sehingga diharapkan setiap karyawan pemasaran menjadikan target sebagai motivasi bagi mereka bekerja agar menjadi lebih baik lagi. Namun dalam kenyataannya muncul sebuah kesenjangan, dimana urian kerja di atas menjadi stresor bagi karyawan karena apa bila karyawan tidak dapat menunjuk kan produktivitas kerja yang baik menerima sangsi dari perusahaan seperti penurunan pemberian bonus, gaji dan ada beberapa karyawan lebih memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan apabila target tidak tercapai, sehingga pada akhirnya tidak menutup kemungkinan karyawan akan keluar atau dipecat dari perusahaan, dan dampak dari stres yang dialami karyawan ialah berupa berupahan

pola perilaku yang cenderung menjadi tidak produktif dimana para karyawan cenderung berkumpul dan bercerita mengenai masalah pekerjaan yang mereka alami di saat jam kerja dan menghiraukan pekerjaan mereka. Masalah inilah yang timbul yang mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan timbulnya stres kerja dalam bekerja dan mencapai target, padahal yang mereka hadapi adalah hal yang sudah umum di dunia pemasaran.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini berjalan sempurna peneliti membatasi masalah yang akan diteliti Adapun batasan penelitian yang ditentukan oleh penelitian agar penelitian lebih terfokus dan terarah dalam meneliti. Oleh sebab itu peneliti hanya membatasi masalah penelitian pada “ Hubungan *Hardiness Personality* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pemasaran di PT. FIF Cabang Binjai, dan di PT.FIF Cabang Marelan.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut Apakah ada hubungan *Hardiness Personality* dengan stres kerja pada karyawan pemasaran dalam mencapai target di PT FIF Cab Binjai, dan di PT.FIF Cab Marelan.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris apakah ada Hubungan *Hardiness Personality* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pemasaran Di PT FIF Cab Binjai, dan di PT FIF Cab Marelan.

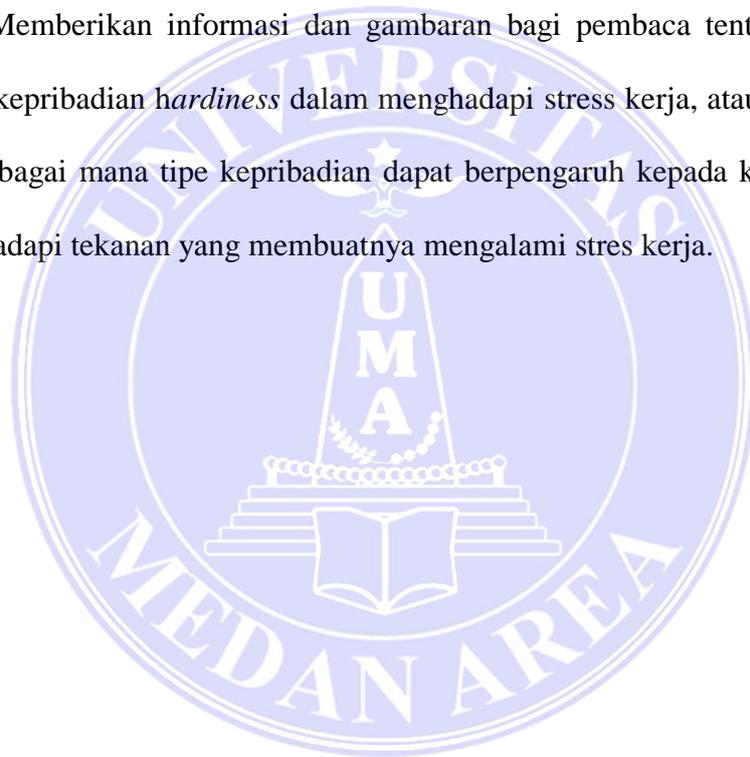
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Agar pembaca mendapat kajian ilmu yang baru khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi sehingga dapat menambah referensi mahasiswa dan pembaca dalam mempelajari hubungan *Hardiness personality* dengan Stres kerja, ataupun pengaruh dari kepribadian dalam menghadapi stres kerja.

2. Manfaat praktis

Memberikan informasi dan gambaran bagi pembaca tentang karyawan dengan kepribadian *hardiness* dalam menghadapi stress kerja, atau pun gambaran tentang bagaimana tipe kepribadian dapat berpengaruh kepada karyawan dalam menghadapi tekanan yang membuatnya mengalami stres kerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan Pemasaran

Ndraha (1999), sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Pada dasarnya karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan adalah tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan Prasetyo (2015).

Sedangkan menurut Nawawi (2002), sumber daya manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/ perusahaan. Sedangkan karyawan pemasaran ialah karyawan yang bergerak dibidang pemasaran, merancang strategi penjualan dan melakukan eksekusi penjualan produk.

Pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial yang didalamnya individu dan kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan, dan mempertukarkan produk yang bernilai kepada pihak lain Kotler, (1997)

Karyawan pemasaran juga memiliki beberapa uraian kerja sebagai berikut. Memastikan kepuasan pelanggan karena hal tersebutlah yang akan membuat masyarakat, atau pelanggan dapat mengenal produk yang di tawarkan sehingga masyarakat dapat menjadi konsumen tetap, konsumen tidak akan mengulang untuk memaikai barang, atau jasa perusahaan apabila dikecewakan atau pun barang yang ditawarkan tidak sesuai dengan standar.

Merancang strategi pemasaran dalam memasarkan produknya tentu karyawan pemasaran tidak hanya melakukannya begitu saja mereka menggunakan sebuah strategi yang dapat menarik perhatian konsumen, mulai dari melihat peluang pasar yang ada, menilai kemampuan konsumen dalam membeli dan juga melihat daya persaingan dengan kompetitor perusahaan lain, salah satu strategi yang digunakan ialah promosi, dan diskon.

Melihat market karyawan pemasaran diharuskan dapat melihat dimana market-market yang potensial dalam membeli produk yang ditawarkan, dengan menyesuaikan waktu, dan tempat.

Menjaga pemasaran disuatu tempat karyawan pemasaran diharuskan dapat mengoptimalkan kerja di suatu tempat yang telah ditetapkan di luar perusahaan seperti ketika mereka ditempatkan di suatu bagian kota maka mereka diwajibkan untuk mengoptimalkan potensi pemasaran ditempat tersebut, dan mengendalikan seluruh jualan yang berada dalam area tugasnya.

Karyawan pemasaran diharuskan dapat mengenali kebutuhan konsumen guna melihat adakah potensi membeli kembali dari konsumen, melakukan *relationship building* dengan konsumen, dan pihak ketiga (*showroom*) agar memaksimalkan kinerja mereka, dan juga mengisi beberapa aplikasi.

Karyawan harus mencapai target penjualan, Target penjualan merupakan bagian dari marketing hampir tidak ada marketing yang tidak bermain dengan target, target penjualan merupakan suatu acuan bagi setiap karyawan pemasaran dalam menunjukkan kerja yang baik karena apabila target tercapai maka menandakan bahwasanya dia bekerja dengan baik sehingga target merupakan dorongan, bagi karyawan untuk menunjukkan produktivitas dan menjadi sebuah

motivasi bagi karyawan untuk berprestasi untuk mengharapkan kedudukan yang lebih baik lagi di perusahaan. Target penjualan yang pada akhirnya karyawan akan keluar atau dipecat dari perusahaan, target malah menjadi stresor bagi karyawan padahal seharusnya target menjadi suatu bagian yang umum dari pemasaran.

B. STRES KERJA

1. Pengertian Stres Kerja

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

Luthans (2011) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stres kerja dapat diartikan sebagai stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku Beehr (1978). Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan/pegawai sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Gibson dan Ivancevich (1997) Stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah

kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan

Dari beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu tekanan psikologis yang dialami oleh individu yang berpengaruh pada proses mental seperti emosi, persepsi, kognitif dan bahkan fisiologis seseorang.

2.Faktor-faktor Stres kerja

Banyak berbagai faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013) stres kerja disebabkan tiga sumber utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian).

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

Faktor organisasi. Tidak ada kekurangan faktor dalam suatu organisasi daripada yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu kerja yang terbatas, bos yang menuntut dan tidak peka, dan kerja sama yang tidak menyenangkan adalah beberapa contohnya.

Task demands (tuntutan tugas) berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Mereka termasuk desain pekerjaan (derajat otonomi, ragam tugas, tingkat otomasi), kondisi kerja dan tata letak pekerjaan fisik. Pekerjaan yang menuntut

lebih dari kapasitas yang dimiliki oleh seseorang. Sehingga dapat memberikan tekanan pada karyawan.

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

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

Faktor individu Individu biasa bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu tapi pengalaman dan masalah yang dihadapi orang di 120 jam lainnya bisa meluas ke pekerjaan. Kategori terakhir kami adalah faktor dalam kehidupan pribadi karyawan seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang melekat. Seperti tipe-tipe kepribadian tertentu mempengaruhi stres kerja setiap karyawan berbeda kepribadiannya maka berbeda juga stres kerja yang dirasakan, selain kepribadian intelegensi, umur dan jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor individual yang mempengaruhi stres kerja.

Sedangkan hasil penelitian National Institute *For Occupational Safety And Health Muchtar* ,(2004) menyatakan bahwa penyebab stres dapat berasal dari dalam diri individu yaitu usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian, maupun faktor dari luar individu.

Menurut Hurrell dk 1988 (Munandar 2008) faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan juga dapat menyebabkan stres factor intrinsik meliputi, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi. Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas, tuntutan fisik meliputi bising, *vibrasi*, *hygiene* sedang kan faktor-faktor tugas mencakup kerja shift siang/malam, beban kerja dan penghayatan dari resiko bahaya.

Koslowsky dan Metteson dan Ivancevich dalam Kreitner dan Kinicki (2005) berpendapat bahwa terdapat empat jenis stressor, yaitu individual, kelompok, organisasi, dan di luar organisasi. Sedangkan menurut Dwiyantri dalam Hambali (2015) menyederhanakan faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres di lingkungan kerja sebagai berikut.

Faktor lingkungan kerja, dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor atau hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Faktor personal, berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi atau kondisi sosial ekonomi keluarga tempat pribadi berada dan mengembangkan diri.

Faktor pribadi sekalipun kedua faktor tidak secara langsung berkaitan dengan kondisi pekerjaan, karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut.

- 1 Tidak adanya dukungan sosial. Stres akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan social dari lingkungan kerjanya
- 2 Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor

- 3 Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi fisik seperti, suhu, pencahayaan, dan ruang
- 4 Manajemen yang tidak sehat seperti gaya kepemimpinan para manager yang cenderung neorotis, yaitu pemimpin cenderung sensitive, dan tidak percaya pada khususnya bawahan
- 5 Tipe kepribadian seorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibandingkan dengan kepribadian tipe B.
- 6 Peristiwa/pengalaman pribadi tersebut kerja disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan seperti pengalaman traumatis dalam bekerja.

