

**GAMBARAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI
UNIVERSITAS MEDAN AREA BIDANG ADMINISTRASI**

SKRIPSI

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

OLEH:

PRINENSIS PANGGABEAN

15.860.0192



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

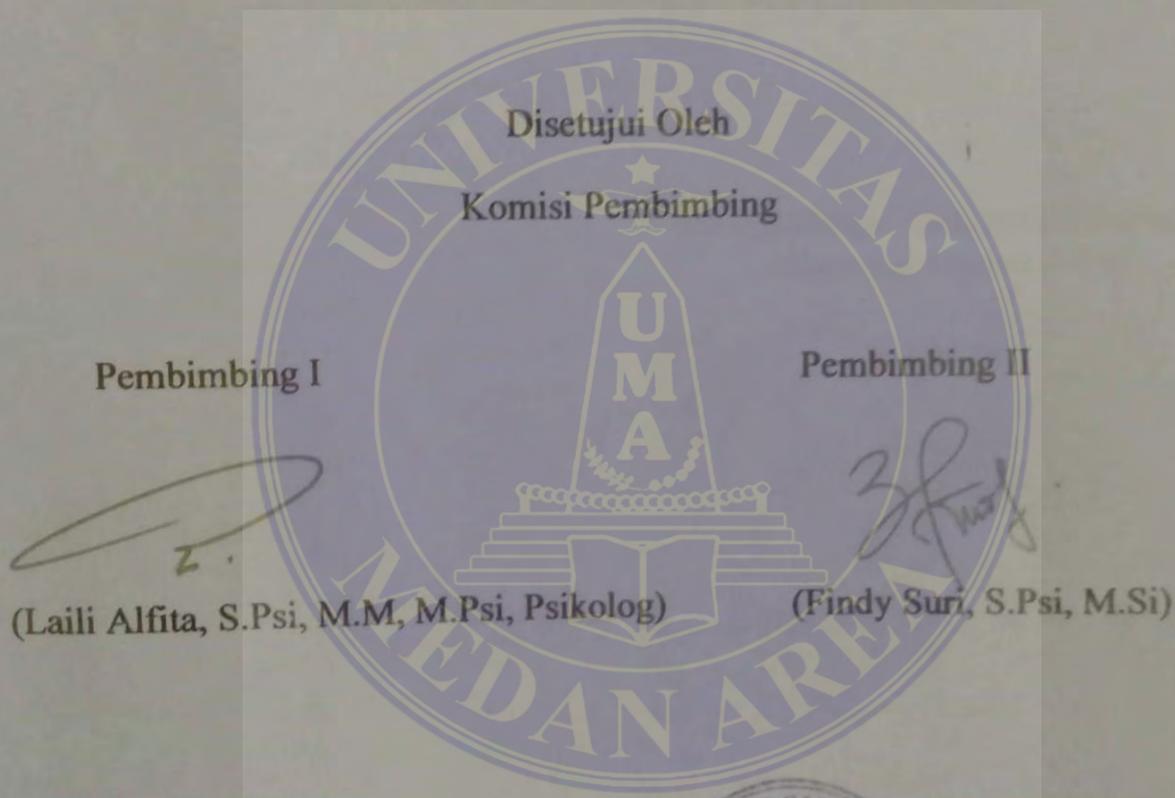
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran Stres Kerja Pada Pegawai Di Universitas Medan Area
Bidang Administrasi

Nama : Prinensis Rintra Tri Ekasta Panggabean

NPM : 15.860.0192

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi



Tanggal Lulus : Kamis, 24 Juni 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

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

24 Juni 2021



(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji

1. Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi
3. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
4. Findy Suri, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan

Three handwritten signatures in blue ink are written over horizontal lines, corresponding to the names of the examiners listed on the left.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

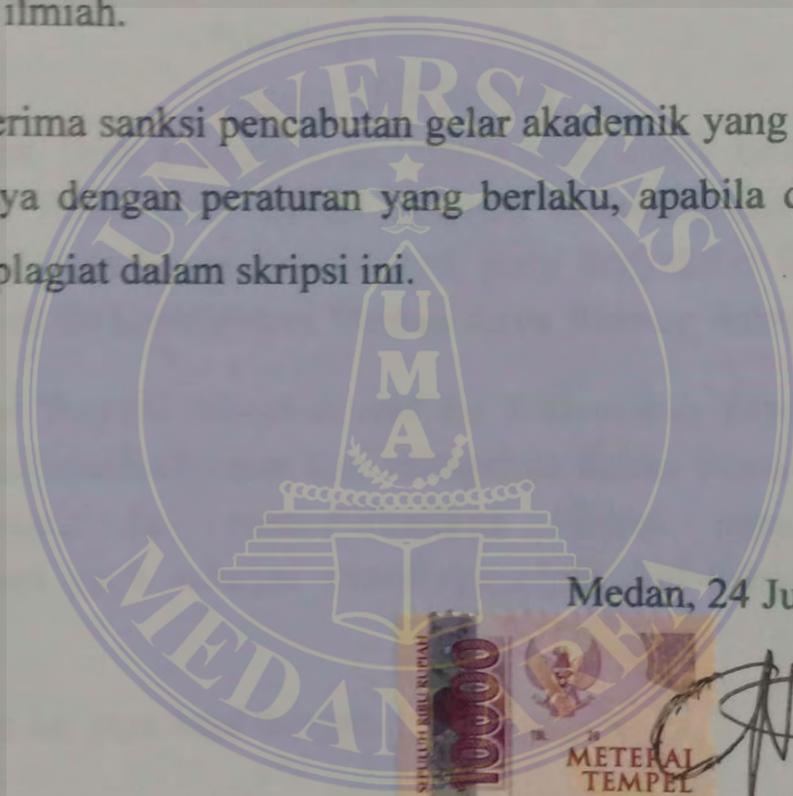
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



