

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
STRES KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KOPERTIS WILAYAH  
I SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Juanita Sarastianingsih**

**NPM: 13.860.0314**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI** : STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) KOPERTIS WILAYAH I SUMATERA UTARA

**NAMA MAHASISWA** : JUANITA SARASTIANINGSIH

**STAMBUK/ NPM** : 2013/13.860.0314

**PROGRAM STUDI** : PSIKOLOGI



**MENYETUI:**  
Komisi Pembimbing

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

*(Signature)*  
(Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi)

*(Signature)*  
( Drs. Maryono, M.Psi )

**MENGETAHUI**

**Kepala Bagian**

**Dekan**

*(Signature)*  
(Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi)

*(Signature)*  
( Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd )

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

**PADA TANGGAL  
27 NOVEMBER 2017**



**DEWAN PENGUJI**

1. Babby Hasmayni, S.Psi., M.Si
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi
3. Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi
4. Drs. Maryono, M.Psi

**TANDA TANGAN**

Handwritten signatures in blue ink on four horizontal dotted lines, corresponding to the members of the examination board.

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan di dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 27 November 2017



JUANITA SARASTIANINGSIH

13.860.0314

## ***Study Identification Factors Affecting Job Stress Civil Servants Kopertis Area I North Sumatra***

**Juanita Sarastianingsih**  
**13.860.0314**  
**2017**

### ***Abstract***

*This research is research quantitative aimed at identifying on which the factors affecting job stress civil servants in kopertis area i north sumatra. In line with the theory, then proposed several factors job stress that has significant influence working to stress employees. This research involving 60 the civil servants ( civil servants ) in kopertis area i Sumatera north as the subject of study. The sample done with total of sampling technique. This research using the instruments likert scale. Based on analysis of the factors , the results is the luminance factors . Seen from the contribution that is factors the structure and climate organization / work contributing 0.911 the most affect job stress , in two namely factors career development contributing 0.910 , in three of which is intrinsic factor in a work by 0.901 contribution , in four namely factors relations in a work by 0.888 contribution , in five namely factors the characteristics of individual contributing 0.879 , in six which is factors the role of individual within an organization in contribution 0.862 and factors demands from outside organization / work contributing 0.853 is the most low its clout in job stress . Of the results of the analysis that all factors impact on job stress*

*Keywords: Job Stress; Civil Servans;*

## Abstrak

### Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kopertis Wilayah I Sumatera Utara

**Juanita Sarastianingsih**  
**13.860.0314**  
**2017**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi mengenai faktor manakah yang paling mempengaruhi stres kerja pegawai negeri sipil di Kopertis Wilayah I Sumatera Utara. Sejalan dengan landasan teori, maka diajukan beberapa faktor stres kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pegawai. Penelitian ini melibatkan 60 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kopertis Wilayah I Sumatera Utara sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Penelitian ini menggunakan instrumen skala *likert*. Berdasarkan analisis faktor, diperoleh hasil terdapat pengaruh disetiap faktor. Dilihat dari hasil kontribusi yaitu faktor struktur dan iklim organisasi/pekerjaan dengan kontribusi 0.911 yang paling mempengaruhi stres kerja, diurutkan dua yaitu faktor pengembangan karir dengan kontribusi 0.910, diurutkan tiga yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan dengan kontribusi 0.901, diurutkan empat yaitu faktor hubungan dalam pekerjaan dengan kontribusi 0.888, diurutkan lima yaitu faktor ciri-ciri individu dengan kontribusi 0.879, diurutkan enam yaitu faktor peran individu dalam organisasi dengan kontribusi 0.862 dan faktor tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan dengan kontribusi 0.853 adalah yang paling rendah pengaruhnya dalam stres kerja. Dari hasil analisis bahwa seluruh faktor berpengaruh terhadap stres kerja.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Pegawai Negeri Sipil (PNS)**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena atas berkah dan tuntunan-Nya yang tiada berkesudahan sehingga Peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1) untuk meraih gelar sarjana psikologi di Universitas Medan Area. Skripsi ini berjudul “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kopertis Wilayah I Sumatera Utara”. Peneliti telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Peneliti juga sangat berterimakasih kepada kedua orangtua tercinta ayahanda Sasmito Wiluyo dan ibunda tercinta Minarni Siregar yang telah mendidik, mengasihi dan mendo’akan serta mendukung penuh peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti juga menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan kepada Bapak dan Ibu:

1. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
2. Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi selaku pembimbing I yang telah membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Drs. Maryono, M.Psi selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta banyak memberikan saran dan bantuan yang bermanfaat bagi peneliti selama menyelesaikan skripsi ini.
4. Babby Hasmayni, S.Psi., M.Psi selaku ketua sidang meja hijau yang telah meluangkan waktu untuk dapat hadir.
5. Nini Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau yang telah meluangkan waktu untuk dapat hadir.
6. Dosen-dosen dan staf administrasi Fakultas Psikologi yang telah memberikan masukan dan bantuan kepada peneliti

7. Seluruh pegawai KOPERTIS Wilayah I Sumatera Utara yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk penelitian ini.
8. Prof. Dian Armanto, M.Pd., MA., M.Sc., Ph.D selaku Koordinator dan Ibu Dr. Mahriyuni, M.Hum selaku Sekretaris Pelaksana KOPERTIS Wilayah I Sumatera Utara yang sudah mengizinkan peneliti meneliti di kantor tersebut dan memberi saran serta dukungan.
9. Sahabat kehidupan yang telah kebersamai peneliti, memberi dukungan, bimbingan, kritik, saran dan penguat hati dalam melalui suka duka pengerjaan skripsi ini, yaitu Nadia Fakhayani Nasution, A.Md., S.Psi, Noor Zakia, S.Psi, Sonya Andira Kristy, S.Psi, Arbana Syamantha, S.Psi, Hermanita, S.Kom, Ayu Andriani, S.Kom dan Rizky Hidayat, SST.
10. Teman-teman stambuk 2013 kelas malam Fika Andriana S.PSi, Rita Utami SE, Putri Adelina, S.Psi, Wahyu Reza, Soyara Asseweth, serta semua pihak yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Abang dan kakak peneliti, Noputrianingsih SE, Raden Bagus Suryadi Nugroho STP dan adik tersayang Muhammad Gilang Saputra yang selalu menghibur hari-hari peneliti dengan memberikan do'a dan dukungannya sehingga peneliti tetap semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

Akhir kata, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan meskipun peneliti telah mengusahakan berbagai upaya. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kebaikan skripsi ini.

Medan, Oktober 2017

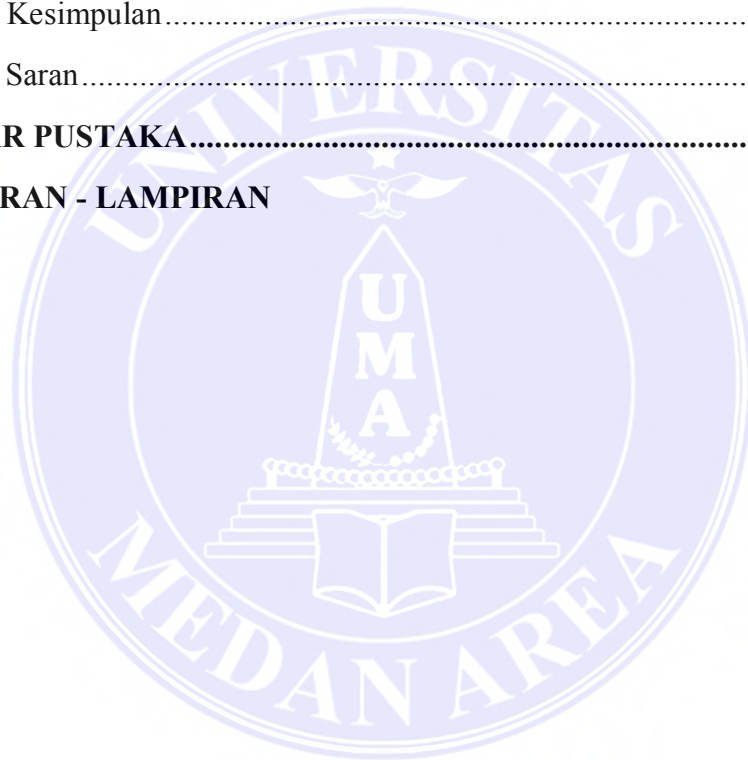


## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Pegawai Negeri Sipil.....	8
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	8
2. Fungsi, Tugas dan Peran Pegawai Negeri Sipil .....	8
B. Stres Kerja .....	9
1. Pengertian Stres.....	9
2. Pengertian Stres Kerja .....	10
3. Gejala – Gejala Stres Kerja.....	12

4. Dampak Stres Kerja.....	13
5. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	15
a. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan.....	17
b. Peran Individu dalam Organisasi.....	19
c. Pengembangan Karir.....	20
d. Hubungan dalam Pekerjaan.....	20
e. Struktur dan Iklim Organisasi.....	21
f. Tuntutan dari Luar Organisasi/ Pekerjaan.....	21
g. Ciri-ciri Individu.....	21
C. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kopertis Wilayah I Sumatera Utara.....	22
D. Kerangka Konseptual.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Tipe Penelitian.....	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	33
1. Validitas Alat Ukur.....	33
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	34
G. Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	36
B. Persiapan Penelitian.....	39
1. Persiapan Administrasi.....	39
2. Persiapan Alat Ukur.....	39

C. Pelaksanaan Penelitian .....	40
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	41
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	42
1. Hasil Perhitungan Analisis Faktor.....	42
2. Frekuensi Deskriptif .....	43
E. Pembahasan.....	50
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>	



**DAFTAR TABEL**

Tabel IV.1 Distribusi Butir Skala Stres Kerja Sebelum Penelitian.....	40
Tabel IV.2 Distribusi Butir Skala Stres Kerja Setelah Penelitian.....	42
Tabel IV.3 Rangkuman Hasil Analisis Faktor .....	43



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan.

Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai, dalam organisasi pemerintah pegawai tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan tulang punggung pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Peran tersebut harus dijalankan dengan efisien, efektif, bersih dan beribawa. Hal ini dikarenakan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik sangat ditentukan oleh kualitas manusianya. Upaya dalam perwujudan pelayanan yang maksimal dan profesional dalam organisasi seringkali memicu timbulnya stres dalam pekerjaan.