3. Aspek- aspek Stres kerja

Menurut Robbins (2013), aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku.

Defenisi aspek fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.

Defenisi aspek psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustrasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan

simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitiv, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

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

C. HARDINES PERSONALITY

Menurut penelitian yang dilakukan Kobasa dan Salvator Maddi ada perbedaan yang dimiliki tiap individu dalam mengendalikan pribadinya dalam menghadapi stres, menjadi salah satu alasan mengapa ketika seseorang sedang stres merasa sakit, sedangkan ada individu lain yang juga merasakan stres yang sama namun tidak merasakan sakit. Mereka mengatakan karakteristik yang lebih kuat, dan kepribadian yang lebih luas disebut dengan *hardiness personality*, yang membedakan orang-orang dalam menghadapi stres *hardiness* meliputi tiga karkakter utama yaitu *control*, *commitmen*, dan *challenge*. (Sanfarino 2006)

Menurut Kobasa Shaw & Tsch, (2007) mendefinisikan *hardiness* sebagai karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya dalam melawan efek negatif dari stres.

Kobasa juga menambahkan kepribadian *hardiness* adalah tipe kepribadian yang mempunyai kecenderungan untuk mempersepsikan atau memandang peristiwa-peristiwa hidup yang potensial mendatangkan tekanan sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam. Sedangkan menurut Cotton dalam Sudirman (2007), kepribadian *hardiness* adalah komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan pada dan menetralkan situasi-situasi yang menekan.

Orang yang *hardiness* memiliki keberanian berkonfrontasi terhadap perubahan atau perbedaan dan menarik hikmah dari keadaan tersebut Foster & Dion, dalam Permana (2008).

Hardiness merupakan ketahanan psikologis yang dapat membantu seseorang dalam mengelola stres yang dialami Sukmono, (2009). Teori tahan banting ini disusun berdasarkan teori-teori dari para ahli psikologi eksistensial yang menekankan kehidupan yang otentik, teori kompetisi dari White dan teori tentang orientasi produktif dari Allport.

Individu yang memiliki karakteristik kepribadian *hardiness* memiliki kemampuan dalam melawan stres dengan cara mengubah stressor yang bersifat negatif menjadi sebuah tantangan yang positif Kreitner, (2005)

Tipe kepribadian *hardiness* memberikan konstelasi kepribadian yang menguntungkan bagi seseorang untuk mengatasi tekanan- tekanan hidupnya

sehingga “tahan banting”. Dengan kata lain orang-orang dengan tipe kepribadian ini tidak mudah lari pada penyesuaian diri yang maladaptif.

Dari beberapa pendapat ahli tentang *hardiness personality* maka peneliti mendefinisikan kepribadian *hardiness* ialah tipe kepribadian yang memandang peristiwa, yang cenderung mendatangkan tekanan menjadi suatu peristiwa yang dapat ia kendalikan dan ia kontrol, ia juga dapat mempengaruhi hal-hal tersebut (tekanan), dan menjadikan tekanan sebagai motivasi untuk menjadi lebih baik lagi, serta terlibat aktif dalam menyelesaikan tekanan tersebut.

1. Faktor-faktor *Hardiness*

Faktor yang mempengaruhi *hardiness* menurut Florian, Mikulincer, & Yaubman (1995) antara lain

Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, dengan kemampuan individu merencanakan hal yang realistis maka saat individu menemui suatu masalah maka individu akan tahu apa hal terbaik yang dapat individu lakukan dalam keadaan tersebut.

Memiliki rasa percaya diri dan positif citra diri, individu akan lebih santai dan optimis jika individu memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan citra diri yang positif maka individu akan terhindar dari stres.

Mengembangkan keterampilan komunikasi, dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan impuls.

2. Aspek-aspek *Hardiness*

Kobasa dan Luthans (2011) mengemukakan bahwa aspek-aspek kepribadian tahanbanting meliputi:

- a. *Control* (kontrol)

Mereka merasa bisa mempengaruhi kejadian di sekitar mereka *control* adalah keyakinan bahwa individu dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya yaitu rasa *control* diri pribadi dalam menghadapi tekanan. Individu dapat mengontrol atau mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang dialami dengan pengalaman.

Individu yang memiliki *control* yang kuat dapat memprediksi peristiwa sehingga dapat mengurangi keterlukaan individu pada situasi yang menghasilkan stres. Individu yang memiliki ciri ini juga akan selalu optimis dalam menghadapi hal-hal diluar individu.

b. *Commitment* (komitmen)

Mereka menjadi sangat terlibat dalam apa yang mereka lakukan komitmen menceminkan sejauhmana seorang individu terlibat dalam apapun yang sedang ia lakukan. Orang yang berkomitmen memiliki suatu pemahaman akan tujuan dan tidak menyerah di bawah tekanan karena mereka cenderung menginvestasikan diri mereka sendiri dalam situasi tersebut.

c. *Challenge* (tantangan)

Mereka percaya bahwa perubahan daripada stabilitas adalah normal, *challenge* digambarkan dengan keyakinan bahwa perubahan merupakan suatu bagian yang normal dari kehidupan. Oleh karena itu, perubahan dipandang sebagai suatu kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan dan bukan sebagai ancaman. Perubahan tersebut dapat diantisipasi sebagai suatu stimulasi yang berguna bagi perkembangan diri individu. Individu yang mempunyai karakter *challenge* cenderung menganggap hidup sebagai suatu

tantangan yang menyenangkan dan dinamis, serta mempunyai kemauan untuk maju.

Dari pendapat Kobassa dapat dilihat bahwasanya ketiga aspek tersebut ialah aspek yang mencerminkan *hardiness personality* itu sendiri, *commitment* ialah adanya rasa untuk melibatkan diri ke dalam apa yang akan dia kerjakan akan bermakna dan bertujuan positif dalam pekerjaannya baik itu proses maupun sebuah hasil yang akan ia peroleh sehingga memunculkan rasa komitmen dengan apa yang dia kerjakan.

Control ialah rasa kepercayaan dirinya akan mampu menghadapi potensi yang berbahaya dan mengubahnya menjadi suatu dorongan untuk berprestasi. *Challenge* dimana individu memandang bahwa tantangan membawa pembelajaran yang baru bagi dirinya dan membuat ia semakin tumbuh dan berkembang.

Apa bila ketiga aspek tersebut tidak tampak dari karyawan maka dapat dipastikan mereka tidak memiliki kepribadian *hardiness* dalam bekerja sehingga karyawan tidak memiliki daya juang yang lebih dalam bekerja sebagai mananya *job description* dari seorang karyawan pemasaran.

D. Hubungan *Hardiness Personality* Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pemasaran.

Dalam proses bekerja tentu tidak terlepas dari apa yang namanya stres, ditambah lagi apa bila karyawan tidak dapat mencapai target penjualan yang pada akhirnya karyawan akan keluar atau dipecat dari perusahaan, target malah menjadi suber stressor bagi karyawan padahal seharusnya target menjadi suatu bagian yang umum dari marketing. Munandar (2008) menyatakan tingginya dorongan untuk berprestasi, maka semakin makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi

juga produktifitas dan efesiensitasnya. Karena stres pada titik tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan inovatif. Namun jika orang terlalu ambisus dan juga memiliki beban kerja yang besar maka ujuk kerja akan menjadi rendah dan tidak produktif yang mengakibatkan stres menguras kesehatan orangnya. Ini dimana selama tingkat stres belum melewati batas optimal dari karyawan maka ini masih dalam kategori stres yang baik, namun apabila tingkat stres sudah melewati batas optimal dikarenakan ujuk kerja, atau pun beban kerja (dalam mencapai target) maka ini menjadi *distress*. Ini lah yang menjadi suatu tekanan tersendiri bagi karyawan marketing dalam bekerja yang berujung pada timbulnya stres kerja dalam bekerja dimana uraian kerja yang mereka kerjakan sehari-hari menjadi stressor tersendiri bagi karyawan, dampak dari stres yang dialami karyawan ialah berupa berubahan pola perilaku yang cenderung menjadi tidak produktif dimana ketika pagi hari para karyawan menghabiskan waktu satu jam setelah absen tiap pagi untuk berkumpul sambil merokok dan bercerita keluh kesah akan pekerjaan yang mereka jalani, tanpa berfikir untuk mencari solusinya.

Stres adalah kondisi keadaan tubuh terganggu karena adanya tekanan psikologis Hambali (2015). Stres kerja menurut Menurut Robbins, (2013). Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu.

Stres kerja yang dialami karyawan tentu akan menghambat kinerja dari si karyawan itu sendiri dalam bekerja untuk mencapai target. Menurut stres kerja dapat diartikan sebagai stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku Beehr (1978). Stresor kerja merupakan

segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Beberapa hal yang dapat menyebabkan faktor stres ialah diantara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu (kepribadian), seperti apa yang dikatakan Robbins. (2013)

Robbins (2013) stres kerja disebabkan tiga sumber utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian) Ini pun telah diteliti oleh *National Institute For Occupational Safety And Health* Muchtar, (2004) menyatakan bahwa penyebab stres dapat berasal dari dalam diri individu yaitu usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian, maupun faktor dari luar individu. Salah satu tipe kepribadian yang menjadi factor dalalam menghadapi stres ialah kepribadian “*hardiness*” atau “kepribadian *hardy*”. menjadi salah satu jenis kepribadian yang tahan terhadap tekanan stres kerja bersifat langsung, mapun tidak langsung.

Kobasa Shaw & Tuch, (2007) mendefinisikan *hardiness* sebagai karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya dalam melawan efek negatif dari stres. kepribadian *hardiness* adalah tipe kepribadian yang mempunyai kecenderungan untuk mempersepsikan atau memandang peristiwa-peristiwa hidup yang potensial mendatangkan tekanan sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam.