Medan, 24 Juni 2021



Tanda tangan

(Prinensis Rintra Tri Ekasta Panggabean)
15.860.0192

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/THESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Prinensis Rintra Tri Ekasta Panggabean
NPM : 15.860.0192
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Gambaran Stres Kerja Pada Pegawai Di Universitas Medan Area Bidang Administrasi.**

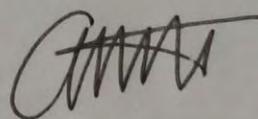
Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 24 Juni 2021

Yang menyatakan



(Prinensis Panggabean)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

**GAMBARAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI
UNIVERSITAS MEDAN AREA BIDANG ADMINISTRASI
PRINENSIS PANGGABEN**

NPM: 15 860 0192

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *Stres Kerja* pada pegawai di Universitas Medan Area Bidang Administrasi. *Stres Kerja* merupakan kondisi seseorang yang dapat disebabkan oleh tuntutan dari lingkungan dan situasi sosial yang mengakibatkan seseorang tersebut tidak dapat mengontrol sehingga berpotensi merugikan individu tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sample penelitian berjumlah 36 pegawai di Universitas Medan Area Bidang Administrasi. Analisis data yang digunakan untuk melihat gambaran stres kerja pada pegawai di Universitas Medan Area adalah dengan menggunakan Uji Normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan analisis yang dilakukan diketahui bahwa skala *Stres Kerja* berdistribusi normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,01$ sebarannya dinyatakan tidak normal. Pengambilan data dengan menggunakan model skala Likert melalui skala dari aspek *Stres Kerja* antara lain : *gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku*. Reliabilitas menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach*. Reliabilitas item sebesar $\alpha = 0,951$. Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh hasil stres kerja pada Pegawai Bidang Administrasi di Universitas Medan Area didapatkan nilai rata-rata gejala fisiologis sebesar 38,56 atau 43%, nilai rata-rata gejala psikologis sebesar 35,83 atau 40%, nilai rata-rata gejala perilaku sebesar 15,50 atau 17%. Berdasarkan hasil analisis ini, diketahui yang memiliki presentase terbesar yaitu nilai rata-rata gejala Fisiologis sebesar 38,56 atau 43% dan yang memiliki presentase terendah yaitu nilai rata-rata gejala Perilaku sebesar 15,50 atau 17%. Oleh karena itu maka dalam hasil penelitian ini maka aspek *Stres Kerja* pada pegawai di Universitas Medan Area Bidang Administrasi yang paling tinggi adalah (1) Dari hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif, untuk gejala fisiologis diketahui yang memiliki gejala fisiologis kategori tinggi 5 orang, sedang 17 orang dan rendah 14 orang. (2) Dari hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif, untuk gejala psikologis diketahui yang memiliki gejala psikologi kategori tinggi 6 orang, sedang 19 orang dan rendah 19 orang. (3) Dari hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif, untuk gejala perilaku diketahui yang memiliki gejala perilaku kategori tinggi 4 orang, sedang 14 orang dan rendah 18 orang.

Kata Kunci : Bidang administrasi, gambaran stres kerja, pegawai

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

DESCRIPTION OF WORK STRESS ON EMPLOYEES IN MEDAN UNIVERSITY AREA OF ADMINISTRATION

PRINENSIS PANGGABEAN

NPM: 15 860 0192

ABSTRACT

This study aims to determine the description of work stress on employees at the University of Medan Area Administration. Job stress is a person's condition that can be caused by demands from the environment and social situations that result in a person unable to control so that it has the potential to harm the individual. This study uses a quantitative descriptive approach with a research sample of 36 employees at the University of Medan Area for Administration. Analysis of the data used to view the description of work stress on employees at the University of Medan Area is to use the distribution normality test analyzed using the normality test of the distribution of research data using the Kolmogrov-Smirnov technique. Based on the analysis conducted, it is known that the work stress scale is normally distributed. As a criterion if $p > 0.05$ then the distribution is declared normal, on the contrary if $p < 0.01$ the distribution is declared abnormal. Data retrieval using a Likert scale model through a scale of aspects of Job Stress, including: physiological symptoms, psychological symptoms, and behavioral symptoms. Reliability using Cronbach's Alpha coefficient technique. The reliability of the item is = 0.951. Based on the results of data analysis, the results of work stress on Administrative Officers at the University of Medan Area obtained the average value of physiological symptoms of 38.56 or 43%, the average value of psychological symptoms of 35.83 or 40%, the average value behavioral symptoms by 15.50 or 17%. Based on the results of this analysis, it is known that those who have the largest percentage are the average value of Physiological symptoms of 38.56 or 43% and those who have the lowest percentage are the average values of Behavioral symptoms of 15.50 or 17%. Therefore, in the results of this study, the aspects of Job Stress on employees at the Medan University Area Administration Division are the highest (1) From the results of the calculation of the descriptive analysis of the frequency, for physiological symptoms it is known that 5 people have physiological symptoms in the high category, while 17 people and low 14 people. (2) From the results of the calculation of the descriptive analysis of frequency, for psychological symptoms it is known that 6 people have psychological symptoms in the high category, 19 people are medium and 19 people are low. (3) From the results of the calculation of the descriptive analysis of frequency, for behavioral symptoms it is known that 4 people have behavioral symptoms in the high category, 14 people are medium and 18 people are low.