Secara umum, masyarakat sering memandang bahwa PNS adalah pekerjaan yang paling menyenangkan, beban pekerjaannya tidak berat dan terlihat santai dalam melakukan pekerjaannya. Dalam beberapa kasus hal ini tidak dapat dipungkiri, namun demikian kenyataannya banyak PNS yang mengalami stres kerja. Banyak faktor penyebab stres kerja PNS yang tak terkendali atau stres merusak yang dikelompokkan ke dalam kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik

dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan cirri-ciri individu, Hurrell (dalam Munandar, 2008).

Masalah stres kerja di dalam suatu organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Setiap pegawai bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing, artinya setiap pegawai mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian pegawai tidak selalu berhasil untuk menjalankan tugasnya tanpa menimbulkan masalah seperti, kurang baik berfungsinya peran individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang merupakan pembangkit stres.

Sebetulnya stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia terlebih menghadapi berbagai kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan. Stres juga memiliki dampak yang positif dan dampak negatif, seperti yang diungkapkan oleh Brief *et al.* (dalam Munandar 2008) seorang individu mungkin mengalami gejala stres kerja positif mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima ganjaran (*reward*). Tetapi sebaliknya, jika dia merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka ia akan mengalami gejala stres yang negatif.

Faktor instrinsik pekerjaan dapat berupa beban kerja yang dirasa berlebihan bagi seorang pegawai, banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan waktu normal sementara di sisi lain kualitas kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi. Faktor penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam

pekerjaan (hubungan dengan atasan, rekan kerja serta bawahan) yang buruk, seperti yang peneliti amati kurang baiknya komunikasi sesama rekan sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak adil, tidak diakui pekerjaan tersebut atau lebih banyak/berkurangnya pekerjaan. Hal ini terjadi apabila banyak nilai-nilai yang bersifat negatif seperti tekanan persaingan, kurang saling mendukung, dan kurangnya arahan dari atasan di dalam berkomunikasi.

Sama halnya dengan pegawai PNS yang ada di Kantor Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta atau biasa disingkat Kopertis. Kopertis adalah sebuah organisasi pemerintah pelayanan publik yang berada disuatu daerah sebagai perpanjangan tangan dari Kementrian Riset dan Teknologi Pendidikan Tinggi yang mencakup Provinsi Sumatera Utara yang dimana disebut Kopertis Wilayah I Sumatera Utara dan tugasnya adalah pelaksanaan pengawasan, pengendalian dan pembinaan penyelenggaraan pendidikan tinggi Perguruan Tinggi Swasta (PTS), yang harus menjalankan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dilihat dari tugasnya tentunya beban kerja dan jenis pekerjaan yang sangat menuntut pegawainya memiliki keterampilan khusus untuk menangani pekerjaan tersebut. tidak menutup kemungkinan stres akan dialami oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kopertis Wilayah I, maka organisasi pemerintah ini harus tetap eksis, antisipatif, dan inovatif terutama dalam menjalankan tugasnya.

Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan bagiannya masing-masing (job disnya), dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah yang terdapat dari dalam diri, misalnya pegawai merasa beban kerja yang menimpa dirinya dikarenakan faktor usia yang sudah menua sehingga tugas dan tanggung

jawabnya menjadi beban bagi pegawai tersebut. Dan juga ketidak baikannya pengambilan keputusan dalam suatu pekerjaan. Adapun faktor lain pendorong stres kerja merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu.

Menurut pengakuan seorang pegawai yang diwawancarai oleh peneliti:

*“Aku kesal dek, udah ku bilang tak bisa itu diteruskan datanya, tapi tetap aja dia (atasan) meng okekan, alhasil pas ditanyak pak bos (koordinator) di lemparnya ke kami, dibilangnya kami yang meriksanya ga betul, kesal aku”* (25 Mei 2017, Kantor Kopertis Wilayah I Sumatera Utara).

Ibu V mengatakan bahwa ketidak baikannya pengambilan keputusan atau plinplan dalam pengambilan keputusan yang membuat mereka (ibu V dan rekannya) merasa cemas dan mudah marah dalam mengerjakan pekerjaannya.

Lain hal dengan ibu V, pegawai lain yaitu bapak A, 54 tahun. Merasa bahwa struktur dan iklim organisasi dalam organisasi. Hal ini dikuatkan dengan ucapan bapak A yaitu:

*“Semenjak saya pindah bagian dan menghadapi masalah PTS ini saya mudah lelah dan kepikiran, mau kerja juga tidak semangat. Beda dengan bagian saya yang dulu.”* (13 April 2017, Kantor Kopertis Wilayah I Sumatera Utara)

Berdasarkan observasi yang saya lihat pada bapak A, terlihat wajahnya kusam, terlihat lemas dan juga tidak semangat dalam bekerja, setelah diketahui bahwa menangani masalah tentang PTS lah yang membuatnya tidak semangat dan mudah kepikiran.

Peneliti juga mengobservasi serta mendapati pengakuan dari pegawai bahwasannya rekan kerja juga menjadi salah satu faktor stres kerja, seperti ruangan panas membuat pegawai tidak konsentrasi dalam menjalankan tugas, tidak fokus



dan juga rekan kerja seruangan yang menghilangkan rasa bosannya dengan merokok namun merokok di dalam ruangan yang membuat pegawai lainnya terganggu. Dan juga seperti melempar pekerjaan atau lepas tanggung jawab.

Berdasarkan dari beberapa fenomena diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk melihat faktor mana yang paling mempengaruhi stress kerja dengan judul **“Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kopertis Wilayah I Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Fenomena stres kerja bukanlah hal yang baru dalam dunia pekerjaan termasuk dalam organisasi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dan kewajiban pekerjaan yang harus dijalankan agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik.

Sebagian orang beranggapan bahwa sebagai pegawai PNS sangatlah mudah, namun kenyataannya pegawai PNS juga mengalami stres kerja seperti faktor intrinsik dalam pekerjaan seperti tuntutan fisik yang mempunyai pengaruh terhadap kondisi fisiologis dan psikologis. Peran individu dalam organisasi seperti konflik peran adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki. Pengembangan karir seperti ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan juga cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana. Hubungan dalam pekerjaan seperti hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah. Struktur dan iklim organisasi seperti kepuasan dan ketidakpuasan kerja dan sejauh pegawai dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi. Dan

tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu seperti segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi, isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan.

Terjadinya stres kerja yang dialami pegawai PNS tentu harus sangat diperhatikan karena hal itu sangat mempengaruhi berjalannya organisasi tersebut.

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian membatasi pada studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai negeri sipil (PNS) Kopertis Wilayah-I Sumatera Utara, dengan melihat faktornya yang paling mempengaruhi stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jumlah Pegawai 60 orang.

### **D. Rumusan Masalah**

Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pegawai negeri sipil (PNS) Kopertis Wilayah-I Sumatera Utara.

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui faktor mana yang paling besar kontribusi stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kopertis Wilayah-I Sumatera Utara.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan referensi pada penelitian sejenis yang dilakukan dimasa akan datang, dan juga dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan

wawasan dan pengetahuan tentang faktor apa saja yang paling mempengaruhi stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti secara riil mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kopertis Wilayah-I Sumatera Utara.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi bacaan bagi mahasiswa atau pihak lainnya yang berkepentingan.

c. Bagi Organisasi

Sebagai masukan bagi organisasi agar dapat memperhatikan stres kerja para pegawai sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab lebih baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pegawai Negeri Sipil**

##### **1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Dalam UU RI Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan yang akan dibahas lebih jelas adalah tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

##### **2. Fungsi, Tugas dan Peran Pegawai Negeri Sipil**

###### **a) Fungsi Pegawai Negeri Sipil:**

- Pelaksanaan kebijakan publik
- Pelayanan publik
- Perekat dan pemersatu bangsa

###### **b) Tugas Pegawai Negeri Sipil:**

- Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat peraturan perundang-undangan.

- Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas.
- Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

c) Peran Pegawai Negeri Sipil :

- Pegawai Negeri Sipil (PNS) berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa tugas dan peran PNS tidaklah mudah, mereka dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan baik, agar tugas-tugas tersebut dapat berjalan dengan baik maka seorang PNS harus fokus dan teliti dalam menyelesaikan setiap tugasnya. Namun, tidak dapat dipungkiri dengan beban kerja yang berat seorang PNS dapat merasakan stres.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres**

Stres adalah emosi negatif, kognitif, tingkah laku dan proses fisiologi yang terjadi pada individu untuk mencoba menyesuaikan atau menawar dengan stresor yang ada. Dimana, dapat mengganggu atau mengancam fungsi sehari-hari individu dan menyebabkan individu tersebut untuk membuat penyesuaian. Dalam menghadapi stresor tersebut dapat ditandai dengan adanya adanya respon fisik, psikologis dan tingkah laku (Taylor, 2002 , dalam Lutfiyah, 2011)

Menurut Morgan dan King (dalam Umam, 2009) stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan,

dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek, Cooper (dalam Umam, 2009).

Seyle (dalam Munandar, 2008), stres adalah keadaan didalam karakteristik makhluk hidup dengan sindrom adaptasi umum. Dengan kata lain yaitu respon non spesifik dari tubuh terhadap permintaan yang dibuat untuk itu. Fincham dan Rhodes (dalam Munandar, 2008) mengasumsikan bahwa stress dapat disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda perilaku, psikologikal dan somatik adalah hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Dari berbagai pendapat yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa stress adalah respon biologis dan psikologis pada seseorang yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan untuk menyesuaikan diri dengan baik.

## **2. Pengertian Stres Kerja**

Pekerjaan merupakan bagian yang memegang peranan penting bagi kehidupan manusia yang dapat memberikan kepuasan dan tantangan, sebaliknya dapat pula merupakan gangguan dan ancaman. Pekerjaan dapat memberikan kepuasan tetapi pada sisi lain juga dapat menimbulkan stres (Harrianto, 2005, dalam Wildani, 2012). Stres yang dialami seseorang tidak hanya di lingkungan keluarga tetapi juga ditempat kerja.