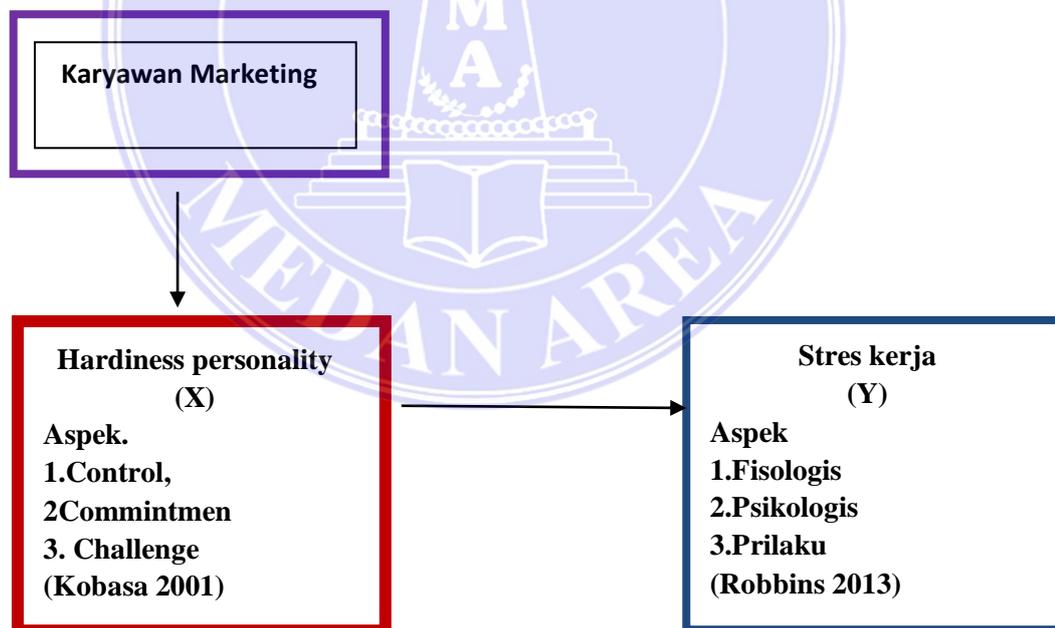
Kepribadian *hardiness* memandang suatu hal yang mendatangkan tekanan dan juga ancaman sebagai sesuatu yang tidak mengancam, bahkan karyawan yang memiliki kepribadian *hardiness* sudah mempersiapkan tantangan itu di jauh-jauh hari karyawan yang marketing yang memiliki kepribadian

hardiness akan memandang target dan setiap beban kerja sebagai motivasi dan suatu tujuan yang harus dicapai.

Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Judkins (2001) menyebutkan bahwa tingkat stres rendah jika *hardiness* dan *coping* strategi tinggi. *Hardiness* yang tinggi terutama pada komitmen merupakan prediktor yang kuat dari tingkat stres yang rendahrendah.

Pada saat mengalami stress, orang yang memiliki *hardiness personality* ternyata memilikihubungan erat dengan kesehatan. Ketika seseorang berhasil menghadapi atau mengatasi stresnya maka ada kemungkinan orang tersebut dapat mencapai prestasi kerja yangbaik. Dari uraian di atas disimpulkan bahwa ada hubungan antara *Hardinesspersonality* dengan stres kerja.

E. KerangkaKonseptual



Gambar 1.1

F. Hipotesis

1. Ada hubungan yang negatif *Hardines personality* dengan Stres kerja pada karyawan pemasaran. Dengan asumsi semakin tinggi *hardiness personality* maka semakin rendah stres kerja, dan sebaliknya



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada di PT FIF Cab Binjai JL.Veteran No. 15-16 B Kel. Tangsi Kec Binjai Kota Binjai Sumatera utara (20714), dan di PT.FIF Cab MarelanJl. Veteran psr X no.402-404 kel.Manunggal kecamatan. Labuhan Deli Kab. Deli Serdang. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Febuari2017 sampai dengan bulan April 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif yakni ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dengan data diungkap melalui, alat ukur yang akan diskor dalam bentuk angka, dan akan dianalisis statistik

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2008) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Variabel bebas : Hardiness personality (X)
2. Variabel terikat : Stres kerja (Y)

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel itu Kerlinger, (1990). Variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki defenisi operasional sebagai berikut :

1. Stres kerja

Stres merupakan suatu tekanan psikologis yang dialami oleh individu yang berpengaruh pada peroses mental seperti emosi,persepsi,kognitif dan bahkan fisiologis seseorang. Diukur dengan menggunakan skalastres kerja diukur menggunakan skala likert yang beranjak dari teori Robbins (2013) dengan aspek fisiologis, psikologis, perilaku.

2. *Hardiness personality*

Kerpibadian *hardiness* ialah tipe kepribadian yang memandang peristiwa, yang cenderung mendatangkan tekanan menjadi suatu peristiwa yang dapat ia kendalikan dan ia konntrol, dan juga dapat mempengaruhi hal-hal tersebut (tekanan), dan menjadikan tekanan sebagai motivasi untuk menjadi lebih baik lagi, serta terlibat aktif dalam menyelesaikan tekanan tersebut.

Diukur dengan menggunakan skala *Hardiness Personailty* diukur menggunakan skala Likert berdasarkan aspek-aspek *Hardiness Personailty* yaitu *control*, *chellenge*, *komitment* terori Kobasa (2007).

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Dalam suatu penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan satu faktor penting yang harus diperhatikan Hadi, (2000).

Menurut Sugiono dalam Azwar, (2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Azwar (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan marketing di PT. FIF Cab Binjai, dan di PT.FIF Cab Marelan yang berjumlah delapan puluh orang karyawan marketing (80)

2. Sampel

Menurut Hadi (2007) sampel merupakan jumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dan sampel ini dikenai langsung dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*, dimana populasi digunakan sebagai sampel adalah berdasarkan ciri atau karakteristik tertentu,

1. Insomnia
2. Tidak berkonsentrasi saat bekerja
3. Mudah tersinggug
4. Tidak bersemangat ketika bekerja

jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan pemasaran berdasarkan ciri-ciri yang terpenuhi dan jumlah total seluruh karyawan pemasaran di FIF. Binjai dan FIF. Marelan.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Alasan peneliti menggunakan metode skala adalah sebagai mana yang dikemukakan oleh Hadi (2007), adalah sebagai berikut.

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode skala ukur. Skala ukur adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Skala dalam penelitian ini adalah, skala kepribadian *hardiness*, dan skala stres kerja.

1. Alat ukur stres kerja

Stres kerja di ukur dengan sekala stres kerja yang beranjak dari aspek stress itu sendiri Robbins (2013) aspek-aspek stres kerja meliputi, pertama aspek fisiologis, kedua aspek psikologis dan ketiga adalah aspek perilaku.

1. Fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh. dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.

2. Psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, furstasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. dengan ciri-ciri antara lain, sedih, mudah marah ,gelisah, cemas, rasa harga diri menurung, merasa tidak aman, terlalu peka sensitiv, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif ,kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

3. Perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semkain tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola perilakunya. Dengan ciri-ciri antaran lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain,suka mencari kesalahan orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensiabsensi, dan kemangkiran menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.semakin tinggi sekor yang di peroleh maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami namun semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin semakin rendah stres kerja yang dialami.

Tabel 1 Kisi-kisi Skala Stres Kerja.

No	Karakteristik	No aitem		JUMLAH
		Favorable	Unfavorabel	
1	Sakit kepala	1, 4	5, 6	4
	Tekanan darah tinggi	2, 7	8, 9	4
	Penyakit jantung	3	40	2
	Gangguan pola tidur	41, 44, 45	42, 43, 46	6
	Gangguan pola makan	47, 49, 51	48, 50, 52	6
	Kelelahan	53	54	2
2	Kecemasan	10, 16, 18	17, 13, 14	6
	Murung	19, 22, 30	27, 26, 21	6
	Kepuasan kerja	23, 24, 35	28, 34, 25	6
	Komunikasi tiak afektif	59	60	2
	Mudah marah	56, 58	55, 57	4
	Mudah tersinggung	61	62	2
3	Produktifitas kerja	11, 29	31, 38	4
	Kemangkiran	12, 20	32, 33	4
	Tingkat keluar	15, 36	37, 39	4

	karyawan			
	Menyalahkan orang lain	63, 65	64, 66	4
	Peningkatan intensitas merokok	67	68	2
Jumlah		34	34	68

2. Alat ukur *hardiness personality*

Kepribadian tangguh (*Hardiness*) diukur dengan skala kepribadian tangguh (*Hardiness*) yang memuat tiga aspek yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan. Skala tipe kepribadian tangguh tersebut disusun oleh peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kobasa (1992) *control, challenge, comitmetn*.

1. *Control.* Individu dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya ketika menghadapi tekanan. Individu dapat mengontrol atau mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang dialami dengan pengalaman. Individu yang memiliki control yang kuat dapat memprediksi peristiwa sehingga dapat mengurangi keterluakan individu pada situasi yang menghasilkan stres. Individu yang memiliki ciri ini juga akan selalu optimis dalam menghadapi hal-hal diluar individu.
2. *Commitment.* Individu menjaditerlibat aktif dalam apa yang ia lakukan memiliki suatu pemahaman akan tujuan dan tidak menyerah di bawah tekanan karena mereka cenderungmeng investasikan diri mereka sendiri dalam situasi tersebut.

3. *Challenge*. Individu memandang perubahan sebagai suatu kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan bukan sebagai ancaman. Perubahan tersebut Individu yang mempunyai karakter challenge cenderung menganggap hidup sebagai suatu tantangan yang menyenangkan dan dinamis, serta mempunyai kemauan untuk maju.

Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin tinggi tipe kepribadian tangguh, semakin rendah skor yang diperoleh berarti semakin rendah tipe kepribadian tangguh.

Tabel 2 kisi-kisi Skala *Hardiness personality*

No	Karakteristik	Nomor aitem		jumlah
		Favorabel	Anfavorabel	
1	Mengendalikan tekanan	3, 6, 1	2, 12, 7	6
	Memprediksi tekanan	5, 8, 23	11, 9, 14	6
	Optimis	18, 10, 15	17, 16, 19	6
2	Melibat kan diri masuk dalam kegiatan apapun	21, 22, 28	24, 30, 29	6
	Yakin akan setiap tujuan	34, 49, 25	4, 20, 33	6

	diambil menjadikannya lebih baik			
3	Menyukai tantangan	40, 35, 39	36, 37, 38	6
	Menerima perubahan dengan positif	41, 42, 43	31, 27, 50	6
	Memiliki dorongan untuk maju	44, 26, 45, 13	32, 48, 47, 46	8
Jumlah		25	25	50

G. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Menurut Hadi (1990) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total Hadi, (1990), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total Hadi, (2007), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap

Y

$\sum X$: Jumlah skor seluruh subjek tiap item

$\sum Y$: Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang

dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar Hadi, (2007). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai Formula *Part Whole*.

Adapun Formula *Part Whole* adalah sebagai berikut

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 - (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan :

- r_{bt} : Koefisien r setelah dikoreksi
 r_{xy} : Koefisien r sebelum dikoreksi
 SD_x : Standart deviasi skor item
 SD_y : Standart deviasi skor total

Dalam menentukan valid atau tidaknya suatu aitem, Azwar (2007) menyatakan jika suatu aitem memiliki nilai pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat ukur digunakan metode *Cronbach's Alpha*, metode ini sangat populer dan

commonly digunakan pada skala uji yang berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau $r\ \text{alpha} > r\ \text{tabel}$. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 , program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini Azwar, (2007).