Keywords : Administration, job stress description, employees

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gambaran *Stres Kerja* Pada Pegawai Di Universitas Medan Area Bidang Administrasi”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng.,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada

peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku ketua penguji yang telah memberikan saran dan yang selalu baik hati kepada peneliti.
7. Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang yang telah memberikan saran dan yang selalu baik hati kepada peneliti.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan saran dan yang selalu baik hati kepada peneliti.
9. Para Bapak dan Ibu 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 memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
10. Saya persembahkan skripsi saya ini untuk Tuhan Yesus Kristus dan keluargaku terkasih. Terimakasih telah memberikan semua yang terbaik untuk saya. Tanpa Tuhan dan keluarga saya tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini. Kepada orang tua tercinta, Ayahanda Sabam Everinaldy Panggabean dan Ibunda Almarhumah Ratna Br. Nababan yang telah senantiasa mendoakan serta memberikan perhatian penuh, kasih sayang dan dukungan moril serta material kepada peneliti dalam pendidikan dan penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada yang terkasih Yuli Hartati Togatorop dan Keluarga yang sudah menjadi pendengar setia peneliti dan selalu memberikan dukungan moril dan semangat kepada peneliti selama ini.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2015 terkhusus kelas Psikologi UMA 2015 C yang selalu memberikan informasi dan membantu peneliti serta mendukung peneliti

Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area yang sudah memberikan izin dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, dan Pada Pegawai Di Universitas Medan Area Bidang Administrasi terimakasih atas partisipasi dan waktunya untuk mengisi angket peneliti.

14. Pada semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu peneliti nantikan dari pihak manapun. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Medan, 24 Juni 2021

Prinensis Panggabean
15.860.0192

DAFTAR ISI

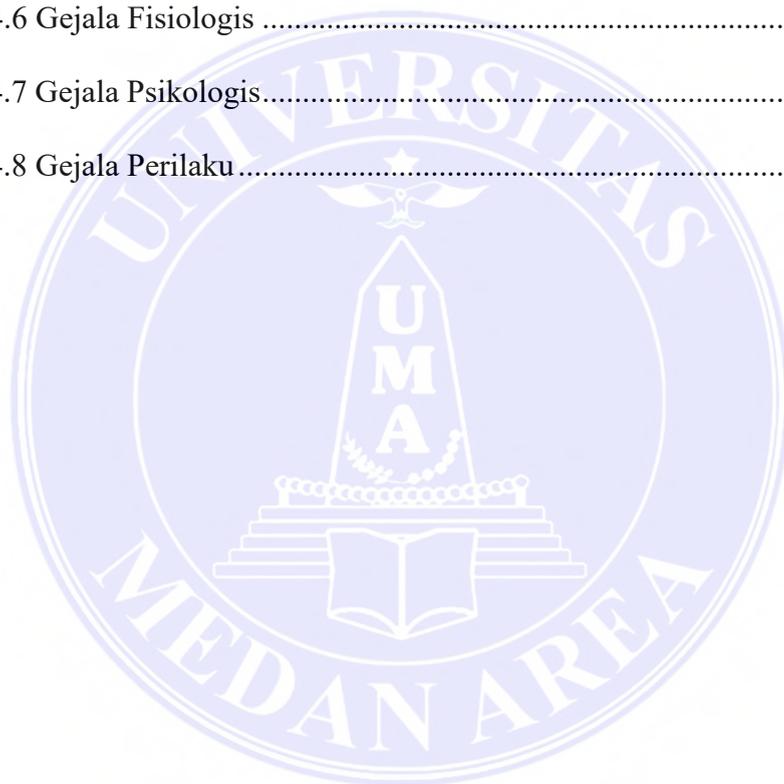
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	9
a. Manfaat Bagi Universitas	9
b. Manfaat bagi Penulis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10

A. Karyawan	10
1. Pengertian Karyawan	10
2. Fungsi dan Peranan Karyawan	12
3. Hak-hak dan Kewajiban Karyawan.....	13
4. Fungsi dan Tugas Bagian Kepegawaian	15
B. Stres Kerja.....	20
1. Penegertian Stres Kerja	20
2. Faktor-faktor Stres Kerja.....	22
3. Ciri-cir Stres Kerja	25
4. Aspek-aspek	26
5. Jenis-jenis.....	28
C. Gambaran Stres Kerja Pada Pegawai di Universitas Medan Area Bagian Administrasi	32
D. Kerangka Konseptual	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Tipe Pnelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
D. Subjek Penelitian.....	35
1. Populasi.....	35
2. Teknik Pengambilan sampel	35
3. Sampel Peneltian.....	36

E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Validitas	37
2. Reliabilitas	38
F. Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PENELITIAN	40
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	40
B. Persiapan Penelitian	40
1. Persiapan Administrasi.....	43
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	43
C. Pelaksanaan Try Out Terpakai.....	45
D. Validitas dan Reliabilitas	47
E. Analisis data dan Hasil Penelitian.....	48
1. Uji Normalitas Sebaran.....	48
2. Analisis Deskriptif	48
F. Pembahasan.....	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	55
A. Simpulan	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Butir Skala Sres Kerja Sebelum Penelitian	45
Tabel 4.2 Distribusi Butir Skala Sres Kerja Setelah Uji Validitas	47
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	48
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Sres Kerja	49
Tabel 4.6 Gejala Fisiologis	50
Tabel 4.7 Gejala Psikologis	51
Tabel 4.8 Gejala Perilaku	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Diagram Sres Kerja	49
Gambar 4.2 Diagram Gejala Fisiologis.....	50
Gambar 4.3 Diagram Gejala Psikologis	51
Gambar 4.4 Diagram Gejala Perilaku	52



LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian Stres Kerja.....	60
Lampiran 2. Uji Validitas dan Reabilitas Skala Stres Kerja	63
Lampiran 3. Uji Normalitas	70
Lampiran 4. Uji Deskriptif Umum.....	73
Lampiran 5. Uji Deskriptif Frekuentif	75
Lampiran 6. Surat Keterangan Penelitian	80