Stres khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan didefinisikan oleh beberapa ahli dengan pandangan yang berbeda-beda, tetapi pada intinya tetap sama. Dalam sebuah kesempatan, Heilriegel & Slocum (dalam Wijono, 2011) mengatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi stres kerja merupakan umpan balik atas diri pegawai secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut.

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Umam, 2009).

Di dalam lingkungan kerja, terdapat stres kerja yaitu ketegangan yang sering dialami oleh pegawai yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, Caplan (dalam Wijono 2011) mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin mengancam kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja mungkin mengancam individu yaitu baik berupa tuntutan di mana individu mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya atau persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Namun, Beehr dan Newman (dalam Wijono 2011) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antar manusia dengan pekerjaan.

Bedasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja ialah suatu beban atau ketegangan yang dialami pegawai, baik fisik maupun psikis, dan juga merupakan suatu efek positif dan negatif yang timbul dalam interaksi antar manusia dengan pekerjaan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan tugas.

### 3. Gejala-Gejala Stres Kerja

Gejala-gejala stres dijelaskan oleh beberapa ahli dengan berbagai pendapat yang berbeda, diantaranya:

Menurut Munandar (2008), yang dibagi tiga yaitu:

- 1) Tanda-tanda suasana hati (*mood*) berupa cemas, menjadi *overexcited*, merasa tidak pasti, sulit tidur malam hari, menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak dan gelisah serta menjadi gugup.
- 2) Tanda-tanda otot kerangka (*musculoskeletal*) berupa jari-jari dan tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat, kepala mulai sakit, merasa otot menjadi tegang atau kaku, menggagap ketika berbicara, leher menjadi kaku.
- 3) Tanda-tanda organ-organ dalam badan (*viseral*) berupa perut terganggu, merasa jantung berdebar, berkeringat banyak, tangan berkeringat, merasa akan pingksan, kedinginan, wajah menjadi panas, mulut menjadi kering, mendengar bungi berdering dalam kuping.



Menurut Robbins (dalam Marliani 2015) Gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut:

- 1) Gejala fisik, yaitu napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat, dan gelisah.
- 2) Gejala perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit berkonsentrasi, sulit berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreativitas, hilangnya gairah dalam penampilan, dan hilangnya minat terhadap orang lain.
- 3) Gejala watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Berdasarkan beberapa uraian di atas bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai tersebut berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya.

#### **4. Dampak Stres Kerja**

Stres kerja yang dialami individu akan berdampak untuk individu maupun perusahaan. Rini (2002), mengemukakan beberapa dampak stres kerja, yaitu:

- 1) Dampak terhadap Perusahaan

Organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya

tidak dapat berfungsi secara normal. Pekerja didalam organisasi seperti halnya salah satu anggota tubuh pada organisasi tersebut, jika banyak diantara mereka yang mengalami stres kerja, maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu. Stres yang dialami oleh organisasi atau perusahaan tidak kunjung selesai juga, maka sangat berpotensi mengundang penyakit yang lebih serius, bukan hanya individu yang bisa mengalami penyakit, organisasi pun dapat memiliki apa yang dinamakan penyakit organisasi.

## 2) Dampak terhadap Individu

Dampak stres kerja bagi individu adalah munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, dimana stres kerja dapat mempengaruhi keseimbangan sistem kekebalan tubuh. Stres yang berkepanjangan juga akan berdampak pada psikologis dimana akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus yang bisa menyebabkan depresi bahkan bunuh diri/ meninggal karena serangan stroke dan hipertensi. Interaksi interpersonal juga merupakan salah satu dampak stres kerja yang menyebabkan terjadinya ketegangan antara pekerja dengan pihak manajemen. Tingginya sensitifitas, menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama dengan yang lain.

Menurut Cox (dalam Munandar, 2008) telah mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Kategori yang disusun Cox meliputi:

- 1) Dampak Subyektif : Kecemasan, agresi, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, masa kesepian.
- 2) Dampak Perilaku (Behavioral Effects) : Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa gugup.
- 3) Dampak Kognitif : Ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, rintangan mental.
- 4) Dampak fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, tubuh panas dingin.
- 5) Dampak Organisasi: Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari stress kerja yang berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus-menerus dan menyebabkan depresi bahkan bunuh diri atau meninggal karena serangan stroke. Juga dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai.

## **5. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja yang dialami disebabkan oleh beberapa faktor menurut Robbins (dalam Marliani, 2015) yaitu:

a. Faktor Lingkungan

- Ketidakpastian ekonomi
- Ketidakpastian politik
- Ketidakpastian teknologi

b. Faktor Organisasi

- Tuntutan tugas
- Tuntutan peran
- Tuntutan hubungan antarpribadi
- Struktur organisasi
- Kepemimpinan organisasi
- Tahap hidup organisasi

c. Faktor Individu

- Masalah keluarga
- Masalah ekonomi
- Kepribadian

Dan menurut pendapat Hurrel, dkk (dalam Munandar, 2008) dapat dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, berdasarkan penelitian diantaranya, yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan dan ciri-ciri individu.

**a. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan**

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi: bising, getaran dan kebersihan. Sedangkan tuntutan tugas mencakup kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya

1) Tuntutan fisik

Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres. Bising: Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan. Misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan. Ivancevich & Matteson (dalam Munandar, 2008) berpendapat bahwa bising yang berlebih (sekitar 80 desibel) yang berulang kali didengar, untuk jangka waktu yang lama, dapat menimbulkan stres. Dampak psikologis dari bising yang berlebih ialah mengurangi toleransi dari tenaga kerja terhadap pembangkit stres yang lain dan menurunkan motivasi kerja. Paparan: terhadap bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, mudah tersinggung, dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi. Akibat paparan terhadap bising dalam bentuk perilaku misalnya penurunan produktivitas, terjadinya kecelakaan, bersikap lebih negatif terhadap orang lain, rasa bermusuhan yang lebih terbuka. Vibrasi/getaran: yang beralih dari benda-benda fisik ke badan dapat memberi pengaruh yang tidak baik pada produktivitas kerja. Kebersihan: lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres.

2) Tuntutan tugas meliputi kerja *shift*/kerja malam, beban kerja, dan paparan terhadap risiko dan bahaya.

- Kerja *shift*/kerja: Monk & Tepas (1985) menunjukkan bahwa kerja *shift*/kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi pekerja pabrik yang mempengaruhi secara emosional dan biologikal (Munandar, 2008) penelitian menunjukkan para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.
- Beban kerja terbagi atas dua macam yaitu beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang kurang. Beban kerja yang berlebihan dapat dilihat melalui kondisi dari banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dengan waktu terbatas/ditentukan atau suatu pekerjaan yang sangat sulit untuk dikerjakan karena kurangnya kemampuan, sedangkan beban kerja yang kurang diakibatkan adanya pekerjaan yang dilakukan secara rutin/monoton, yang pada akhirnya mengakibatkan kebosanan pada pekerja (Schultz & Schultz, 1998)
- Paparan terhadap risiko dan bahaya yang dikaitkan dengan kelompok jabatan tertentu yang dianggap memiliki resiko tinggi dan erupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada pekerja.

**b. Peran Individu dalam Organisasi**

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ambiguitas peran.

- 1) Konflik peran timbul jika pekerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki. Tugas yang harus dilakukan menurut pandangan karyawan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, dan bertentangan dengan nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Konflik peran yang menimbulkan stres juga karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen, akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.
- 2) Ambiguitas peran dirasakan jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kebingungan peran antara lain ketidakjelasan dari

sasaran/tujuan kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, dan kurang adanya timbal balik atau ketidakpastian tentang pekerjaan.

**c. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan penyebab stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang. Promosi merupakan salah satu usaha perusahaan dalam meningkatkan kemampuan pekerjanya. Setia orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi, namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi (Evelyn, Girdano, dalam Munandar, 2008):

- Peluang untuk menggunakan ketrampilan jabatan sepenuhnya
- Peluang mengembangkan keterampilan yang baru
- Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

**d. Hubungan dalam pekerjaan**

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Cooper (dalam Munandar 2008) berpendapat bahwa hubungan yang baik antara anggotadari suatu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dalam ambiguitas peran



yang tinggi, yang mengarah pada komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan sekerjanya (Kahn dalam Munandar, 2008).

**e. Struktur dan Iklim Organisasi**

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik. (Munandar, 2008).

**f. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan**

Kategori penyebab stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan pada individu dalam pekerjaannya mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi, namun demikian perlu diketahui bahwa peristiwa kehidupan pribadi dapat meringankan akibat dari penyebab stres organisasi (Munandar, 2008).

**g. Ciri-Ciri Individu**

Munandar (2008) berpendapat bahwa stres ditentukan pula oleh ciri-ciri individu, sejauh mana melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi

psikologikal, fisiologikal dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran).

### **C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kopertis Wilayah I Sumatera Utara**

Dalam dunia pekerjaan masalah stres kerja di dalam suatu organisasi menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Setiap pegawai bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing, artinya setiap pegawai mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian pegawai tidak selalu berhasil untuk menjalankan tugasnya tanpa menimbulkan masalah seperti, kurang baik berfungsinya peran individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang merupakan pembangkit stres.