Sekarang dalam Azwar, (2007) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut Azwar,(2007).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 =varian total

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan antara *hardiness personality* dengan stres kerja pada karyawan marketing

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan *hardiness personality* dengan stress kerja karyawan marketing di PT.FIF Cabang Binjai dan PT. FIF Cabang Marelan menggunakan korelasi *product*

moment perason yang merupakan salah satu teknik untuk mencari tingkat keeratan hubungan antara dua variabel dengan cara memperkalikan momen-momen (hal – hal penting) kedua variabel tersebut dengan rumus *.r. product moment* . Adapun rumusnya adalah sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

N = Jumlahsubjek

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor x

$\sum y$ =Jumlah seluruh skor y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

Rumus selanjutnya adalah untuk mencari besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien *Determination* (kontribusi variabel X terhadap variabel Y)

r = Nilai koefisien korelasi



DAFTAR PUSTAKA

- Asih, Ferawati, Lucia Trisn. (2015). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burn Out Pada perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Panti Wilsa Citarum. *Jurnal Psikologi*. Vol. 14.NO.1
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Beehr, T. A. (1978). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Rotledge.
- Dodik, Andy Arciana.S.S, Ksmsih Aatuti. (2012). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polri Bagian Operrasional Di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*. Vol. 10.NO,1.
- Evan, G. W., & Johnson, D. (2000). Stress and open office noise. *Journal of psychology*
- Evendi & Retno.(2013) Hubungan AntaraHardiness(Kepribadian Tahan Banting) Dengan IntensiTurnoverPada Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk DI Wilayah Gembong Kabupaten Kebumen. *Jurnal psikologi ISSN1693-1076* No. 02.
- Gibson ,Ivancevich, Donnely,(1997)*Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur Proses*, Erlangga,Jakarta
- Ginting, Andi Pranata. (2015). *Hubungan Antara Kepribadian Tangguh (Hardiness) Dan Dukungan Keluarga Dengan Penerimaan Diri Pada Petugas Satlantas Polres langkat*.Tesis.Program Studi Megister Psikologi program pasca sarjana. Universitas Medan Area.
- Hadari, Nawawi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia, Indonesia.
- Hamarudin ,Amarudin & Tru Kuniatri. (2014) Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL. *jurnal psikologi*Vol. 03 No. 02
- Handoko, T Hani, (2008),*Mana jemen sumber daya manusia*, edisi revisi kedua, Yogyakarta, BPEE.
- Hasibuan , Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Judkins, S. Furlow, L. (2003). Creating a hardy work environment: can Organizational Policets help? *Jurnal of rural Health*. 21 (4) 11-7
- Kotler, Philip and kavin Lane Keller.(2012). *Marketing management 13*. New Jersey. Pearson Preantice Hall, Inc

- Kotler, Philip. (1997). *Manajemen Pemasaran Analisis Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian* (terjemahan Jaka Wasana). Salemba Empat. Jakarta
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, Seri Puji. (2013). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Penerimaan Diri Pada Difabel Akibat Gempa Yogyakarta. *Jurnal psikologi*. Vol.04.NO.02
- Luthans, fred. (2011). *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach*. New York : McGraw-Hill Irwin Companise.
- Maddi, S. R., & Kobasa, S. C. (1999). *The Hardy Executive: Health Under Stress*. Illionis: Dow Jones-Irwin
- Marliani, Rosleny M.Si, Prof.Dr.H.AdangHambali,M.pd. (2015). *Psikologi Industry dan organisasi*. Bandung: pustaka setia
- Mochtar, R. (2004), *Sinopsis Obstetri Fisiologi Patologi*, Edisi III, EGC, Jakarta.
- MsudrimanA.. (2007). *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Grafindo Persada *Applied Psychology*, 85, 779-783
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: universitas Indonesia (UI-Press)
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Ndraha, Taliziduhu, (1999), *Pengantar Teori Pengembangan sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Olivia, DianOktaria. (2014).Kepribadian Hardiness Dengan Prestasi Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Psikologi*. Vol.02.NO.01
- Prasetyo, Teguh. (2015). Pengaruh insentif pada prestasi kerja (studi pada karyawan penjualan dealer sepeda motor merek Honda PT. Mitra Pinasthika mustika Motor Pekan baru). *Jurnal fisip*. Vol.2.No.2
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*..New Jersey Inc. New Jersey US.
- Robbins, Stephen P, Timothy A judge. (2013). *Organizational Behavior 15 th* .New Jersey. Preson education,Inc

Safarino, Edward P. (2006). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* Fifth Edition. New jersey: GTs companies.

Santrock, John W. (2004). *Life Span Development*. 9th Edition. New York

Schultz, D., & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and work today* (10 edition). New York: Pearson





LAMPIRAN – A

Skala dan Blue Print

Lampiran A

Berilah tanda ceklis pada kolom *SS*, *S*, *TS*, *STS*, sesuai dengan pendapat untuk setiap pernyataan yang anda dapati dalam keseharian anda bekerja sebagai marketing di PT.FIF Cab Marelان

Keterangan

SS : Sangat setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak setuju
 STS : Sangat tidak setuju
 Nama/ inisial :
 Usia :
 Jenis kelamin :

SKALA STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa pusing ketika memasarkan produk di lapangan.				
2	Saya memarahi teman ketika mereka tidak mampu menghendel jualan				
3	Saya merasa sulit bernafas ketika dihadapkan dengan target penjualan				
4	Saya merasa sakit kepala tiba-tiba ketika sedang bekerja				
5	Saya merasa senang ketika memasarkan produk di pameran				
6	Ketika bekerja saya tetap dalam keadaan yang sehat				
7	Saya merasa lelah dengan aktifitas pekerjaan saya				
8	Saya akan membantu teman saya yang tidak dapat menghendel jualan				
9	Saya menjalani aktifitas pekerjaan dengan penuh semangat				
10	Saya merasa malu ketika membagikan brosur kepada masyarakat				
11	Saya kurang bersemangat ketika bepergian jauh untuk memasarkan prodak				
12	Ketika tim sedang merancang strategi pemasaran saya memilih untuk tidak bergabung				

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
13	Saya yakin masyarakat menerima brosur produk saya				
14	Saya mampu menerapkan strategi pemasaran di lapangan				
15	Saya lebih memilih berhenti apa bila tidak mencapai target				
16	Saya takut masyarakat menolak brosur prodak saya				
17	Saya memberi brosur kemasyarakat dengan percaya diri.				
18	Saya khawatir strategi pemasaran tidak dapat diterapkan di lapangan				
19	Saya merasa kecewa pada diri saya ketika teman menutupi kekurangan target saya				
20	Saya lebih memilih menyuruh teman untuk mengisikan aplikasi				
21	Saya tidak akan menyerah walaupun costumer tidak memperdulikan saya				
22	saya merasa kecewa dengan hasil kerja saya				
23	Saya merasa jenjang karir sebagai karyawan pemasaran cukup lama naik jabatan				
24	Saya merasa bekerja di bagian pemasaran merupakan pekerjaan yang sulit				
25	Saya menerima gaji yang layak dengan pekerjaan saya				
26	Saya percaya hasil kerja saya baik				
27	Saya tidak peduli teman menutupi target saya				
28	Saya yakin dapat naik jabatan dalam waktu dekat				
29	Saya tidak pernah menikmati waktu senggang dalam bekerja				
30	saya merasa sedih apabila costumer tidak memperdulikan saya				
31	Saya bersemangat ketika bekerja jauh untuk memasarkan produk				
32	Saya memberikan ide guna merancang strategi pemasaran				

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
34	Pemasaran merupakan pekerjaan yang tepat bagi saya				
35	Saya menerima gaji yang tidak sepadan dengan pekerjaan saya				
36	Ketika saya merasa pekerjaan ini semakin sulit maka saya akan berhenti				
37	Saya akan berusaha mencapai target penjualan				
38	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja				
39	Saya akan membuat pekerjaan ini menjadi lebih menyenangkan				
40	Saya bersemangat dengan target penjualan saya				
41	Saya bekerja keras hingga susah tidur				
42	Setelah bekerja saya langsung tidur dengan nyenyak				
43	Saya fokus ketika bekerja				
44	Saya merasa ngantuk ketika sedang bekerja				
45	Saya sering terbangun tengah malam				
46	Saya bangun tidur dengan segar				
47	Ketika sedang bekerja kadang saya lupa makan				
48	Saya makan tepat di jam makan siang				
49	Saya kehilangan selera makan ketika hasil kerja saya buruk				
50	Saya harus makan guna mengumpulkan energi untuk bekerja				
51	Saya makan lebih banyak ketika pekerjaan saya menumpuk				
52	Saya menjaga pola makan saya walaupun pekerjaan menumpuk				
53	wajah saya pucat ketika bekerja terlalu lama				
54	Saya bekerja dengan sehat hingga jam kerja berakhir				
55	Saya menerima setiap masukan dari siapa saja				

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
57	Saya akan menjelaskan permasalahan konsumen dengan baik				
58	Saya berbicara dengan keras ketika ada konsumen yang terus Menerus complain				
59	Saya membutuhkan penjelasan ulang ketika tim sedang merancang strategi pemasaran				
60	Saya langsung mengerti bagaimana strategi pemasaran dilaksanakan				
61	Saya merasa candaan teman merendahkan saya				
62	Walaupun candaan teman memalukan saya tetap tertawa bersama				
63	Saya menyalahkan teman kerja ketika tidak mampu menjaga pemasaran				
64	Semua kegagalan merupakan tanggung jawab bersama				
65	Ketika hasil kerja saya buruk ini dikarenakan teman mengajak bermain				
66	Semua hasil kerja saya murni karena saya				
67	Saya merokok lebih banyak ketika saya berada dalam tekanan				
68	Saya akan menahan kemauan saya untuk merokok dan menyelesaikan masalah				

BLUE PRINT STRES KERJA				
ROBBINS 2013				
ASPEK	INDIKATOR	NOMOR BUTIR		JUMLAH
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Fisiologi	Sakit kepala	1, 4,	5, 6	4
Suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres	Tekanan darah tinggi	2, 7	8, 9	4
	Penyakit jantung	3	40	2
	Gangguan pola tidur	41, 44, 45	42, 43, 46	6
	Gangguan pola makan	47, 49, 51	48, 50, 52	6
	Kelelahan	53,	54	2
	Psikologis	Kecemasan	10, 16, 18	17, 13, 14
Suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang deperesi, furstasi, dan kurangnya kepercayaan diri.	Murung	19, 22, 30	27, 26, 21	6
	Kepuasan kerja	23, 24, 35	28, 26, 25	6
	Komunikasi tidak efektif	59	60	2
	Mudah marah	56, 58	55, 57	4
	Mudah tersinggung	61	62	2
Prilaku	Produktifitas	11, 29	31, 38	4
perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional.	Kemangkiran	12, 20	32, 33	4
	Tingkat keluar karyawan	15, 36	37, 39	4
	Menyalahkan oranglain	63, 65	64, 66	4
	Peningkatan intensitas merokok	67	68	2
	Jumlah	34	34	Total 68 aitem