BAB

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dianalogikan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh itu terganggu, maka akan menghambat keseluruhan gerak, menyebabkan seluruh tubuh merasa sakit dan menyebabkan individunya tidak dapat berfungsi secara normal. Salah satu komponen yang pasti ada disetiap perusahaan adalah karyawan. Karyawan yang merupakan tenaga kerja atau penggerak roda organisasi atau perusahaan tentunya merupakan salah satu komponen penentu berhasil tidaknya sebuah perusahaan maka sangat jelas bahwa menurunnya kinerja karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap tiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas agar eksistensi diri tetap terjaga, maka setiap individu mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Universitas Medan Area merupakan salah satu Universitas swasta di Sumatera Utara. Universitas Medan Area memiliki 2 gedung kampus yaitu Kampus 1 bertempat di Alamat Jalan Kolam No. 1 Medan Estate, dan Kampus 2 bertempat di Alamat Jalan Sei Serayu No. 70 A / Jalan Setia Budi No. 79 B. Universitas Medan Area memiliki tujuh Fakultas dalam Program Sarjana yaitu

program studi dalam program magister yaitu Psikologi, Administrasi Publik, Agribisnis, dan Hukum.

Hal ini dapat dilihat bahwa Universitas Medan Area memiliki banyak mahasiswa yang menempuh pendidikan disana. Mahasiswa Universitas Medan Area khususnya di kampus 1 memiliki 379 orang seluruh mahasiswa stambuk 2016, dan 143 pegawai di bidang administrasi. Divisi administrasi merupakan unsur pelaksana yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administratif.

Siagian (2004), mendefinisikan administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Ada beberapa hal yang terkandung dalam definisi di atas. Administrasi mempunyai unsur-unsur tertentu, yaitu; adanya dua manusia atau lebih, adanya tujuan yang harus dilaksanakan, adanya peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugasitu.

Menurut Hager (dalam Khaerul Umam 2010) Stress sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan mental yang dirasakannya. Namun berhadapan dengan suatu stressor (sumber stress) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya. Begitu juga (Diana, 1991) mengatakan bahwa faktor kunci dari stres adalah persepsi dari seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi dengan kata lain, reaksi terhadap stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsi

suatu peristiwa. Stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, penilaian kognitif individu sangat menentukan apakah sttressor itu dapat berakibat positif maupun negatif (Selye, 1956).

Adapun Ciri-ciri Stress kerja Robbins dan Judge dalam Irvianti Laksmi Sito Dwi & Verina Renno Eka. (2015) menyebutkan ciri-ciri individu dengan stress kerja, yaitu;

Gejala Fisiologis. Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

Gejala Psikologis. Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis, yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda- nundapekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

Gejala Perilaku. Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan atau pegawai maupun perusahaan ataupun yayasan. Pada diri karyawan dampak dari stress kerja berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi, dan sebagainya (Rice, 1999). Pegawai yang mengalami stress kerja dampaknya tidak hanya pada yang berhubungan dengan aktivitas pekerjaan pegawai di kampus, tetapi dapat meluas pada aktivitas lain di luar pekerjaan si pegawai tersebut, misalnya tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu konsentrasi, dan sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa dampak dari stress kerja yang terjadi pada pegawai Universitas Medan Area dapat merugikan dirinya sendiri dan juga dapat merugikan pihak Universitas Medan Area. Bagi Universitas Medan Area, adapun konsekuensi yang timbul dari stress kerja pegawai bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu persaan teraliansi, hingga *turnover* (Robbins,1993).

Beehr dan Newman (dalam Wijono, 2010).mendefinisikan bahwa stress kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Orang yang mengalami stress kerja lebih *sensitiv*, *mood* yang selalu berubah-ubah, tubuh yang mudah ngedrop karena stress, ketergantungan obat maupun minum alkohol.

Dampak permasalahan tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologi para karyawan,yang pada akhirnya akan menimbulkan streskerja bagi para karyawan. Stres kerja, oleh para ahli pelaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik,mental,bahkan output organisasi.

Penelitian yang dilakukan Halim (dalam Khaerul Umam 2010) di Jakarta dengan menggunakan 76 sampel manajer dan mandor di perusahaan swasta menunjukkan bahwa efek stres yang mereka rasakan ada dua, yaitu: efek pada fisiologis mereka, seperti jantung berdegup kencang, denyut jantung meningkat, bibir kering, berkeringat, mual; efek pada psikologis mereka, merasa tegang, cemas, tidak bisa berkonsentrasi, bolak-balik ke toilet, ingin meninggalkan situasi stres. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Zurni Zahra Samosir dan Iim Syafitri (2008) yang berjudul “faktor penyebab stres kerja pustakawan pada perpustakaan Universitas Sumatera Utara” dengan populasi 35 orang didapat hasil bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja pada pustakawan USU meliputi renumerasi, beban kerja, serta apresiasi masyarakat terhadap profesi pustakawan, dimana 5 responden (14,29%) menjawab mereka jenuh dengan pekerjaan mereka saat ini, yang menjawab kadang-kadang 17 responden (48,57%), yang menjawab tidak pernah 13 responden (37,14%). Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa hampir setengah pustakawan pada perpustakaan USU kadang-kadang merasa jenuh dengan pekerjaan mereka saat ini. Berdasarkan faktor renumerasi 13 responden (37,15%) memberi jawaban bahwa tunjangan di luar gaji pokok yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, 16 responden (45,71%) menyatakan kurang sesuai, dan 6 responden menyatakan tidak sesuai. Data di atas menggambarkan bahwa hampir setengah pustakawan pada Perpustakaan USU merasa bahwa tunjangan di luar gaji pokok yang mereka terima kurang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian Karasek dkk. (dalam Sutarto Wijono 2010) mendukung bahwa sebab-sebab dari setiap tingkat stres yang tinggi ada dalam beberapa tugas

dan bukan tugas-tugas lainnya. Mereka memeperlihatkan bahwa beberapatugas yang mempunyai nilai lebih tinggi dalam menghasilkan risiko munculnya penyakit jantung koroner dibandingkan dengan yang lain.