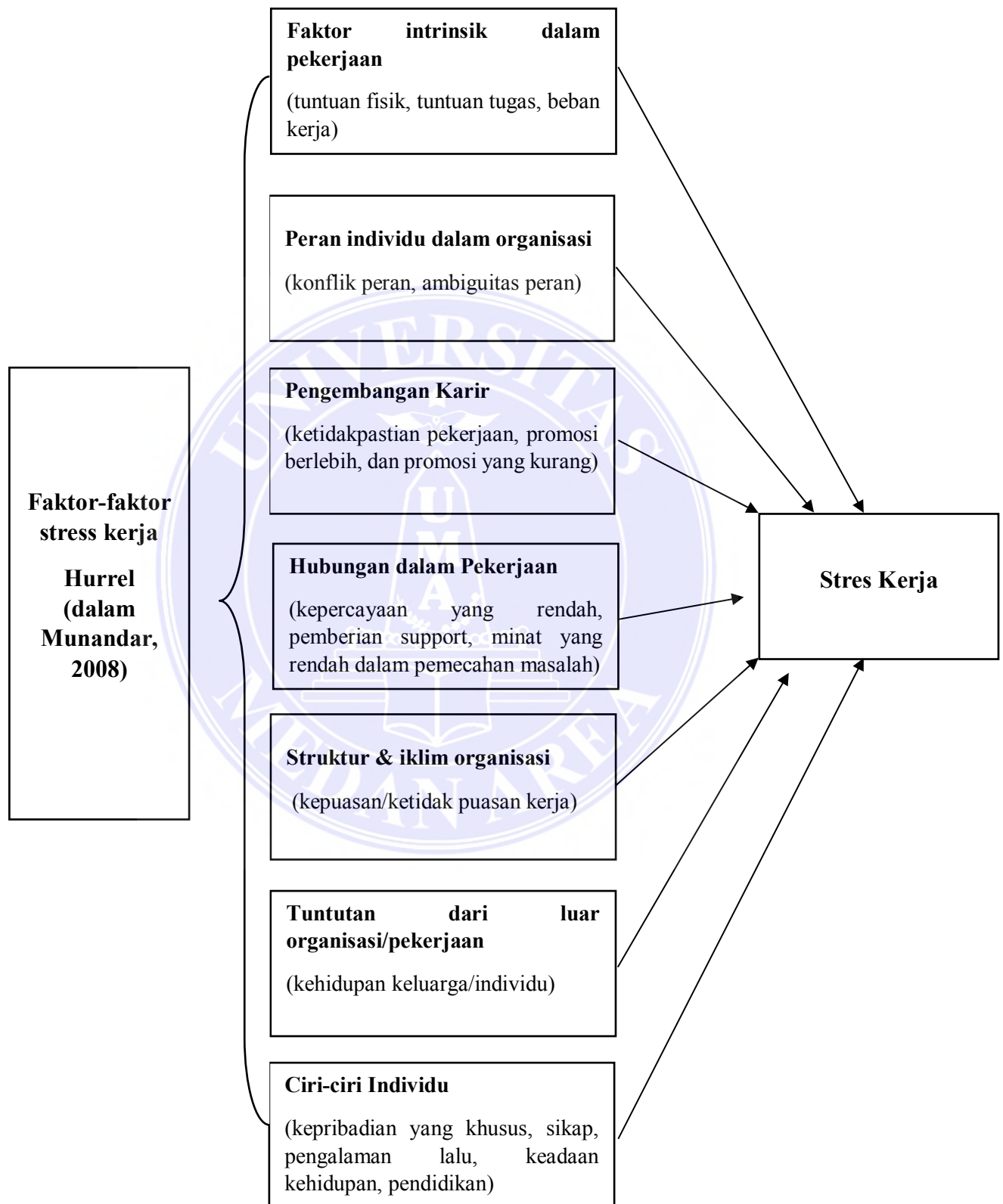
Sama halnya dengan pegawai PNS yang ada di Kantor Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta atau biasa disingkat Kopertis Wilayah I. Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan bagiannya masing-masing (job disnya), terdapat gangguan atau masalah yang terdapat dari dalam diri, misalnya pegawai merasa beban kerja yang menimpa dirinya dikarenakan faktor usia yang sudah menua sehingga tugas dan tanggung jawabnya menjadi beban bagi pegawai tersebut. Adapun faktor lain pendorong stres kerja merupakan keadaan yang

berbahaya bagi organisasi karena bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu.

Munandar (2008) mengatakan bahwa beban kerja berlebih yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

Fenomena lain seperti tidak adanya pengakuan pekerjaan yang mengakibatkan seseorang mudah marah dan cemas hal ini termasuk pada ketidakpastian peran antara dan konflik antara rekan kerja yang mengakibatkan pekerjaan terkendala seperti kepercayaan yang rendah terhadap bawahan untuk menyelesaikan suatu tugas. Ada juga sesama rekan yang tidak suka seperti berkas atau surat yang sudah dikerjakan hilang begitu saja. Menurut Selye (dalam Munandar, 2008) Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Munandar (2008) juga berpendapat bahwa tenaga kerja yang penuh semangat kerja akan merasakan stres dalam situasi kerja di mana semua rekan-rekan kerjanya bekerja santai.

#### D. Kerangka Konseptual



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang ilmiah sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Peneliti melakukan penelitian survei dengan menggunakan metode skala faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai negeri sipil.

##### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini yang berjudul Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kopertis Wilayah I, hanya mempunyai satu variabel yaitu variabel terikat, yang mana variabel terikatnya yaitu stres kerja.

##### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Di dalam lingkungan kerja, terdapat stres kerja yaitu ketegangan yang sering dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Timbulnya ketegangan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor stres kerja.

###### **1. Stres kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu.

Dalam upaya mengungkapkan informasi mengenai stres kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka digunakanlah skala yang disusun berdasarkan faktor-faktor stres kerja.

Dan menurut pendapat Hurrell, dkk (dalam Munandar, 2008) dapat dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, berdasarkan penelitian diantaranya, yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan dan ciri-ciri individu.

a. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi: bising, getaran dan kebersihan. Sedangkan tuntutan tugas mencakup kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya

1) Tuntutan fisik

Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres. Bising: Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan. Misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan. Ivancevich & Matteson (dalam Munandar, 2008) berpendapat bahwa bising yang berlebih (sekitar 80 desibel) yang berulang kali didengar, untuk jangka waktu yang lama, dapat menimbulkan stres. Dampak psikologis dari bising yang berlebih ialah mengurangi toleransi dari tenaga kerja terhadap pembangkit stres yang lain

dan menurunkan motivasi kerja. Paparan: terhadap bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, mudah tersinggung, dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi. Akibat paparan terhadap bising dalam bentuk perilaku misalnya penurunan produktivitas, terjadinya kecelakaan, bersikap lebih negatif terhadap orang lain, rasa bermusuhan yang lebih terbuka. Vibrasi/getaran: yang beralih dari benda-benda fisik ke badan dapat memberi pengaruh yang tidak baik pada produktivitas kerja. Kebersihan: lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres.

- 2) Tuntutan tugas meliputi kerja *shift*/kerja malam, beban kerja, dan paparan terhadap risiko dan bahaya.
  - Kerja *shift*/ kerja: Monk & Tepas (1985) menunjukkan bahwa kerja *shift*/ kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi pekerja pabrik yang mempengaruhi secara emosional dan biologikal (Munandar, 2008) penelitian menunjukkan para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.
  - Beban kerja terbagi atas dua macam yaitu beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang kurang. Beban kerja yang berlebihan dapat dilihat melalui kondisi dari banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dengan waktu terbatas/ditentukan atau suatu pekerjaan yang sangat sulit untuk dikerjakan karena kurangnya kemampuan, sedangkan beban kerja yang kurang diakibatkan adanya pekerjaan yang dilakukan secara

rutin/monoton, yang pada akhirnya mengakibatkan kebosanan pada pekerja (Schultz & Schultz, 1998).

- Paparan terhadap risiko dan bahaya yang dikaitkan dengan kelompok jabatan tertentu yang dianggap memiliki resiko tinggi dan erupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada pekerja.

b. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ambiguitas peran.

- 1) Konflik peran timbul jika pekerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki. Tugas yang harus dilakukan menurut pandangan karyawan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, dan bertentangan dengan nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Konflik peran yang menimbulkan stres juga karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen, akibatnya sering



muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

2) Ambiguitas peran dirasakan jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kebingungan peran antara lain ketidakjelasan dari sasaran/tujuan kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, dan kurang adanya timbal balik atau ketidakpastian tentang pekerjaan.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan penyebab stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang. Promosi merupakan salah satu usaha perusahaan dalam meningkatkan kemampuan pekerjanya. Setia orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi, namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana. Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi (Evelyn, Girdano, dalam Munandar, 2008):

- Peluang untuk menggunakan ketrampilan jabatan sepenuhnya
- Peluang mengembangkan keterampilan yang baru
- Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Harus hidup dengan orang lain merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Cooper (dalam Munandar 2008) berpendapat bahwa hubungan yang baik antara anggotadari suatu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dalam ambiguitas peran yang tinggi, yang mengarah pada pada komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan sekerjanya (Kahn dalam Munandar, 2008).

e. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik. (Munandar, 2008)

f. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

Kategori penyebab stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja

didalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan pada individu dalam pekerjaannya mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi, namun demikian perlu diketahui bahwa peristiwa kehidupan pribadi dapat meringankan akibat dari penyebab stres organisasi (Munandar, 2008).

g. Ciri-Ciri Individu

Munandar (2008) berpendapat bahwa stres ditentukan pula oleh ciri-ciri individu, sejauh mana melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologikal, fisiologikal dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran).

2. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

## **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian yang akan dilaksanakan adalah seluruh pegawai yang berdinasi di Kantor Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah-I Sumatera Utara sejumlah 60 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka digunakan teknik total sampling, yaitu seluruh jumlah populasi menjadi sampel. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 60 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Informasi atau data dari perusahaan didasarkan pada data sekunder dan primer. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, baik dari buku, internet dan literatur-literatur lain yang sesuai dengan tema penelitian, serta data yang sudah ada di perusahaan.

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara:

### **1. Kuesioner**

Para pegawai diberikan kuesioner tertutup yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama pernyataan berisikan tentang data diri pegawai dan bagian kedua berisi pernyataan-pernyataan tentang faktor-faktor stres kerja.

Pengukuran dari hasil jawaban kuesioner dilakukan dengan menggunakan metode skala *Likert*, yaitu memberikan bobot pada setiap pernyataan. Kemungkinan jawaban tidak hanya sekedar setuju dan tidak setuju tetapi dibuat

dengan lebih banyak, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Penelitian ini menggunakan empat skala dengan bobot masing-masing pada setiap pernyataan favorable.

Bobot Nilai:

- 4 = SS (Sangat Setuju)
- 3 = S (Setuju)
- 2 = TS (Tidak Setuju)
- 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

Dan penelitian ini menggunakan empat skala dengan bobot masing-masing pada setiap pernyataan unfavorable.