Lampiran A

Berilah tanda ceklis pada kolom *SS*, *S*, *TS*, *STS*, sesuai dengan pendapat untuk setiap pernyataan yang anda dapati dalam keseharian anda bekerja sebagai marketing di PT.FIF Cab Marelان

Keterangan

SS : Sangat setuju
S : Setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat tidak setuju

Nama/ inisial :

Usia :

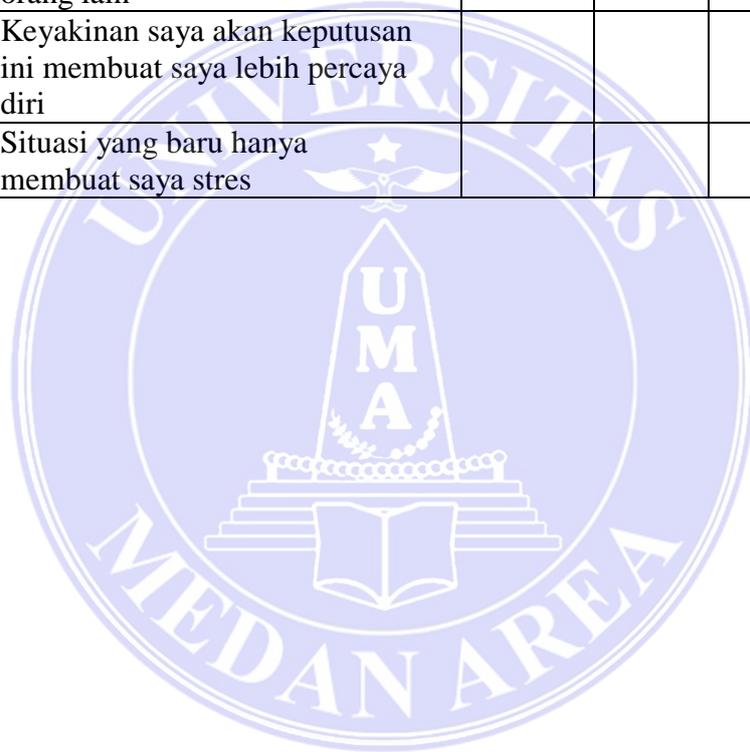
Jenis kelamin :

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya yakin setiap permasalahan pasti ada jalan keluarnya				
2	Saya tidak yakin dapat menyelesaikan setiap masalah				
3	Saya dapat mengatasi setiap permasalahan yang saya alami				
4	Tekanan hanya menjadikan saya semakin stres				
5	Saya tau apa yang harus saya lakukan dalam menghadapi masalah				
6	Ketika menghadapi hal yang sulit saya akan berfikir untuk mencari solusinya				
7	Tidak semua masalah ada solusinya				
8	Saya menggunakan pengalaman saya untuk keluar dari tekanan				
9	Pengalaman saya tidak dapat digunakan dalam memecahkan apapun				
10	Selama saya percaya semua masalah dapat di selesaikan				

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
11	Saya tidak tau apa yang harus saya lakukan ketika menghadapi tekanan				
12	Saya panik tidak menentu ketika saya tidak mampu menyelesaikan masalah				
13	Saya sangat menyukaipersaingan yang sehat				
14	Saya tidak yakin saya bisa walaupun dengan potensi yang saya miliki				
15	Saya tidak pernah menyerah akan keadaan				
16	Saya ragu dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan				
17	Saya tidak bisa menghadapi tekanan dalam waktu yang lama				
18	Dalam hal apapun saya tetap yakin saya bisa				
19	Keadaan yang di luar kendali membuat saya ingin menyerah				
20	Setiap keputusan yang saya ambil membuagt saya semakin ragu				
21	Saya bersungguh-sungguh dalam pencapaian diri saya				
22	Ketika saya memulai pekerjaan makan saya harus mengahirinya				
23	Dengan potensi yang saya miliki saya dapat melihat seberapa besar peluang saya				
24	Saya tidak akan memaksakan diri saya				
25	Saya harus melalui setiap tekanan dan menjadi lebih baik				
26	Saya harus lebih baik daripada orang lain dalam bekerja				
27	Saya menghindarin perubahan karena saya takut				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
28	Saya mengeluarkan semua kemampuan saya untuk pekerjaan ini				
29	Saya tidak ambil pusing dengan pekerjaan ini				
30	Ketika saya tidak mampu mengerjakannya maka saya akan mengahirinya				
31	Saya ragu-ragu perubahan ini akan membawa saya kearah yang lebih baik				
32	Saya membiarkan peluang untuk lewat begitu saja				
33	Saya tidak perlu melakukan hal baru untuk menjadi yang lebih baik				
34	Saya percaya semua tekanan ini membuat saya menjadi lebih baik				
35	Saya menyukai aktifitas baru karena merupakan peluang bagi saya untuk berkembang				
36	Saya tidak yakin untuk mengerjakan hal yang belum pernah saya kerjakan				
37	Saya akan menghindari sesuatu yang baru di pekerjaan saya				
38	Saya nyaman dengan aktifitas yang itu-itu saja				
39	Saya mudah bosan dengan aktifitas yang biasa				
40	Saya lebih memilih mengerjakan aktifitas yang belum pernah saya kerjakan daripada yang sudah pernah saya kerjakan				
41	Saya yakin setiap perubahan menuju arah yang lebih baik				
42	Saya menjadikan perubahan sebagai peluang untuk berprestasi				
43	Situasi yang baru merupakan kesempatan saya untuk menjadi lebih baik				

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
44	Saya akan memanfaatkan setiap peluang untuk menjadi lebih baik				
45	Saya sangat bersemangat ketika saya memiliki rival dalam bekerja				
46	Saya jadi tidak bersemangat ketika teman kerja saya lebih baik daripada saya				
47	Saya lebih memilih untuk menjauhi persaingan				
48	Saya akan mencoba sama dengan orang lain				
49	Keyakinan saya akan keputusan ini membuat saya lebih percaya diri				
50	Situasi yang baru hanya membuat saya stres				



SKALA HARDINESS PERSONALTY KOBASA				
ASPEK	INDIKATOR	favorable	Anfavorable	Jumlah
<i>Control</i> dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya ketika menghadapi tekanan. Individu dapat mengontrol atau mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang dialami dengan pengalaman.	Mengendalikan tekanan	3, 6, 1	2, 12, 7	6
	Memprediksi tekanan	5, 8, 23	11, 9, 14	6
	Optimis	18, 10, 15	17, 16, 19	6
<i>Commitment</i> Terlibat aktif dalam apa yang ia lakukan memiliki suatu pemahaman akan tujuan dan tidak menyerah di bawah tekanan karena mereka cenderung menginvestasikan diri mereka sendiri dalam situasi tersebut.	Melibatkan diri masuk dalam kegiatan apapun yang dikerjakan	21, 22, 28	24, 30, 29	6
	Meyakini setiap tujuan yang diambil menjadikannya lebih baik	34, 49, 25	4, 20, 33	6
<i>Challenge</i> Memandang perubahan sebagai suatu kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan bukan sebagai ancaman.	Menyukai tantangan	40, 35, 39	36, 37, 38	6
	Menerima perubahan dengan positif	41, 42, 43	31, 27, 50	6
	Memiliki dorongan untuk maju	44, 26, 45, 13	32, 48, 47, 46	8
				Total aitem : 50 Favorable 25 Anfavorable 25



LAMPIRAN -B

Data Mentah Variabel Stres Kejadian

Variabel *Hardiness PERSONALITY*



VARIABEL STRESS KERJA DATA MENTAH

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	4	3	4	1	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3
2	3	2	2	3	2	2	1	4	2	1	4	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	3	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2
4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
5	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	4	2	1	1	2	2	2	1	3
6	2	3	2	4	2	1	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4
7	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	1	2
8	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
9	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	4	1	3	2	1	3	1	2	1	1	3	2	1
10	3	2	4	4	4	2	3	1	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	1	4	4	3	2	1	4
11	4	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	1	1	1
12	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3
13	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4
14	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4
15	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4
16	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	2	4	1	2	1	4	2	2	2	4	2
17	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	1
18	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	1
19	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3
20	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3

21	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1
22	3	4	3	3	1	1	1	3	3	3	2	4	1	1	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4
23	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3	2	4	1	4	4	1	2	2	1
24	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	4	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1
25	4	1	4	3	2	3	3	1	1	3	4	1	3	3	3	2	2	4	1	4	3	1	3	3	3
26	1	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	4	2	1	3	3	1	2	4	3	3	1	2	4
27	3	1	3	4	3	2	4	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	3	4	3	2	3	4
28	3	2	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	2	1	3	2	3
29	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
30	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
32	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2
33	1	2	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	3
34	3	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	3	1	2	4	1
35	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
36	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4
37	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
38	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4
39	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2
40	3	2	3	3	2	1	3	4	2	3	1	2	3	2	2	4	2	1	3	3	3	2	2	3	4
41	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3	1	4	3	4	2	3	3
42	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2
43	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3
44	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
45	3	3	2	4	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	4	1	3	2	1
46	4	3	3	1	2	1	1	2	3	4	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	1	4	1	3	4
47	3	3	3	2	1	3	3	4	3	1	4	3	4	1	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3
48	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
49	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2
50	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	1	3	2	4	4	4	3	4	1	3

51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3
52	3	1	3	1	3	1	1	3	4	4	4	1	3	1	1	3	4	4	3	3	1	1	1	3	1
53	3	1	4	3	2	2	1	2	4	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3
54	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	1	2	3	2	4	3	2	4	3
55	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	4	2	2	3	3
56	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
57	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	1	2
58	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
59	3	1	3	4	3	4	2	4	3	4	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	4	2	2	3	2
60	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1
61	3	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	1	3	2	3	3
62	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3
63	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4	1
64	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2
65	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	4	3	3	2
66	3	2	3	2	4	4	1	4	2	1	3	2	4	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2
67	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3
68	4	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
69	3	4	3	2	4	2	1	4	2	2	3	4	4	1	4	4	2	4	4	3	2	2	4	3	2
70	1	3	3	3	2	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4