Tarwaka (2014) mengatakan bahwa Banyaknya mahasiswa merupakan salah satu pemicu stress kerja karena tuntutan kerja semakin tinggi. Hal ini sesuai sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Universitas Medan Area di bidang Administrasi mengenai banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dan harus selesai sesuai waktu yang ditentukan serta sikap tuntutan mendesak dari Mahasiswa yang ingin proses administrasi cepat selesai sementara di lain sisi banyak pekerjaan yang menumpuk menunggu untuk segera di selesaikan.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pegawai bagian administrasi di Universitas Medan Area :

“Sekarang lagi banyak kerjaan dek, gara-gara itu jadi sering sakit kepala, kadang-kadang jadi gabisa tidur bahkan jadi mudah emosi. Banyak mahasiswa yang menuntut supaya dokumen yang mereka butuhkan segera dikeluarkan. Apalagi kalau sudah mau ujian, saya dan banyak rekan-rekan semua pegawai harus kerja cepat supaya gak terjadi keterlambatan untuk menyediakan perlengkapan ujian, seperti jadwal, kartu ujian, dan cetakan soal”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap pegawai didapatkan hasil bahwa pegawai sering mengalami stres kerja karena adanya tuntutan dari para mahasiswa untuk segera menyelesaikan dokumen- dokumen mereka dalam waktu yang singkat, dan dokumen yang mereka urus cukup banyak sehingga tidak memungkinkan untuk segera menyelesaikan dokumen-dokumen tersebut. Dan

jika dikaitkan dengan gejala yang ada dalam aspek stres kerja hal ini termasuk kedalam gejala fisiologis.

Selain itu, ada juga beberapa pegawai administrasi yang mengalami streskerja dikarenakan tuntutan pekerjaan dan juga dikarenakan lingkungan kerja. *“Banyaknya pekerjaan saya dan banyak rekan-rekan lainnya semua dituntut supaya pekerjaan itu cepat selesai membuat kami terutama saya pusing mau yang mana duluan dikerjakan. Kami memang bekerja sesuai dengan bagiannya, ada yang bekerja menginput data maupun nilai mahasiswa, ada yang kerja dibagian dokumen dan lain-lain. Bukan cuma itu, kalau udah banyak pekerjaan, sering terjadi kendala seperti jaringan internet bermasalah, kadang cuaca juga panas, terus sering terjadi miskomunikasi sesama pegawai”*.

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Universitas Medan Area sering mengalami kehilangan konsentrasi karena banyaknya pekerjaan yang ada dan batasan waktu yang tersedia serta banyaknya kendala yang terjadi di luar pekerjaan mereka. Dan jika dikaitkan dengan gejala yang ada dalam aspek stres kerja hal ini termasuk kedalam gejala psikologis.

Demikian hasil wawancara yang dilakukan diatas, dapat di simpulkan bahwa pegawai Universitas Medan Area di bidang administrasi mengalami streskerja dikarenakan banyaknya beban kerja, tuntutan kerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Hal inilah yang menjadi dasar penelitian dengan judul penelitian “Gambaran Stres Kerja Pada Pegawai Di Universitas Medan Area Bidang Administrasi”

B. Identifikasi Masalah

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap pegawai Universitas Medan Area diketahui bahwa pegawai sering merasa pusing dan kurang konsentrasi di dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaannya dan ini termasuk kedalam aspek-aspek yang ada dalam stres kerja yaitu gejala fisiologis dan psikologis.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah Gambaran Stres Kerja Pada Pegawai di Universitas Medan Area Bidang Administrasi yang akan diteliti agar peneliti dapat fokus dan dapat menyimpulkan permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan gambaran masalah diatas maka dapat rumusan masalah yang dapat diambil untuk penelitian ini adalah “Bagaimana Gambaran Stres Kerja Pada Pegawai Di Universitas Medan Area Bidang Administrasi?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Gambaran Stres Kerja Pada Pegawai di Universitas Medan Area Bidang Administrasi.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis yaitu dapat menyumbang wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi berkaitan dengan stres kerja. Serta untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis, diharapkan penelitian ini dapat mengetahui bagaimana stres kerja pada pegawai di Universitas Medan Area bidang administrasi, sehingga diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan mutu pekerjaan di Universitas Medan Area.

a. Manfaat bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan evaluasi Universitas terkait dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Universitas Medan Area Bidang Administrasi.

b. Manfaat bagi Penulis

Memiliki manfaat bagi penulis yaitu penulis dapat mempraktekkan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah dan dapat menambah, memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam penulisan karya ilmiah (skripsi) terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya berdasarkan ketentuan pasal 1 Angka 2 UU No 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Di samping istilah “pekerja”, masih terdapat istilah-istilah lain seperti pegawai dan karyawan. Istilah pegawai lebih banyak digunakan untuk orang yang bekerja bagi pemerintah, “karyawan” berarti setiap orang yang melakukan karya. Istilah karyawan buruh, karyawan perusahaan, karyawan angkatan bersenjata dan yang lain sebagainya. Sedangkan istilah “pekerja” dan sangat luas yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungna pekerjaan maupun hubungan diluar pekerjaan (dalam Bakhri, 2009).

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung atau berpartisipasi dalam aktivitas itu (Subri, 2002).

Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan, 2002).