Bobot Nilai:

- 1 = SS (Sangat Setuju)
- 2 = S (Setuju)
- 3 = TS (Tidak Setuju)
- 4 = STS (Sangat Tidak Setuju)

## **F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

### **1. Validitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukur melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* rumus angka kasar dari pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total menurut Sugiono (2009), dimana rumusnya 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 product moment  
 $\sum XY$  : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap item dengan nilai total  
 $\sum X$  : 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

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel juga dapat dikatakan kepercayaan, konsistensi, dan sebagainya. Menurut Azwar (2012) hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang diukur memang belum berubah. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[ \frac{1 - S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

- $S_1^2$  dan  $S_2^2$  : Varian skor belahan 1 dan varian skor belahan 2  
 $S_x^2$  : Varian skor skala

## G. Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karenanya untuk melihat persentase faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja Pegawai Negeri Sipil digunakan rumus F% sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah jawaban setiap faktor}}{\text{Total jawaban seluruh faktor}} \times 100\%$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan frekuensi untuk melihat jumlah jawaban untuk setiap faktor dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Prekuensi} = \frac{\text{Persentase}}{100} \times N$$

Penelitian ini bersifat analisis *statistic deskriptif* (deskriptif artinya bersifat memberi gambaran). Statistik deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, penyajian dan sehingga memberikan informasi. Analisis deskriptif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja Pegawai Negeri Sipil, disusun berdasarkan frekuensi dalam bentuk persentase. Seluruh data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik komputer program SPSS.

## DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S, 2012, *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Dwijayanti, D, A. (2012). Gambaran Stres Kerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Gudang Farmasi Pada Dinas Kesehatan Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Psikologi* [on-line]. Diakses pada tanggal 28 September 2017 dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=62906&val=4564>

Indriyani, A, SE. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Tesis S-2 Program Studi Magister Manajemen) Semarang, Universitas Diponegoro [on-line]. Diakses pada tanggal 25 November 2016 dari [http://eprints.undip.ac.id/16657/1/AZAZAH\\_INDRIYANI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/16657/1/AZAZAH_INDRIYANI.pdf)

Lutfiyah (2011, September). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas [on-line]. Diakses pada tanggal 25 November 2016 dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1562/1/LUTFIYAH-FPS.pdf>

Marliani, Rosleny, M.Si. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung. CV. Pustaka Setia.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia.

Reber, A.S. & Emily S.r. 2010. *Kamus Psikologi*, Yogyakarta: PustakaPelajar.

Rini, F.J. (2002). Stres Kerja. *Jurnal Psikologi* [on-line]. Diakses pada tanggal 25 November 2016 dari [http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel\\_detail.asp?id=172](http://www.e-psikologi.com/epsi/artikel_detail.asp?id=172)

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&B*. Bandung CV. Alfabeta.

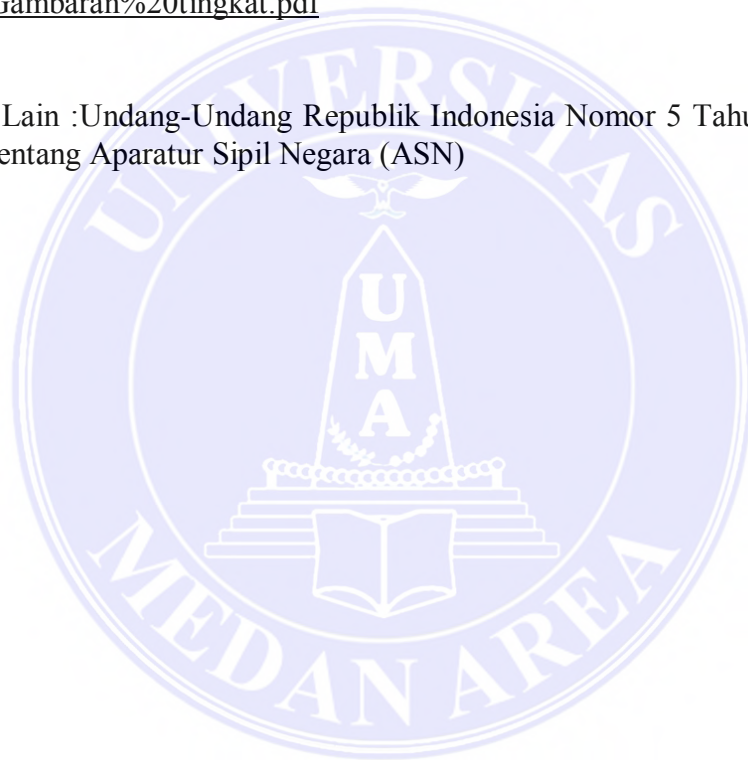


Umam, Khaerul. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Wijono, Sutarto. 2011. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.

Wildani, A.A. (2012). Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok (Naskah Publikasi S-1 Fakultas Ilmu Keperawatan). Depok, Universitas Indonesia [on-line]. Diakses pada tanggal 25 November 2016 dari <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20334577-S44105-Gambaran%20tingkat.pdf>

Sumber Lain :Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)





# LAMPIRAN A

## Skala



### **DATA IDENTITAS DIRI**

1. Inisial :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :

### **PETUNJUK PENYAJIAN SKALA**

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan kedalam 1 alat ukur(skala).  
Kamu diminta untuk memberikan pendapat terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat didalam skala tersebut.

#### **Keterangan :**

Untuk pengisian skala :

- SS = Bila merasa Sangat Sesuai dengan pernyataan yang diajukan.
- S = Bila merasa Sesuai dengan pernyataan yang diajukan.
- TS = Bila merasa Tidak Sesuai dengan pernyataan yang diajukan.
- STS = Bila merasa Sangat Tidak Sesuai dengan pernyataan yang diajukan.

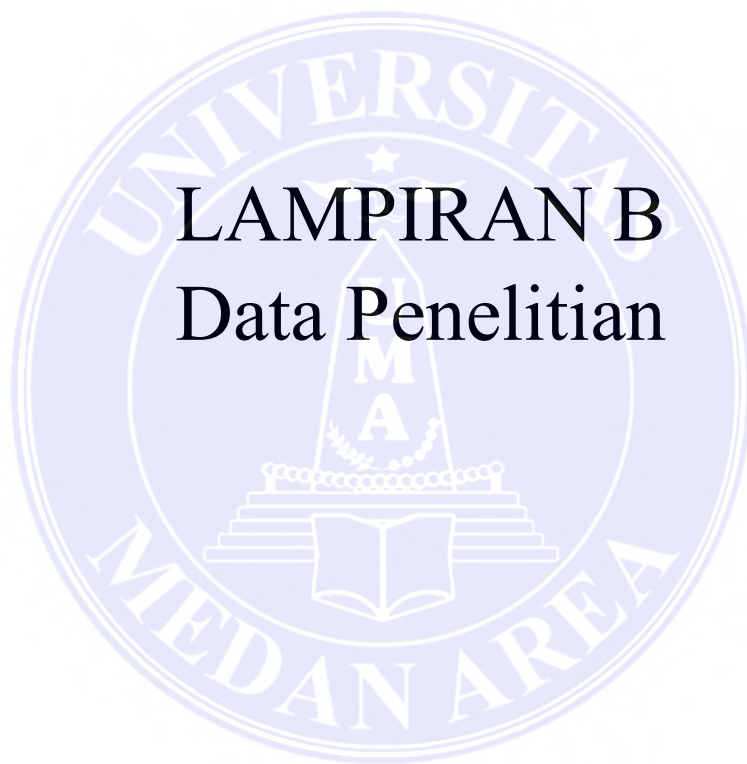
Kamu hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (x) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

### SELAMAT BEKERJA

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Ruangan kerja saya terlalu bising	SS	S	TS	STS
2.	Saya dibimbing ketika saya melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
3.	Saya diberi reward ketika menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
4.	Kedepannya perusahaan ini akan semakin maju	SS	S	TS	STS
5.	Tidak adanya dukungan dalam menyelesaikan masalah	SS	S	TS	STS
6.	Saya sapat mengatur keuangan saya	SS	S	TS	STS
7.	Pekerjaan saya yang dulu lebih baik dari yang sekarang	SS	S	TS	STS
8.	Saya melakukan pekerjaan yang bukan bagian saya	SS	S	TS	STS
9.	Tidak adanya suara berisik diruangan saya membuat saya konsentrasi	SS	S	TS	STS
10.	Rekan kerja saya suka memberikan pekerjaan tambahan untuk saya	SS	S	TS	STS
11.	Saya dilibatkan dalam kegiatan kantor	SS	S	TS	STS
12.	Peraturan yang ada dalam perusahaan saat ini membuat suasana tertekan	SS	S	TS	STS
13.	Saya merasa kurang mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	SS	S	TS	STS
14.	Kebisingan diruangan kerja membuat saya sakit kepala	SS	S	TS	STS
15.	Saya bekerja sesuai kemampuan saya	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa jenuh dengan kondisi dan suasana kerja yang monoton	SS	S	TS	STS
17.	Saya suka bercerita banyak hal tentang masalah saya dengan teman	SS	S	TS	STS
18.	Apabila pekerjaan yang saya lakukan salah, saya langsung dimarahi atasan saya	SS	S	TS	STS
19.	Saya mengerti apa yang akan saya kerjakan	SS	S	TS	STS
20.	Saya peduli dengan masalah yang ada	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	SS	S	TS	STS
22.	Saya harus mencari pekerjaan lain untuk membiayai kehidupan keluarga saya	SS	S	TS	STS
23.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik	SS	S	TS	STS
24.	Tamu yang datang selalu tidak sabaran	SS	S	TS	STS
25.	Keluarga menuntut saya untuk pulang tepat waktu	SS	S	TS	STS
26.	Atasan tidak pernah memberi pekerjaan yang melebihi tugas saya	SS	S	TS	STS
27.	Saya mengambil keputusan dengan cepat pada saat genting	SS	S	TS	STS