71	4	1	3	4	4	2	2	3	1	3	4	1	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	2	3	3
72	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
74	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3
75	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
76	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
77	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4
78	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3
79	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1
80	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2

VARIABEL STRESS KERJA DATA MENTAH

26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
3	3	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3
1	4	2	2	2	2	2	1	3	2	4	2	1	3	2	3	2	3	1	2	4	3	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2
1	2	3	4	4	2	4	2	2	4	1	4	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3
1	2	4	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	3	1	4	1	4	1	2	1
3	2	1	4	3	2	1	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	2	1	4	3	4	3	4
4	4	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	4	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	3
3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3
2	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	1	2
4	4	4	1	2	4	2	3	2	1	3	2	4	4	1	4	2	2	2	3	4	2	2	1	3
1	3	1	2	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2
3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
4	4	2	4	4	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
2	1	2	3	2	1	2	3	4	1	2	3	2	1	2	3	3	1	1	3	4	2	3	3	4
4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	1	4	3
3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	4	2
2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	4
3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	4	1
2	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	1	4

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

VARIABEL STRESS KERJA DATA MENTAH

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

VARIABEL STRESS KERJA DATA MENTAH

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

VARIABEL STRESS KERJA DATA MENTAH

51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	total
3	2	2	3	3	4	3	4	1	3	2	4	2	3	3	4	3	3	184
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	4	2	1	4	2	3	3	166
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	128
3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	1	2	4	3	3	203
1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	130
2	2	2	3	2	3	2	4	2	1	4	3	4	3	2	3	2	3	188
2	2	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	187
3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	178
2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	4	1	147
4	3	1	2	3	2	4	4	4	2	3	1	2	4	4	2	4	4	194
1	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2	1	154
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	194
4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	242
1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	155
3	2	2	1	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	208
4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	188
1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	137
3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	167
3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	167

4	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3	3	173
2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	120
3	2	1	2	3	4	3	3	1	1	1	3	3	3	2	4	1	1	172
2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	184
2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	4	2	1	2	163
3	1	2	3	4	1	4	3	2	3	3	1	1	3	4	1	3	3	166
2	3	2	3	1	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	4	2	175
4	4	2	1	3	1	3	4	3	2	4	3	2	3	3	1	3	1	170
4	1	2	2	3	2	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	2	170
2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	161
3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	238
3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	180
3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	176
3	1	1	3	1	2	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	129
1	3	3	1	3	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	145
4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	220
4	3	2	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	217
4	4	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	210
3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	175
3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	217
2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	4	2	3	1	2	3	2	169
2	3	1	3	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	204
4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	159
3	2	2	2	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	4	3	3	3	172
4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	221
4	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	163
3	2	3	2	4	3	3	1	2	1	1	2	3	4	3	3	3	2	172
1	1	3	2	3	3	3	2	1	3	3	4	3	1	4	3	4	1	185
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	238
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	175

VARIABEL STRESS KERJA DATA MENTAH

1	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	221
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	217
3	4	1	4	3	1	3	1	3	1	1	3	4	4	4	1	3	1	169
4	2	3	3	3	1	4	3	2	2	1	2	4	1	2	1	3	2	167
1	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	192
2	3	1	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	178
3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	230
1	3	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	193
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	216
1	4	2	4	3	1	3	4	3	4	2	4	3	4	2	1	3	1	186
2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	110
3	2	2	2	3	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	2	167
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	232
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	183
4	3	2	1	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	198
3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	220
3	2	1	2	3	2	3	2	4	4	1	4	2	1	3	2	4	1	180
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	185
2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	162
3	2	1	2	3	4	3	2	4	2	1	4	2	2	3	4	4	1	178
3	2	3	2	1	3	3	3	2	4	4	4	4	1	3	3	4	4	202

VARIABEL STRESS KERJA DATA MENTAH

1	1	3	3	4	1	3	4	4	2	2	3	1	3	4	1	4	2	187
2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	152
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	152
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	159
3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	188
3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	197
2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	187
2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	205
2	3	2	1	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	169
3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	157

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY* DATA MENTAH

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4
4	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
6	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3
7	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	2
8	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
10	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
11	1	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
12	2	2	3	3	1	1	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3
13	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
14	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
15	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3
16	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1
17	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3
18	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
19	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
20	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY* DATA MENTAH

21	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3
22	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
24	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3
26	2	1	2	4	3	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3
27	1	4	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
28	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3
29	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3
30	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
31	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3
32	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
34	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
35	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1
36	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
37	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
38	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3
39	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3
40	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY* DATA MENTAH

41	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2
44	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
45	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
46	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1
47	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	1
48	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3
49	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
50	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
51	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
52	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
53	3	3	1	3	4	2	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	2	3
54	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
55	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
56	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
57	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2
59	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
60	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY* DATA MENTAH

61	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	4	2	3	2
62	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
63	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2
64	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1
65	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1
66	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
67	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
69	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
70	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2
71	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
72	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
73	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
74	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3
76	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2
77	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	3	3
79	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
80	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY* DATA MENTAH

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3
3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	1	1	3
1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3
2	1	3	3	2	2	4	2	2	2	4	1	2	3	2	2	3	4	2	3
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2
1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3
3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY* DATA MENTAH

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

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

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY* DATA MENTAH

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

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY* DATA MENTAH

41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	total
3	3	1	3	3	1	2	3	1	3	128
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	134
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	166
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	109
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	167
3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	114
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	129
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131
2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	152
3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	113
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	150
3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	114
2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	78
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147
3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	101
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	121
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	139
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	137
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY DATA* MENTAH

4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	170
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	130
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	133
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	136
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	137
2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	136
3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	134
4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	129
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140
2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	88
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	132
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	135
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	167
2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	94
2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	86
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	98
3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	128
2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	80
2	3	3	4	3	1	3	3	1	3	130

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY DATA MENTAH*

3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	116
2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	146
3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	129
2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	90
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	135
2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	121
1	2	1	1	3	1	2	2	3	4	75
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	136
2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	83
2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	79
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	131
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	150
3	3	1	4	3	3	2	4	2	3	133
2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	125
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	128
2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	89
3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	119
2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	91
2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	122
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	173

VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY* DATA MENTAH

3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	132
1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	74
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	130
2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	114
2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	85
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	134
2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	116
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	147
2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	132
3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	118
2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	124
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	125
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	128
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	131
1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	107
3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	102
2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	109
2	1	2	3	3	1	3	3	3	2	107
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	127
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	136



LAMPIRAN -C

Data Valid Variabel Stres Kerjadan

Variabel *Hardiness PERSONALITY*

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	3	4	1	3	2	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3
2	3	2	2	3	2	2	1	4	2	1	4	2	3	3	2	3	2	3	1	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3
5	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	1	4	2	1	1
6	2	3	2	4	2	1	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2
7	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	1	2	3	3	3
8	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
9	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	4	1	3	2	1	3	1	2
10	3	2	4	4	4	2	3	1	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	1	4
11	4	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	3	3	1	3
12	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3
13	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4
14	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2
15	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3
16	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	2	4	1	2	1	4
17	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3
18	3	3	1	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1
19	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3
20	3	2	3	3	1	3	2	3	2	4	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

21	2	3	2	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2
22	3	4	3	3	1	1	1	3	3	3	2	4	1	1	3	3	3	2	3	3
23	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3	2	4	1	4
24	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	4	2	1	2	3	3	3	2	3	3
25	4	1	4	3	2	3	3	1	1	3	4	1	3	3	3	2	2	4	1	4
26	1	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	4	2	1	3	3	1	2	4
27	3	1	3	4	3	2	4	3	2	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	3
28	3	2	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2
29	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
30	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
31	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3
32	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3
33	1	2	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3
34	3	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2
35	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4
36	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2
37	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4
38	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2
39	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3
40	3	2	3	3	2	1	3	4	2	3	1	2	3	2	2	4	2	1	3	3

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

41	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	3	1	4
42	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3
43	3	3	2	3	1	3	1	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	2	4	2
44	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
45	3	3	2	4	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2
46	4	3	3	1	2	1	1	2	3	4	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3
47	3	3	3	2	1	3	3	4	3	1	4	3	4	1	3	4	3	2	3	3
48	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4
49	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3
50	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	1	3	2	4	4
51	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
52	3	1	3	1	3	1	1	3	4	4	4	1	3	1	1	3	4	4	3	3
53	3	1	4	3	2	2	1	2	4	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	4
54	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	1	3	1	2	3	2
55	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3
56	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
57	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4
58	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
59	3	1	3	4	3	4	2	4	3	4	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3
60	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

61	3	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3
62	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4
63	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4
64	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3
65	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	1
66	3	2	3	2	4	4	1	4	2	1	3	2	4	1	2	3	2	2	4	3
67	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3
68	4	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
69	3	4	3	2	4	2	1	4	2	2	3	4	4	1	4	4	2	4	4	3
70	1	3	3	3	2	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3
71	4	1	3	4	4	2	2	3	1	3	4	1	4	2	3	3	3	2	4	3
72	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
74	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
75	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4
76	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3
77	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3
78	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2
79	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
80	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	4	2	3

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	34	35	36	37	38	39	40
4	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3
3	4	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	4	2	1	3	2	3
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1
4	3	3	4	4	1	2	3	4	4	2	4	4	1	4	1	3	3	2
2	2	2	1	3	1	2	4	1	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2
4	3	2	4	4	3	2	1	4	3	2	1	2	3	3	3	2	3	4
4	3	3	1	2	4	4	2	2	3	1	3	1	2	3	4	2	1	2
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3
1	1	3	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3
4	3	2	1	4	4	4	4	1	2	4	2	1	3	2	4	4	1	4
2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2
2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2
4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	4
3	3	2	4	4	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2
2	2	2	4	2	3	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2
3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	2	1	3	3	2	2
3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1
3	4	2	4	3	4	1	1	4	3	1	3	3	1	2	4	3	3	3

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

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

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

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

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

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

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

41	42	43	44	45	46	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	1	3	2	4
2	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	4
4	4	3	2	2	4	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4
1	3	1	4	1	1	1	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1
2	4	2	1	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	4	2	1	4	3
1	1	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4
2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2
4	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	3
2	2	2	3	4	2	3	4	3	1	2	3	2	4	4	4	2	3	1
3	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2	4	1	3	2	2	3	3	3
3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4
3	1	1	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	4
3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	2	3	2	4	2	3	4
1	2	3	2	3	1	2	4	3	3	3	4	2	4	2	3	3	4	4
2	1	4	2	2	3	4	1	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2
1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	3	4
2	3	2	3	2	4	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3
3	2	3	3	3	2	1	4	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