Hasibuan (dalam Bakhri, 2009) menjelaskan bahwa karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (dalam Bakhri, 2009), karyawan atau pegawai adalah pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan. Karyawan memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan tempat bekerja. Sedangkan menurut Musanief (dalam Bakhri, 2009) menjelaskan tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik industri maupun instansi pemerintahan, atau pada usaha-usaha sosial dengan mendapatkan balasan jasa tertentu. Tenaga kerja dapat dikatakan buruh, pegawai, karyawan, pekerja yang pada hakikatnya mempunyai maksud yang sama.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

2. Fungsi dan Peranan Karyawan

Menurut Soedarjadi (2009) fungsi dan peranan karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan diantaranya ;

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan tugas dan perintah yang diberikan
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan dilingkungan perumahan demi kelangsungan perusahaan
- c. Bertanggung jawab kepada hasil produksi
- d. Menciptakan ketenaga kerjaan diperusahaan

Didalam sebuah perusahaan karyawan memiliki peranan yang harus dilakukan seperti :

- a. Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik

Seorang Karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan produksi yang optimal.

- b. Kepatuhan Pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban itu karyawan harus mematuhi dan mentaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan

Sebagai karyawan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman yang dapat menjaga tanggung jawab nya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugas nza zaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi dan perananan karyawan yaitu melaksanakan pekerjaan, menjaga ketertiban, bertanggung jawab, serta mampu menciptakan ketenaga kerjaan di perusahaan.

3. Hak-hak dan Kewajiban Karyawan

Yang dimaksud dengan hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya menurut Derwan Perints (2006).

Mengenai hak-hak bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).

- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No.13 Tahun 2003).
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-undang No.13 Tahun 2003).
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 33 Tahun 1992 tentang Jamsostek).
- f. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah karyawan mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada suatu perusahaan (Pasal 79 Undang-undang No.13 tahun 2003).
- g. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88 -98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
- h. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan bila pada saat diputuskan hubungan kerja karyawan sudah mempunyai masa kerja sedikitnya enam bulan terhitung dari saat karyawan berhak atas istirahat tahunan yang terahir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh perusahaan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh karyawan, atau oleh karyawan karena alasan yang mendesak yang diberikan oleh pihak perusahaan (pasal 150-172 Undang-undang No. 13 tahun 2003).

- i. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial, melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

Selain memiliki hak karyawan juga memiliki kewajiban sebagai berikut :

- a. Wajib mematuhi peraturan perusahaan
- b. Wajib mematuhi perjanjian kerja
- c. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan
- d. Wajib menjaga rahasia perusahaan
- e. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum di berikan dal hal ada banding yang belum ada putusan.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hak-hak karyawan sudah diatur dalam undang-undang yang melindungi hak karyawan dibawah payung hukum sehingga karyawan tak perlu mengawatirkan hak-haknya dan dapat bekerja dengan tenang.

4. Fungsi dan Tugas Bagian Kepegawaian

Bagian Kepegawaian:

- a. Menghimpun bahanrencana dan program kerja Bagian Kepegawaian Universitas.
- b. Melaksanakan dan koordinasi layanan administrasi umum dan perlengkapan Bagian Kepegawaian Universitas.
- c. Melaksanakan dan koordinasi layanan administrasi pengembangan SDM.
- d. Melaksanakan dan koordinasi layanan administrasi kerjasama dan informasi.
- e. Melaksanakan dan koordinasi layanan administrasi perencanaan program dan rekrutmen.

- f. Melaksanakan dan koordinasi layanan administrasi penilaian kinerja dan kesejahteraan.
- g. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja Bagian Kepegawaian Universitas.
- h. Mengambil keputusan teknis dalam Melaksanakan layanan administrasi sesuai dengan tugas, fungsi, dan wilayah kerjanya.
- i. Melaksanakan perintah Kepala Biro Administrasi Umum dan memberi perintah kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Perlengkapan, Kepala Sub Bagian Program Pengembangan SDM, Sub Bagian Pendataan dan Inventaris Dokumen, Sub Bagian Kerjasama dan Informasi dan Sub Bagian Penilai Kinerja dan Kesejahteraan.
- j. Melaporkan kegiatan bagian Kepegawaian BAU Universitas.
- k. Berkoordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan fungsi dan tugasnya.

Bagian Kepegawaian Terdiri Dari Sub Bagian:

- a. Sub Bagian Peningkatan Mutu SDM
 - b. Sub Bagian Administrasi dan Tata Laksana Hukum
 - c. Sub Bagian Pendataan dan Inventaris Dokumen
 - d. Sub Bagian Informasi dan Kerjasama
- a. Fungsi dan Tugas Sub Bagian Peningkatan Mutu SDM :
- 1) Membantu menghimpun bahanrencana dan program kerja Sub Peningkatan Mutu SDM
 - 2) Melaksanakan layanan administrasi kearsipan Sub Bagian Peningkatan Mutu SDM

- 3) Melaksanakan layanan administrasi dan berbagai kebijakan tentang Sub Peningkatan Mutu SDM
 - 4) Melaksanakan layanan dan administrasi kenaikan pangkat dosen dan pegawai.
 - 5) Melaksanakan layanan dan administrasi sertifikasi dosen
 - 6) Melaksanakan layanan dan administrasi jabatan struktural bagi pegawai.
 - 7) Melaksanakan layanan dan administrasi jabatan struktur bagi dosen.
 - 8) Melaksanakan layanan dan administrasi pendidikan dan pelatihan Dosen dan Pegawai.
 - 9) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai Sub Bagian Mutu SDM.
 - 10) Mengambil keputusan teknis dalam layanan administrasi umum di Sub Bagian Mutu SDM
 - 11) Menerima perintah dari Kepala Bagian Kepegawaian dan memberi perintah kepada sumber daya manusia di Sub Bagian Mutu SDM.
 - 12) Melaporkan kegiatan Sub Bagian Mutu SDM kepada Kepala Bagian Kepegawaian.
 - 13) Berkoordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan fungsi dan tugasnya
- b. Fungsi dan Tugas Sub Bagian Administrasi dan Tata Laksana Hukum:
- 1) Membantu menghimpun bahan rencana dan program kerja Sub Bagian Administrasi dan Tata Laksana Hukum.
 - 2) Melaksanakan layanan administrasi kesekretariatan dan kearsipan Sub Bagian Administrasi dan Tata Laksana Hukum.