28.	Pendapat saya tidak pernah didengar	SS	S	TS	STS
29.	Saya didukung dalam pekerjaan ini	SS	S	TS	STS
30.	Ruangan kerja saya sangat nyaman	SS	S	TS	STS
31.	Saran saya diterima dengan baik	SS	S	TS	STS
32.	Keluarga dapat memahami waktu kerja saya	SS	S	TS	STS
33.	Saya menjalani kehidupan penuh dengan rasa syukur	SS	S	TS	STS
34.	Perusahaan memiliki prospek yang kurang baik dimasa mendatang	SS	S	TS	STS
35.	Saya bekerja sesuai dengan bidang saya	SS	S	TS	STS
36.	Saya sulit berkonsentrasi sehingga suasana kerja tidak lagi menyenangkan	SS	S	TS	STS
37.	Saya dapat mengatasi masalah saya sendiri	SS	S	TS	STS
38.	Atasan maupun rekan kerja saya kurang peduli dalam pemecahan masalah	SS	S	TS	STS
39.	Saya menghadapi tamu yang ramah	SS	S	TS	STS
40.	Lingkungan di tempat kerja saya kotor	SS	S	TS	STS
41.	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ada	SS	S	TS	STS
42.	Saya nyaman bekerja dengan keadaan apapun	SS	S	TS	STS
43.	Saya senang dengan pekerjaan ini	SS	S	TS	STS
44.	Saya bekerja keras untuk melunasi tagihan	SS	S	TS	STS
45.	Saya tidak suka pekerjaan dibidang ini	SS	S	TS	STS
46.	Saya bekerja dengan ruangan yang layak	SS	S	TS	STS
47.	Pekerjaan saya tidak pernah dihargai	SS	S	TS	STS
48.	Saya tidak memiliki tagihan apapun	SS	S	TS	STS
49.	Saya tidak diikut sertakan dalam kegiatan apapun	SS	S	TS	STS
50.	Pekerjaan yang saya lakukan dengan baik tidak pernah dihargai	SS	S	TS	STS
51.	Atasan saya menuntut agar pekerjaan selesai dengan cepat	SS	S	TS	STS
52.	Saya tidak pernah dipromosikan meskipun saya sudah bekerja keras	SS	S	TS	STS
53.	Posisi saya sangat penting di kantor	SS	S	TS	STS
54.	Saya sangat bersahabat	SS	S	TS	STS
55.	Pimpinan bersifat otoriter sehingga saya merasa tertekan	SS	S	TS	STS
56.	Saya dan rekan selalu berdiskusi menyelesaikan masalah	SS	S	TS	STS
57.	Saya merasa kurang bahagia	SS	S	TS	STS
58.	Pekerjaan saya terlalu banyak	SS	S	TS	STS
59.	Saya melakukan semua pekerjaan	SS	S	TS	STS
60.	Atasan saya sangat profesional	SS	S	TS	STS
61.	Saya sulit mengendalikan emosi	SS	S	TS	STS
62.	Saya membiarkan masalah yang ada	SS	S	TS	STS
63.	Pekerjaan saya dipuji	SS	S	TS	STS

64.	Saya bekerja sesuai dengan jobdesk saya	SS	S	TS	STS
65.	Tidak adanya kepercayaan pada kemampuan saya	SS	S	TS	STS
66.	Saya tidak terlalu mengerti dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
67.	Waktu saya untuk keluarga selalu ada	SS	S	TS	STS
68.	Saya sangat berengalaman dalam bidang saya saat ini	SS	S	TS	STS
69.	Tanpa saya kantor akan tetap maju	SS	S	TS	STS
70.	Saya bekerja sesuai kemampuan saya	SS	S	TS	STS
71.	Bawahan saya tidak melakukan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
72.	Saya memikirkan dengan matang saya akan mengambil keputusan	SS	S	TS	STS
73.	Saya merasa kurang memiliki waktu untuk keluarga	SS	S	TS	STS
74.	Saya senang apabila menyelesaikan suatu masalah	SS	S	TS	STS
75.	Atasan saya tidak yakin dengan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
76.	Saya mendapat pujian apabila pekerjaan saya baik	SS	S	TS	STS
77.	Saya merasa puas bekerja disini	SS	S	TS	STS
78.	Saya kurang berpengalaman dalam bidang saya saat ini	SS	S	TS	STS
79.	Saya dan rekan kerja membagi pekerjaan	SS	S	TS	STS
80.	Saya disenangi karena kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
81.	Saya biasa saja bekerja disini	SS	S	TS	STS
82.	Saya bekerja dengan orang-orang yang saling menghargai	SS	S	TS	STS
83.	Saya menyelesaikan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
84.	Saya dan bawahan saling bekerja sama	SS	S	TS	STS



**LAMPIRAN B**  
**Data Penelitian**



No.R	FAKTOR 1										FAKTOR 2							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
2	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
7	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
9	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4
13	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
15	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
16	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
17	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3
18	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
19	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3
20	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4
21	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
22	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3
23	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
24	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
25	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
26	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3
27	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
28	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
29	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
31	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3
32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
35	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
36	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
37	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3

38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
39	4	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3
40	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
41	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
42	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
44	1	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1
45	3	3	2	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3
47	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
48	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	3
49	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3		3
50	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3
51	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
52	3	2	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3
53	3	4	1	3	1	4	3	3	3	1	1	2	2	4	3	4	3
54	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	1	3	2
55	2	2	4	2	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	2	2
56	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	1	2	4	2	3	2	2
58	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2
59	2	3	1	3	4	1	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2
60	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3

FAKTOR 3											FAKTOR 4									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4
4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3
4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

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





FAKTOR 5								FAKTOR 6										
1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3
3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3

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



FAKTOR 7									TOTAL
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	201
3	3	3	3	3	3	3	4	4	207
3	3	3	3	3	3	3	4	3	199
3	3	3	4	3	3	3	4	4	216
3	3	3	3	3	4	4	4	4	220
4	3	3	4	3	3	3	3	4	221
3	3	3	4	3	4	4	4	4	221
3	3	3	4	3	4	4	4	4	220
4	3	4	3	3	4	4	4	3	239
3	3	3	3	3	4	4	3	3	219
3	3	3	4	3	4	4	3	3	233
3	3	3	3	3	3	3	3	3	205
3	3	3	3	3	3	3	3	3	208
4	3	3	3	3	3	3	4	4	219
3	3	3	3	3	3	3	4	4	215
4	3	4	3	3	3	3	3	3	229
4	3	4	4	3	4	4	3	3	242
3	3	4	4	4	4	4	4	4	251
4	3	4	3	3	3	3	3	3	228
3	3	4	3	3	3	3	4	4	232
4	3	3	4	4	4	4	4	4	246
3	3	1	3	3	3	3	3	4	210
4	3	4	3	3	4	4	4	4	246
3	4	4	3	3	3	3	4	3	247
3	3	3	3	3	3	3	3	4	210
3	3	3	4	3	4	4	4	3	217
3	3	3	4	4	3	3	3	3	233
3	3	3	3	3	4	4	4	3	225
3	3	3	4	3	3	3	4	4	224
3	3	3	4	3	3	3	4	3	210
3	4	3	4	4	3	3	3	3	234
4	3	4	4	3	4	4	4	4	248
3	3	3	3	3	3	3	3	3	214
3	3	3	3	3	3	3	3	3	203
3	3	3	3	4	4	4	3	3	222
4	3	3	3	3	3	3	4	4	227
3	3	3	3	3	3	3	3	3	209

3	3	3	3	3	3	3	3	3	194
4	4	2	4	4	4	4	3	3	241
3	3	3	4	3	3	3	3	3	204
3	3	3	3	3	4	4	3	3	212
4	3	3	3	3	3	3	3	3	212
3	3	3	3	3	2	2	3	2	187
2	3	4	3	2	4	4	3	3	174
3	3	3	2	2	3	3	4	4	197
3	2	4	3	3	3	3	2	3	193
4	3	3	3	4	3	3	2	4	228
3	3	3	3	2	2	2	2	2	175
2	3	3	2	2	2	2	3	2	175
3	2	4	3	3	3	3	2	2	189
3	3	3	3	3	3	3	1	3	198
4	3	3	3	4	1	1	3	2	188
4	3	3	1	1	3	3	2	1	158
3	1	1	3	2	2	2	3	3	184
3	3	2	3	4	2	2	3	2	186
3	3	3	3	3	2	2	3	3	201
2	3	3	3	3	2	2	4	3	183
3	3	2	3	3	3	3	3	3	190
4	3	2	1	1	3	3	1	4	191
4	3	3	3	3	3	3	3	3	229



# LAMPIRAN C

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

## Scale: STRES KERJA

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	84

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	248.70	498.044	.649	.910
VAR00002	248.97	504.914	.403	.911
VAR00003	248.50	506.356	.373	.912
VAR00004	248.70	498.044	.649	.910
VAR00005	248.97	504.914	.403	.911
VAR00006	248.50	506.356	.373	.912
VAR00007	248.65	506.842	.391	.912
VAR00008	248.97	506.101	.454	.911
VAR00009	249.03	501.999	.476	.911
<b>VAR00010</b>	<b>249.32</b>	<b>509.576</b>	<b>.246</b>	<b>.912</b>
VAR00011	248.62	499.732	.532	.910
VAR00012	248.72	499.054	.529	.910
VAR00013	248.90	509.854	.369	.912
VAR00014	248.78	502.206	.517	.911
VAR00015	248.72	502.240	.462	.911
VAR00016	248.73	505.656	.405	.911
VAR00017	248.88	502.274	.430	.911
VAR00018	248.88	502.444	.500	.911
VAR00019	248.65	502.604	.429	.911