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

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

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

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

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

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

61	62	63	64	65	66	67	68	total
2	3	3	4	3	3	3	3	180
2	1	4	2	3	3	3	3	162
2	2	2	2	2	2	2	2	125
4	1	2	4	3	3	3	3	198
2	1	2	3	1	2	1	2	125
4	3	2	3	2	3	2	3	183
3	4	4	4	3	3	3	3	183
3	3	3	3	3	3	3	3	174
1	2	1	2	4	1	4	1	142
2	4	4	2	4	4	4	4	189
3	1	3	1	2	1	2	1	147
3	3	4	2	2	3	2	3	187
4	4	4	4	4	4	4	4	237
1	2	1	2	1	2	1	2	150
2	4	4	2	3	3	3	3	200
3	3	2	2	3	1	3	1	182
1	2	2	2	2	2	2	2	132
3	3	3	3	3	3	3	3	164
3	2	2	3	3	2	3	2	163
2	4	1	2	3	3	3	3	170

1	2	2	3	1	3	1	3	116
3	3	2	4	1	1	1	1	166
3	3	4	3	1	3	1	3	179
2	3	4	2	1	2	1	2	158
1	3	4	1	3	3	3	3	164
3	4	3	3	4	2	4	2	169
2	3	3	1	3	1	3	1	165
2	3	3	2	3	2	3	2	163
3	1	2	2	3	2	3	2	158
3	3	4	3	4	3	4	3	231
3	3	3	3	3	3	3	3	176
3	2	3	3	3	2	3	2	171
2	1	1	2	1	2	1	2	125
2	3	2	1	3	3	3	3	140
3	4	4	3	3	3	3	3	214
4	3	4	4	4	3	4	3	210
3	4	2	3	3	2	3	2	205
2	3	3	2	3	2	3	2	171
3	4	3	4	2	4	2	4	211
2	3	1	2	3	2	3	2	165

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

4	3	4	1	3	4	3	4	199
2	3	2	3	3	3	3	3	157
2	3	4	3	3	3	3	3	168
4	2	4	3	3	3	3	3	215
2	2	2	3	1	2	1	2	157
3	4	3	3	3	2	3	2	169
3	1	4	3	4	1	4	1	177
3	3	3	4	2	3	2	3	231
3	2	3	2	1	2	1	2	169
3	4	2	4	2	4	2	4	216
3	4	3	3	3	4	3	4	211
4	4	4	1	3	1	3	1	166
4	1	2	1	3	2	3	2	160
4	3	4	2	4	2	4	2	190
2	3	3	3	3	3	3	3	176
3	3	4	4	4	3	4	3	224
3	3	3	4	3	2	3	2	186
3	3	3	3	2	3	2	3	210
3	4	2	1	3	1	3	1	181
2	2	3	1	2	1	2	1	106

DATA VALID VARIABEL STRES KERJA

2	1	3	3	3	2	3	2	160
3	3	4	4	4	3	4	3	226
2	2	3	3	3	3	3	3	180
3	2	4	3	2	3	2	3	193
3	4	2	3	4	3	4	3	213
2	1	3	2	4	1	4	1	176
2	1	3	3	1	2	1	2	179
2	1	3	2	2	3	2	3	158
2	2	3	4	4	1	4	1	174
4	1	3	3	4	4	4	4	198
1	3	4	1	4	2	4	2	184
2	2	2	2	2	2	2	2	148
3	2	3	2	2	2	2	2	148
2	3	2	2	2	3	2	3	154
3	3	2	2	2	3	2	3	182
2	3	2	3	3	2	3	2	192
2	2	3	2	2	3	2	3	182
3	4	2	3	3	4	3	4	199
3	2	2	3	2	2	2	2	165
2	3	2	3	2	2	2	2	151

DATA VALID VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY*

no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4
4	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
6	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3
7	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	1	2
8	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
10	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
11	1	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
12	2	2	3	3	1	1	1	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3
13	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
14	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
15	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3
16	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1
17	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3
18	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2
19	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3
20	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3

DATA VALID VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY*

21	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3
22	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3
24	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3
26	2	1	2	4	3	1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3
27	1	4	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
28	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3
29	1	3	1	2	2	2	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3
30	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
31	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	3
32	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
34	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
35	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1
36	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1
37	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3
38	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3
39	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3
40	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3

DATA VALID VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY*

41	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2
42	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2
44	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2
45	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2
46	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1
47	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	1
48	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3
49	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
50	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
51	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
52	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
53	3	3	1	3	4	2	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	2	3
54	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
55	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
56	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
57	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
58	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2
59	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
60	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3

DATA VALID VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY*

61	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	4	2	3	2
62	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
63	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2
64	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1
65	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1
66	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
67	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	1	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
69	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
70	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2
71	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
72	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
73	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
74	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3
76	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2
77	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	3	3
79	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
80	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2
3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3
3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	1	1	3
1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3
2	1	3	3	2	2	4	2	2	2	4	1	2	3	2	2	3	4	2	3
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2
1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2
2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3
3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3

DATA VALID VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY*

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

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

DATA VALID VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY*

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

DATA VALID VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY*

41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	total
3	3	1	3	3	1	2	3	1	3	128
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	134
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	166
3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	109
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	167
3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	114
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	129
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	131
2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	152
3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	113
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	150
3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	114
2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	78
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	147
3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	101
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	121
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154
3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	139
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	137
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	132

DATA VALID VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY*

4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	170
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	130
3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	133
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	136
2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	137
2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	136
3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	134
4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	129
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140
2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	88
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	132
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	135
3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	167
2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	94
2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	86
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	98
3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	128
2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	80
2	3	3	4	3	1	3	3	1	3	130

DATA VALID VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY*

3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	116
2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	146
3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	129
2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	90
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	135
2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	121
1	2	1	1	3	1	2	2	3	4	75
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	136
2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	83
2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	79
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	131
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	150
3	3	1	4	3	3	2	4	2	3	133
2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	125
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	128
2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	89
3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	119
2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	91
2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	122
3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	173

DATA VALID VARIABEL *HARDINESS PERSONALITY*

3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	132
1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	74
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	130
2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	114
2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	85
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	134
2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	116
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	147
2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	132
3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	118
2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	124
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	125
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	128
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	131
1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	107
3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	102
2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	109
2	1	2	3	3	1	3	3	3	2	107
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	127
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	136



LAMPIRAN -D

Uji Validitas

Reliability

Notes

Output Created		13-Apr-2018 23:43:44
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	80
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22 y23 y24 y25 y26 y27 y28 y29 y30 y31 y32 y33 y34 y35 y36 y37 y38 y39 y40 y41 y42 y43 y44 y45 y46 y47 y48 y49 y50 y51 y52 y53 y54 y55 y56 y57 y58 y59 y60 y61 y62 y63 y64 y65 y66 y67 y68 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,031
	Elapsed Time	00:00:00,047

[DataSet0]

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	177,9625	761,505	,358	,941
y2	178,3000	752,694	,463	,941
y3	178,0000	755,975	,460	,941
y4	178,1375	749,107	,526	,941
y5	178,4000	751,230	,487	,941
y6	178,4000	751,028	,449	,941
y7	178,3875	754,443	,429	,941
y8	177,9625	749,302	,495	,941
y9	178,3375	752,328	,531	,941
y10	178,2875	752,537	,426	,941
y11	178,1000	754,901	,416	,941
y12	178,3375	752,353	,467	,941
y13	178,2375	754,943	,409	,941
y14	178,4625	753,113	,481	,941
y15	178,3250	757,134	,377	,941
y16	178,1500	753,952	,474	,941
y17	178,3500	757,446	,397	,941
y18	178,2625	755,791	,409	,941
y19	178,4375	747,135	,489	,941
y20	178,0250	756,506	,449	,941
y21	178,1250	747,225	,542	,940
y22	178,2375	755,247	,424	,941

y23	178,3625	752,031	,506	,941
y24	178,2875	757,701	,344	,941
y25	178,2625	751,133	,436	,941
y26	178,3250	751,361	,433	,941
y27	178,0750	753,513	,435	,941
y28	178,3500	752,889	,410	,941
y29	178,2625	754,981	,371	,941
y30	178,2750	754,835	,401	,941
y31	178,3750	752,516	,462	,941
y32	178,3500	751,192	,441	,941
y33	178,4625	760,758	,281	,942
y34	178,1500	759,825	,326	,942
y35	178,6125	753,962	,419	,941
y36	178,3125	757,104	,372	,941
y37	178,2625	757,462	,396	,941
y38	178,3125	753,407	,414	,941
y39	178,3625	753,272	,447	,941
y40	178,4500	757,795	,366	,941
y41	178,3125	757,407	,378	,941
y42	178,4500	751,390	,454	,941
y43	178,4000	755,787	,408	,941
y44	178,2250	754,885	,387	,941
y45	178,4125	758,245	,393	,941
y46	178,1625	749,505	,506	,941
y47	178,4750	761,772	,295	,942
y48	178,1000	756,041	,369	,941
y49	178,2250	761,012	,310	,942
y50	178,1125	751,899	,467	,941
y51	178,3000	758,719	,318	,942
y52	178,2750	756,784	,426	,941
y53	178,6375	760,614	,351	,941
y54	178,3375	759,720	,335	,941
y55	177,9625	761,505	,358	,941
y56	178,3000	752,694	,463	,941
y57	178,0000	755,975	,460	,941
y58	178,1375	749,107	,526	,941
y59	178,4000	751,230	,487	,941
y60	178,4000	751,028	,449	,941
y61	178,3875	754,443	,429	,941
y62	177,9625	749,302	,495	,941
y63	178,3375	752,328	,531	,941
y64	178,2875	752,537	,426	,941
y65	178,1000	754,901	,416	,941

y66	178,3375	752,353	,467	,941
y67	178,2375	754,943	,409	,941
y68	178,4625	753,113	,481	,941

Reliability

Notes	
Output Created	13-Apr-2018 23:45:30
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 80 File Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22 y23 y24 y25 y26 y27 y28 y29 y30 y31 y32 y34 y35 y36 y37 y38 y39 y40 y41 y42 y43 y44 y45 y46 y48 y49 y50 y51 y52 y53 y54 y55 y56 y57 y58 y59 y60 y61 y62 y63 y64 y65 y66 y67 y68 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,032 Elapsed Time 00:00:00,046

[DataSet0]