- 3) Melaksanakan layanan administrasi kerumahtanggaan dan penyediaan perlengkapan Sub Bagian Administrasi dan Tata Laksana Hukum.
 - 4) Melaksanakan layanan dan administrasi tenaga non pegawai dan kontrak kerja Bagian Kepegawaian.
 - 5) Melaksanakan layanan dan administrasi sarana dan prasarana Bagian Kepegawaian.
 - 6) Melaksanakan layanan dan administrasi kesejahteraan pegawai dan dosen.
 - 7) Melaksanakan layanan dan administrasi kinerja pegawai dan dosen.
 - 8) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai Sub Bagian Administrasi dan Tata Laksana Hukum.
 - 9) Mengambil keputusan teknis dalam layanan administrasi sub Sub Bagian Administrasi dan Tata Laksana Hukum.
 - 10) Menerima perintah dari Kepala Bagian Kepegawaian dan memberi perintah kepada sumber daya manusia di sub Bagian Administrasi dan Tata Laksana Hukum.
 - 11) Melaporkan kegiatan Sub Bagian Administrasi dan Tata Laksana Hukum kepada Kepala Bagian Kepegawaian.
 - 12) Berkoordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan fungsi dan tugasnya
- c. Fungsi dan Tugas Sub Bagian Pendataan dan Inventaris Dokumen:
- 1) Membantu menghimpun bahan rencanadan program kerja Sub Bagian Pendataan dan Inventaris Dokumen.
 - 2) Melaksanakan layanan administrasi kearsipan dokumen Bagian Kepegawaian.
 - 3) Melaksanakan layanan data dan statistik Dokumen Dosen dan Pegawai.

- 4) Melaksanakan layanan dan administrasi pemeliharaan Data Dokumen Dosen dan Pegawai.
 - 5) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai Sub Bagian Pendataan dan Inventaris Dokumen.
 - 6) Mengambil keputusan teknis dalam layanan administrasi pada Sub Bagian Pendataan dan Inventaris Dokumen.
 - 7) Menerima perintah dari Kepala Bagian Kepegawaian dan memberi perintah kepada sumber daya manusia di Sub Bagian Pendataan dan Inventaris Dokumen.
 - 8) Melaporkan kegiatan Sub Bagian Pendataan dan Inventaris Dokumen Kepegawaian.
 - 9) Berkoordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan fungsi dan tugasnya
- d. Fungsi dan Tugas Sub Bagian Informasi dan Kerjasama:
- 1) Membantu menghimpun bahan rencana dan program Sub Bagian Informasi dan Kerjasama
 - 2) Melaksanakan layanan administrasi informasi dan kerjasama Bagian Kepegawaian.
 - 3) Melaksanakan layanan administrasi informasi berbagai kebijakan kepegawaian Bagian Kepegawaian.
 - 4) Melaksanakan layanan dan administrasi kerjasama internal Universitas.
 - 5) Melaksanakan layanan dan administrasi kerjasama dengan instansi luar tentang kepegawaian.
 - 6) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja Sub Bagian informasi dan kerjasama pada Bagian Kepegawaian.

- 7) Mengambil keputusan teknis dalam layanan administrasi Sub Bagian informasi dan kerjasama Bagian Kepegawaian.
- 8) Menerima perintah dari Kepala Bagian Kepegawaian dan memberi perintah kepada sumber daya manusia di Sub Bagian Informasi dan Kerjasama.
- 9) Melaporkan kegiatan Sub Bagian Informasi dan kerjasama kepada Kepala Bagian Kepegawaian.
- 10) Berkoordinasi dengan unit kerja lain yang terkait dengan fungsi dan tugasnya

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Morgan dan King, Stres adalah *"as an internal state which can be caused by physical demands on the body (disease conditions, exercise, extremes of temperature, and the like) or by environmental and social situations which are evaluated as potentially harmful, uncontrollable, or exceeding our resources for coping"* (Morgan & King, dalam Khaerul Umam 2010).

Dari definisi diatas bahwa Stres itu sendiri merupakan kondisi seseorang yang dapat disebabkan oleh tuntutan dari lingkungan dan situasi sosial yang mengakibatkan seseorang tersebut tidak dapat mengontrol sehingga berpotensi merugikan individu tersebut.

Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat keteganganS fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek menurut Cooper (dalam Khaerul Umam, 2010).

Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang

dirasakan. Namun, berhadapan dan suatu Stressor (sumber stress) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis menurut Hager (dalam Khaerul Umam 2010).

Stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut baik berupa tuntutan dimana individu mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya maupun persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut menurut Caplan et al (dalam Sutarto wijono 2010).

Stres kerja adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Stres yang dialami atau di rasakan oleh seseorang individu tertentu akan tergantung pada karakteristik khas orang tersebut menurut Ivancevich et al, (dalam Sutarto wijono 2010).

Efek dari stres sendiri ada banyak dan bervariasi, beberapa efek dari stres kerja adayang bersifat positif positif seperti motivasi diri dan stimulus untuk tujuan individu. Akan tetapi, beberapa konsekuensi stres bersifat merusak, kontra produktif, dan secara potensial berbahaya.

Berdasarkan uraian diatas berbagai difisi dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja adalah dimana individu mengalami kegelisahan baik secara fisiologis, psikologis maupun perilaku disebabkan oleh faktor pekerjaan maupun lingkungan yang mengakibatkan seseorang tersebut merasa tertekan didalam menjalankan pekerjaan ditempat ia bekerja.