VAR00020	248.98	505.610	.389	.911
<b>VAR00021</b>	<b>248.83</b>	<b>508.718</b>	<b>.264</b>	<b>.912</b>
VAR00022	248.87	501.541	.547	.911
<b>VAR00023</b>	<b>249.30</b>	<b>512.688</b>	<b>.058</b>	<b>.914</b>
VAR00024	248.75	503.750	.489	.911
VAR00025	249.00	503.424	.378	.911
VAR00026	248.82	502.898	.445	.911
<b>VAR00027</b>	<b>248.53</b>	<b>506.931</b>	<b>.296</b>	<b>.912</b>
VAR00028	248.57	503.538	.497	.911
VAR00029	248.58	502.145	.504	.911
VAR00030	248.72	503.868	.352	.912
VAR00031	248.58	500.790	.508	.911
VAR00032	248.72	500.545	.482	.911
VAR00033	248.82	507.068	.317	.912
<b>VAR00034</b>	<b>248.70</b>	<b>511.197</b>	<b>.207</b>	<b>.912</b>
VAR00035	248.63	500.033	.573	.910
<b>VAR00036</b>	<b>248.58</b>	<b>507.908</b>	<b>.295</b>	<b>.912</b>
VAR00037	248.45	505.370	.385	.911
VAR00038	248.58	504.349	.499	.911
VAR00039	248.57	504.826	.403	.911
VAR00040	248.40	506.786	.391	.912
VAR00041	248.63	499.965	.529	.911
<b>VAR00042</b>	<b>248.57</b>	<b>510.012</b>	<b>.241</b>	<b>.912</b>
VAR00043	248.72	500.037	.559	.910
VAR00044	248.77	509.097	.433	.912
VAR00045	248.62	506.342	.426	.911
VAR00046	248.68	503.305	.498	.911
VAR00047	248.65	503.655	.496	.911
VAR00048	248.83	504.684	.430	.911
VAR00049	248.60	500.617	.481	.911
VAR00050	248.80	505.892	.351	.912
VAR00051	248.68	497.203	.643	.910
VAR00052	248.52	503.271	.495	.911
VAR00053	248.95	501.269	.481	.911
VAR00054	248.88	501.495	.535	.911
<b>VAR00055</b>	<b>250.42</b>	<b>516.179</b>	<b>-.010</b>	<b>.914</b>
<b>VAR00056</b>	<b>250.43</b>	<b>514.318</b>	<b>.040</b>	<b>.914</b>
VAR00057	248.75	498.767	.573	.910
VAR00058	248.52	503.068	.420	.911
VAR00059	248.67	503.412	.379	.911
VAR00060	248.85	505.926	.441	.911
<b>VAR00061</b>	<b>250.45</b>	<b>510.964</b>	<b>.134</b>	<b>.913</b>
VAR00062	248.70	498.044	.649	.910
VAR00063	248.55	500.523	.491	.911

VAR00064	248.68	500.084	.522	.911
VAR00065	248.57	502.419	.433	.911
VAR00066	248.57	512.656	.158	.913
VAR00067	248.35	515.214	-.078	.942
VAR00068	248.75	498.767	.573	.910
VAR00069	250.45	510.964	.134	.913
VAR00070	248.52	503.068	.420	.911
VAR00071	250.52	514.695	.038	.914
VAR00072	248.67	503.412	.379	.911
VAR00073	248.85	505.926	.441	.911
VAR00074	248.70	501.027	.517	.911
VAR00075	250.50	518.492	-.075	.914
VAR00076	248.70	498.044	.649	.910
VAR00077	248.55	500.523	.491	.911
VAR00078	248.68	500.084	.522	.911
VAR00079	248.70	501.027	.517	.911
VAR00080	250.47	518.592	-.074	.915
VAR00081	248.57	502.419	.433	.911
VAR00082	248.57	507.911	.307	.912
VAR00083	249.10	504.193	.368	.911
VAR00084	250.47	513.880	.059	.914

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
251.88	516.512	22.727	84



**LAMPIRAN D**  
**Analisis Faktorial**

```

GET FILE='C:\Users\User\Desktop\SPSS - RARA\FAKTORIAL.sav'.
FACTOR /VARIABLES FAKTOR1 FAKTOR2 FAKTOR3 FAKTOR4 FAKTOR5
FAKTOR6 FAKTOR7 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS FAKTOR1 FAKTOR2
FAKTOR3 FAKTOR4 FAKTOR5 FAKTOR6 FAKTOR7 /PRINT INITIAL KMO
EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION.

```

## Factor Analysis

### Notes

	Output Created	08-Sep-2017 08:52:05
	Comments	
Input	Data	C:\Users\User\Desktop\SPSS - RARA\FAKTORIAL.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.



	Syntax	FACTOR /VARIABLES FAKTOR1 FAKTOR2 FAKTOR3 FAKTOR4 FAKTOR5 FAKTOR6 FAKTOR7 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS FAKTOR1 FAKTOR2 FAKTOR3 FAKTOR4 FAKTOR5 FAKTOR6 FAKTOR7 /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.031
	Maximum Memory Required	7204 (7.035K) bytes

[DataSet2]

**KMO and Bartlett's Test**

	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.875
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	422.663
	df	21
	Sig.	.000

**Communalities**

	Initial	Extraction
FAKTOR INTRINSIK DALAM PEKERJAAN	1.000	.811
FAKTOR PERAN INDIVIDU DALAM ORGANISASI	1.000	.743
FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR	1.000	.828
FAKTOR HUBUNGAN DALAM PEKERJAAN	1.000	.788
FAKTOR STRUKTUR DAN IKLIM ORGANISASI/PEKERJAAN	1.000	.830
FAKTOR TUNTUTAN DARI LUAR ORGANISASI/PEKERJAAN	1.000	.728
FAKTOR CIRI-CIRI INDIVIDU	1.000	.772

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.500	78.575	
2	.511	7.296	85.871
3	.309	4.413	90.284
4	.249	3.553	93.837
5	.223	3.185	97.022
6	.116	1.661	98.683
7	.092	1.317	100.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues	Extraction Sums of Squared Loadings		
	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	78.575	5.500	78.575	78.575

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component
	1
FAKTOR INTRINSIK DALAM PEKERJAAN	.901
FAKTOR PERAN INDIVIDU DALAM ORGANISASI	.862
FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR	.910
FAKTOR HUBUNGAN DALAM PEKERJAAN	.888
FAKTOR STRUKTUR DAN IKLIM ORGANISASI/PEKERJAAN	.911
FAKTOR TUNTUTAN DARI LUAR ORGANISASI/PEKERJAAN	.853
FAKTOR CIRI-CIRI INDIVIDU	.879

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

The image features a large, faint watermark of the Universitas Medan Area logo in the background. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' around the perimeter. In the center, there is a stylized building with the letters 'U', 'M', and 'A' stacked vertically on top, and an open book below it.