Scale: Stres Kerja

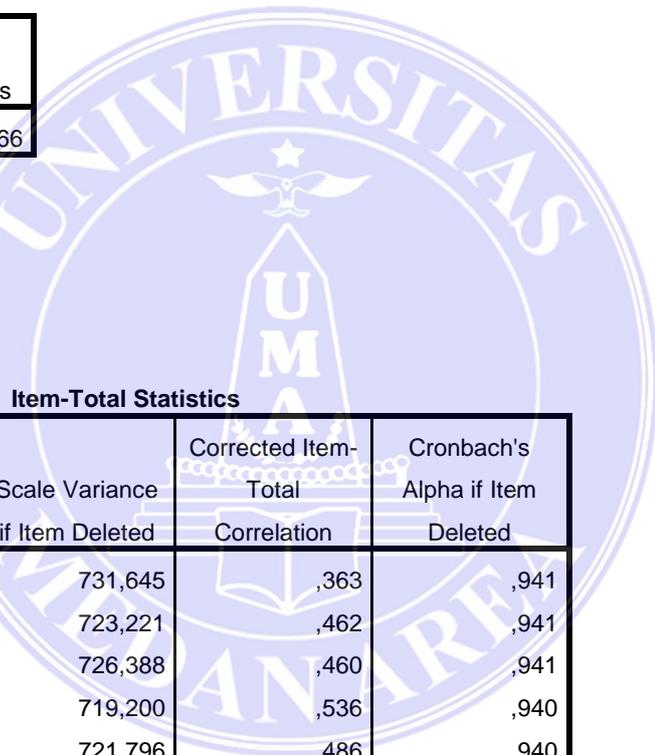
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	66



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	173,0250	731,645	,363	,941
y2	173,3625	723,221	,462	,941
y3	173,0625	726,388	,460	,941
y4	173,2000	719,200	,536	,940
y5	173,4625	721,796	,486	,940
y6	173,4625	721,391	,452	,941
y7	173,4500	725,086	,425	,941
y8	173,0250	719,923	,493	,940
y9	173,4000	722,927	,529	,940
y10	173,3500	722,661	,433	,941
y11	173,1625	725,226	,419	,941
y12	173,4000	722,901	,466	,941
y13	173,3000	724,871	,419	,941
y14	173,5250	723,164	,490	,940
y15	173,3875	728,291	,361	,941
y16	173,2125	724,701	,468	,941
y17	173,4125	728,043	,393	,941

y18	173,3250	726,273	,408	,941
y19	173,5000	717,722	,489	,940
y20	173,0875	726,942	,448	,941
y21	173,1875	717,369	,551	,940
y22	173,3000	725,782	,422	,941
y23	173,4250	722,728	,502	,940
y24	173,3500	727,851	,349	,941
y25	173,3250	721,716	,435	,941
y26	173,3875	721,430	,442	,941
y27	173,1375	723,943	,436	,941
y28	173,4125	723,866	,401	,941
y29	173,3250	725,589	,368	,941
y30	173,3375	725,062	,405	,941
y31	173,4375	723,059	,461	,941
y32	173,4125	721,587	,444	,941
y34	173,2125	730,650	,316	,941
y35	173,6750	724,450	,419	,941
y36	173,3750	727,807	,366	,941
y37	173,3250	728,121	,390	,941
y38	173,3750	723,427	,422	,941
y39	173,4250	724,501	,431	,941
y40	173,5125	728,126	,368	,941
y41	173,3750	727,984	,375	,941
y42	173,5125	722,050	,452	,941
y43	173,4625	726,252	,408	,941
y44	173,2875	725,904	,376	,941
y45	173,4750	729,189	,380	,941
y46	173,2250	720,151	,504	,940
y48	173,1625	726,568	,367	,941
y49	173,2875	731,448	,307	,941
y50	173,1750	722,425	,467	,941
y51	173,3625	729,120	,318	,941
y52	173,3375	727,062	,429	,941
y53	173,7000	731,099	,347	,941
y54	173,4000	729,939	,338	,941
y55	173,0250	731,645	,363	,941
y56	173,3625	723,221	,462	,941
y57	173,0625	726,388	,460	,941
y58	173,2000	719,200	,536	,940
y59	173,4625	721,796	,486	,940
y60	173,4625	721,391	,452	,941
y61	173,4500	725,086	,425	,941
y62	173,0250	719,923	,493	,940

y63	173,4000	722,927	,529	,940
y64	173,3500	722,661	,433	,941
y65	173,1625	725,226	,419	,941
y66	173,4000	722,901	,466	,941
y67	173,3000	724,871	,419	,941
y68	173,5250	723,164	,490	,940

Notes

Output Created	13-Apr-2018 23:48:00	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	80
	File	
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=Y X /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:05,125
	Elapsed Time	00:00:05,187



LAMPIRAN - E

Uji Normalitas

NPar Tests

Notes

Output Created		13-Apr-2018 23:49:42
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y X /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,015
	Elapsed Time	00:00:00,015
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	176,00	123,56
	Std. Deviation	27,322	23,088
Most Extreme Differences	Absolute	,074	,139
	Positive	,074	,105
	Negative	-,068	-,139
Kolmogorov-Smirnov Z		,661	1,241
Asymp. Sig. (2-tailed)		,775	,092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN – F

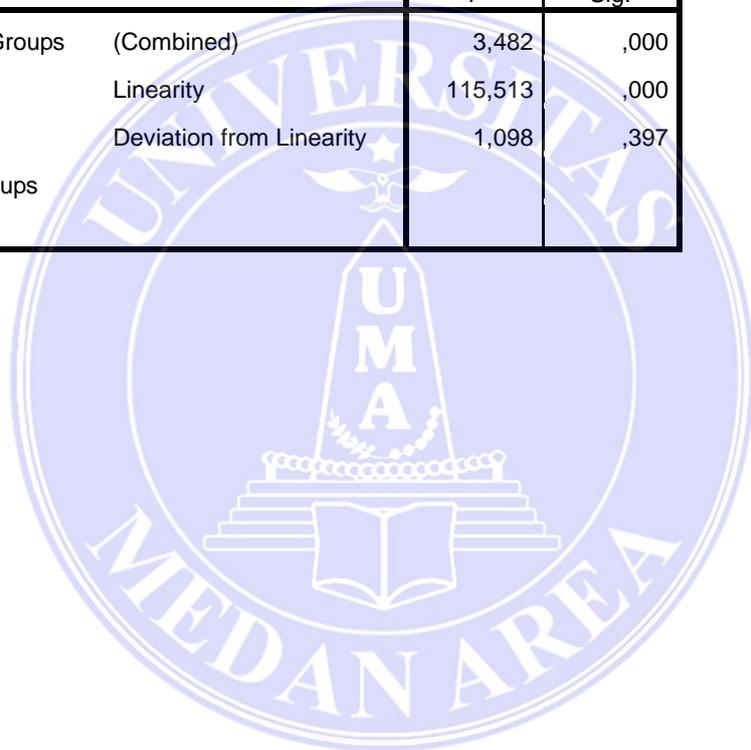
Uji Lineritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
Y * X	Between Groups	(Combined)	49745,083	48	1036,356
		Linearity	34381,697	1	34381,697
		Deviation from Linearity	15363,387	47	326,881
	Within Groups		9226,917	31	297,642
	Total		58972,000	79	

ANOVA Table

			F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	3,482	,000
		Linearity	115,513	,000
		Deviation from Linearity	1,098	,397
	Within Groups			
	Total			





LAMPIRAN – G

Uji Hipotesis

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X	-,764	,583	,918	,844

Correlations

Notes

Output Created		13-Apr-2018 23:51:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	80
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,094

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	176,00	27,322	80
X	123,56	23,088	80

Correlations

		Y	X
Y	Pearson Correlation	1	-,764**
	Sig. (2-tailed)		,000

	N	80	80
X	Pearson Correlation	-,764**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80





LAMPIRAN - H

Surat Izin Penelitian dan

Surat Selesai Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 479 /FPSI/01.10/III/2018
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 19 Maret 2018

Yth, Ibu Pratiwi Jayanti HRD PT. FIF Cab Binjai
Jl. Veteran No. 15-16 B Kel. Tangsi, Kec. Binjai
Kota, Sumatra Utara
Di
Tempat

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

Nama : Muhammad Nur Ikhsan
NPM : 14 860 0058
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. FIF Cab Binjai Jl. Veteran No. 15-16 B Kel. Tangsi, Kec. Binjai Kota, Sumatra Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Hardines Personalty Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Marketing*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Tbu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Tbu pimpin.

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

Wakil Dekan Bid. Akademik,

Hafid Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 483/FPSI/01.10/III/2018
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 19 Maret 2018

Yth, Ibu Ayu Chandra Hutagalung HRD PT. FIF Cab Marelan
Jl. Veteran Pasar X No. 402-404, Kel, Manunggal, Kec. Labuhan
Deli, Kab. Deli Serdang
Di
Tempat

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

Nama : Muhammad Nur Ikhsan
NPM : 14 860 0058
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. FIF Cab Marelan Jl. Veteran Pasar X No. 402-404, Kel, Manunggal, Kec. Labuhan Deli, Kab. Deli Serdang guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Hardines Personalty Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Marketing*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bid. Akademik,

Abdul Agwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



FIFGROUP



member of ASTRA

SURAT KETERANGAN

Pada : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
di : HRD PT. FIFGroup Cabang Binjai
tanggal : 05 April 2018
ihal : Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Pengambilan Data Untuk
Penyusunan Skripsi di PT. FIFGroup Cabang Binjai

Yang Hormat,

Ditama ini kami menerangkan Bahwa :

Nama : **Muhammad Nur Ikhsan**
NIM : **14 860 0058**
Jurusan : **Psikologi**

Sehingga mahasiswa tersebut telah selesai melakukan Pengambilan Data guna Penyusunan Skripsi yang berjudul : "Hubungan Hardiness Personality dengan Stress Kerja pada Karyawan Marketing " di PT. FIFGroup Cabang Binjai Pada Hari / Tanggal : Rabu, 21 Maret 2018.

Demikian Surat Keterangan kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditandatangani kami

I Jayanti
HRD Coordinator / HRD



FIFASTRA

motorcycle financing



SPEKTRA

multi financing



DANASTRA

micro financing



AMITRA

syariah financing

www.fifgroup.co.id

www.cashtokredit.com

FIFGROUP



member of ASTRA

SURAT KETERANGAN

: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
: HRD PT. FIFGroup Cabang Marelان
: 05 April 2018
: Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Pengambilan Data untuk Penyusunan Skripsi di PT. FIFGroup Cabang Marelان

Yth. Bapak/Ibu,

Sehubungan dengan ini kami menerangkan bahwa :

: **Muhammad Nur Ikhsan**
: **14 860 0058**
: **Psikologi**

Mahasiswa tersebut telah selesai melakukan Pengambilan Data guna Penyusunan Skripsi yang berjudul : "Hardiness Personality dengan Stress Kerja pada Karyawan Marketing " di PT. FIFGroup Cabang Marelان pada tanggal : Rabu, 21 Maret 2018 .

Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya .

Demikian

Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya .

Ira Hutagalung
Coordinator / HRD



FIFASTRA

motorcycle financing



SPEKTRA

multi financing



AFTRA

car financing

www.fifgroup.co.id