**LAMPIRAN E**  
**Analisis Deskriptif Frekuentif**

```
FREQUENCIES VARIABLES=FAKTOR1 FAKTOR2 FAKTOR3 FAKTOR4 FAKTOR5
FAKTOR6 FAKTOR7 /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

### Notes

	Output Created	08-Sep-2017 23:12:06
	Comments	
Input	Data	DataSet1
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
	Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=FAKTOR1 FAKTOR2 FAKTOR3 FAKTOR4 FAKTOR5 FAKTOR6 FAKTOR7 /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:01.857
	Elapsed Time	0:00:01.942

[DataSet1]

**Frequency Table****FAKTOR INTRINSIK DALAM PEKERJAAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	35	58.3	58.3	58.3
	Sedang	20	33.3	33.3	91.7
	Rendah	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**FAKTOR PERAN INDIVIDU DALAM ORGANISASI**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	45.0	45.0	45.0
	Sedang	17	28.3	28.3	73.3
	Rendah	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	37	61.7	61.7	61.7
	Sedang	17	28.3	28.3	90.0
	Rendah	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**FAKTOR HUBUNGAN DALAM PEKERJAAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	32	53.3	53.3	53.3
	Sedang	15	25.0	25.0	78.3
	Rendah	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**FAKTOR STRUKTUR DAN IKLIM ORGANISASI/PEKERJAAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	42	70.0	70.0	70.0
	Sedang	17	28.3	28.3	98.3
	Rendah	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**FAKTOR TUNTUTAN DARI LUAR ORGANISASI/PEKERJAAN**

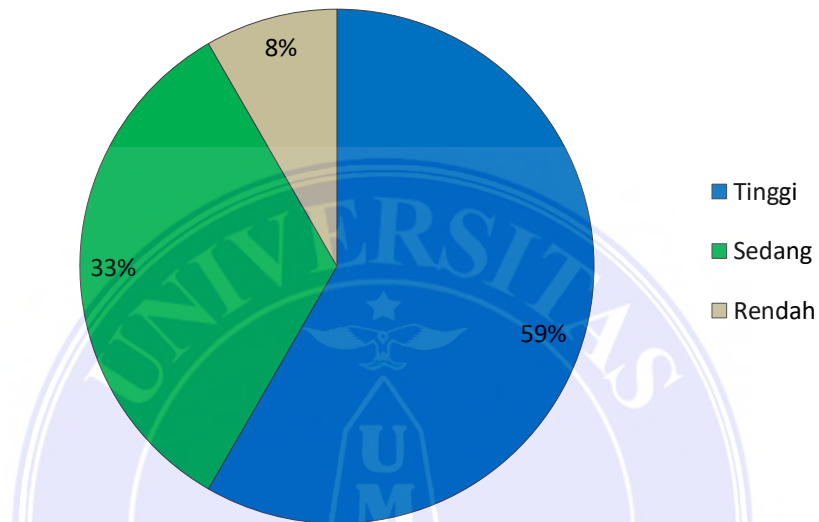
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	20	33.3	33.3	33.3
	Sedang	22	36.7	36.7	70.0
	Rendah	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**FAKTOR CIRI-CIRI INDIVIDU**

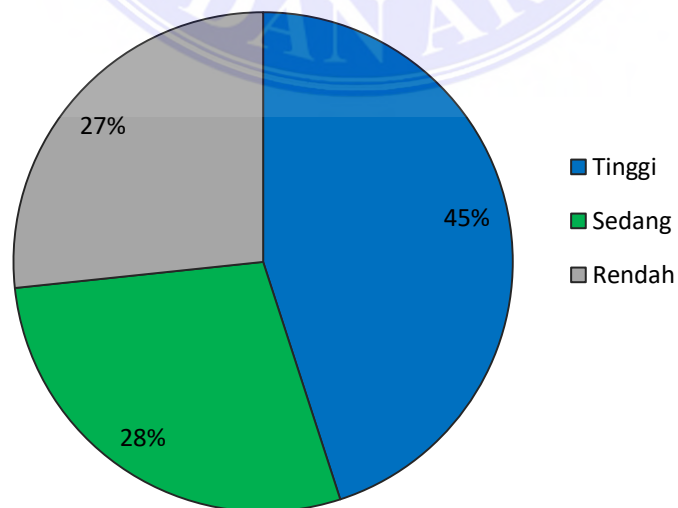
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	29	48.3	48.3	48.3
	Sedang	21	35.0	35.0	83.3
	Rendah	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## Pie Chart

### FAKTOR INTRINSIK DALAM PEKERJAAN

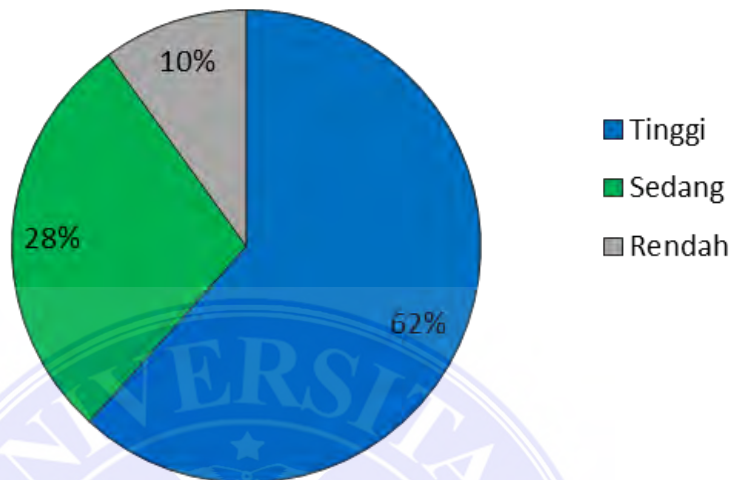


### FAKTOR PERAN INDIVIDU DALAM ORGANISASI

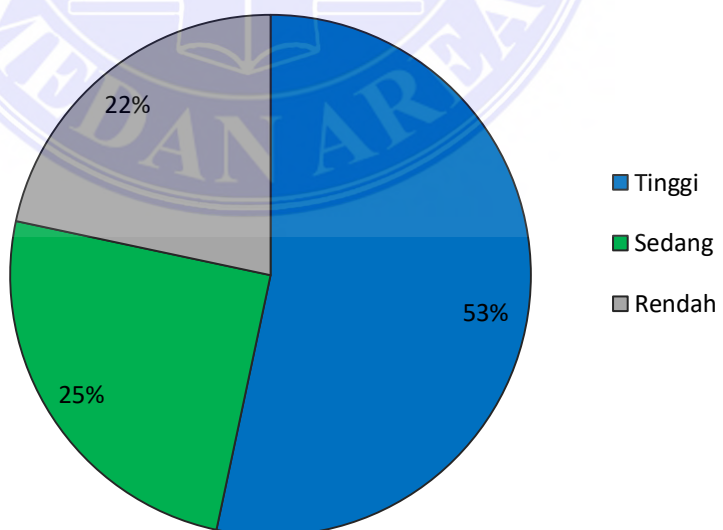


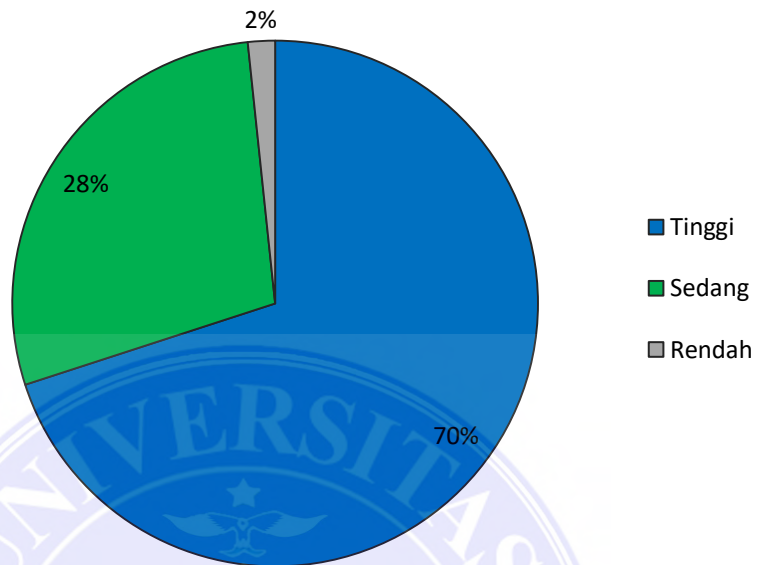
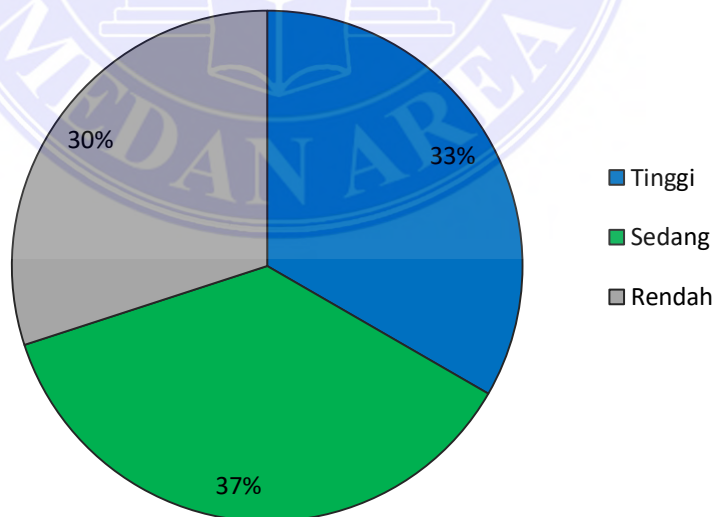


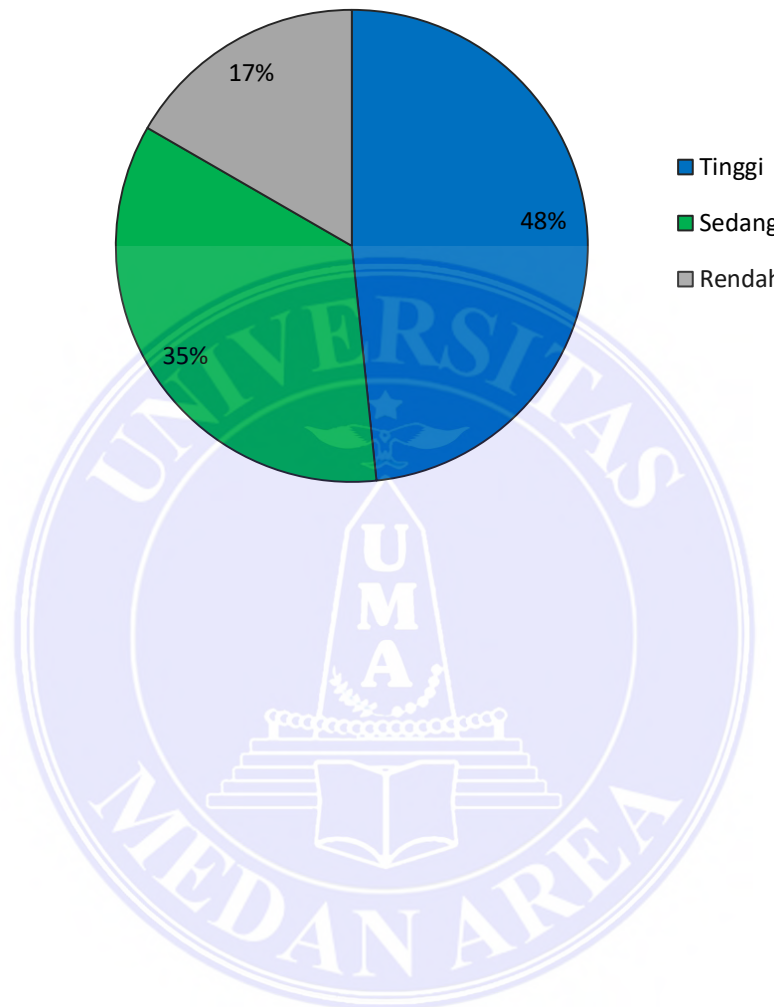
### FAKTOR PENGEMBANGAN KARIR



### FAKTOR HUBUNGAN DALAM PEKERJAAN



**FAKTOR STRUKTUR DAN IKLIM ORGANISASI/PEKERJAAN****FAKTOR TUNTUTAN DARI LUAR ORGANISASI/PEKERJAAN**

**FAKTOR CIRI-CIRI INDIVIDU**

The image features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo in the background. The logo is circular and contains a central emblem with a book and a building, surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

**LAMPIRAN F**  
**Surat Pengantar Pengambilan Data**  
**Surat Selesai Penelitian**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998  
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331  
Email : [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id) Website: [uma.ac.id](http://uma.ac.id)

Nomor : 269 /FPSI/01.10/IX/2017  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data Penelitian

Medan, 26 September 2017

Yth, Kepala Kantor Koordinator Perguruan Tinggi Swasta  
(KOPERTIS) Wilayah I Sumatera Utara

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Juanita Sarastianingsih  
NPM : 13 860 0314  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (KOPERTIS) Wilayah I Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*".

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 **Kantor** yang Bapak/Ibu pimpin.

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



Wakil Rektor Bidang Akademik,

Dr. Heri Kusmanto, MA



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
KOORDINASI PERGURUAN TINGGI SWASTA  
WILAYAH I

Jalan Sempurna Tanjung Sari Medan 20132  
Telepon : 061 – 8214878, 8210359, Fax. : 8210360  
Laman : www.kopertis1.or.id

Nomor : 122 /K1.1/KM/2017  
Perihal : Selesai Melaksanakan Penelitian

27 September 2017

Yth. Rektor Universitas Medan Area  
Jalan Kolam/PBSI No.1  
Medan

Sehubungan surat Saudara Nomor 269/FPSI/01.10/IX/2017 tanggal 6 September 2017 perihal pada pokok surat, dengan hormat diberitahukan bahwa pengambilan data penelitian mahasiswa Saudara, atas nama:

Nama : Juanita Sarastianingsih  
NPM : 13.860.0314  
Program Studi : Ilmu Program  
Fakultas : Psikologi

Telah selesai dilaksanakan di kantor Kopertis Wilayah I Sumatera Utara guna penyusunan skripsi dengan judul "*Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*".

Selanjutnya kami informasikan agar skripsi mahasiswa tersebut disampaikan kepada Koordinator Kopertis Wilayah I Sumatera Utara melalui pimpinan perguruan tinggi, sebanyak satu eksemplar.

Atas perhatian dan kerja samanya, kami mengucapkan terima kasih.

A.n. Koordinator,  
Sekretaris Pelaksana,  
Mahrisum  
NIP.196406021992032002