2. Faktor-faktor Stres Kerja

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang dalam yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja (Munandar, 2001).

Sebagaimana diperlihatkan dalam model Robbins (2017), menunjukkan ada tiga kategori penderita stres potensial: lingkungan, organisasional, dan individual.

a. Faktor Lingkungan (Environmental Factors)

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dan struktur suatu organisasi, ketidak pastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins, ketidak pastian lingkungan meliputi; ketidak pastian ekonomi, ketidak pastian politik, dan ketidak pastian teknologi.

b. Faktor Organisasi (Organizational Factors)

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan sekerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh. Telah dikategorikan faktor-faktor ini disekitar tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

c. Faktor Individual (*Individual Factors*)

Kategori faktor individual mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor ini adalah persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

Cooper (dalam Munandar, 2001) secara perinci menemukan bahwa ada 5 macam faktor pekerjaan yang menyebabkan stres, yaitu:

- a. Faktor-faktor intrinsic dalam pekerjaan (tuntutan fisik dan tugas)
- b. Pengembangan karier (ketidak pastian dan ketimpangan status)
- c. Hubungan dalam pekerjaan (Hubungan antar tenaga kerja)
- d. Struktur
- e. Iklim

Secara jelas pernyataan Cooper & Payne (dalam Robbins, 2017) telah menyebutkan ada 3 macam faktor yang menyebabkan stres, yaitu:

- a. Faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politis, teknologi)
- b. Faktor organisasi (Tuntutan tugas, peran, antar pribadi, struktur, organisasi, kepemimpinan, dan tahap kehidupan organisasi itu).
- c. Faktor individual (masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian).

Menurut Hurrell (dalam Azhar, 2001) menyebutkan ada enam faktor yang dapat menimbulkan stres, yaitu Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dengan pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi.

a. Faktor-faktor intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi bising, vibrasi, hygiene. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup kerja shift/kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

b. Peran individu dalam Organisasi

Termasuk dalam kategori ini ialah Konflik peran, dan Ketaksaan peran (role ambiguity). Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya Pertentangan adanya tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki. Tugas-tugas yang ia harus lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya. Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan dirinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Ketaksaan Peran dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya atau tidak mengerti atau merealisasikan harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu.

c. Pengembangan Karier (Career Development)

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidak pastian pekerjaan (job insecurity), promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dengan pekerjaan

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.

e. Tuntutan dari luar Organisasi/Pekerjaan

Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antar tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan (tuntutan fisik, tuntutan tugas), peran individu dalam organisasi (konflik peran, ketaksaan peran), pengembangan karier (job insecurity, over dan under-promotion), hubungan dengan pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan.

3. Ciri-ciri Stress Kerja

Robbins dan Judge dalam Irvianti Laksmi Sito Dwi & Verina Renno Eka. (2015) menyebutkan ciri-ciri individu dengan stress kerja, yaitu;

Gejala Fisiologis. Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

Gejala Psikologis. Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis, yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nundapekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

Gejala Perilaku. Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

4. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins, (2017) dampak stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori :

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernafasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Terry Beehr dan John Newman (dalam Khaerul Umam, 2010) menyimpulkan tiga aspek dari stres pada individu, yaitu :

a. Gejala Psikologis

Berikut adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian stres pekerjaan yaitu : kecemasan, ketegangan, bingung, dan mudah tersinggung; perasaan frustrasi, rasa marah dan dendam (kebencian); sensitive dan *Hyperractivity*; memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi; komunikasi yang tidak efektif; perasaan terkucil dan terasing; kebosanan dan ketidakpuasan kerja; kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi; kehilangan spontanitas dan kreativitas; menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala Fisiologis

Gejala-gejala yang utama dari stres kerja adalah : meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular; meningkatnya sekresi dari hormone stres (contoh : adrenalin dan non adrenalin); gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung); meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan; kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*); gangguan pernafasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada; gangguan pada kulit; sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot; gangguan tidur; rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

c. Gejala Perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah : menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan; menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas; meningkatnya penggunaan minuman keras dan

obat-obatan; perilaku sabotase dalam pekerjaan; perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah keobesitas; perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi; meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi; meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas; menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman; kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Berdasarkan pendapat para ahli, bahwa stres kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.

5. Jenis-jenis Stres

Quick dan Quick (Khaerul Umam, 2010) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu :

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

Berdasarkan penjelasan diatas stres terbagi menjadi 2 jenis, yaitu Eustress (bersifat positif) dan Distress (bersifat negatif).

C. Gambaran Stres Kerja Pada Pegawai di Universitas Medan Area Bagian Administrasi

Gejala psikologis, meliputi kecemasan, ketegangan, bingung, marah, sensitive, mendendam perasaan, komunikasi tidak efektif mengurung diri, depresi, merasa terasing dan mengasingkan diri, kebosanan, kebosanan, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan, semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri. Gejala fisik, meliputi meningkatnya sekresi adrenalin dan nonadrenalin, gangguan gastrointestinal misalnya gangguan lambung, mudah terluka, mudah terluka, mudah lelah secara fisik, kematian, gangguan pada kulit, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringat, kepala pusing, migraine kanker, ketegangan karker, ketegangan otot, problem tidur (sulit tidur, terlalu banyak tidur). Gejala perilaku, meliputi menunda ataupun menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, meningkatnya frekuensi absensi, perilaku makan yang tidak normal, kehilangan nafsu makan dan penurunan drastic berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi, seperti ngebut, berjudi, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, kecenderungan bunuh diri (Taylor, 2006)

Keadaan dan perasaan kelelahan adalah reaksi fungsional dari pusat kesadaran yaitu *korteks serebi*, yang dipengaruhi oleh dua system antagonistic

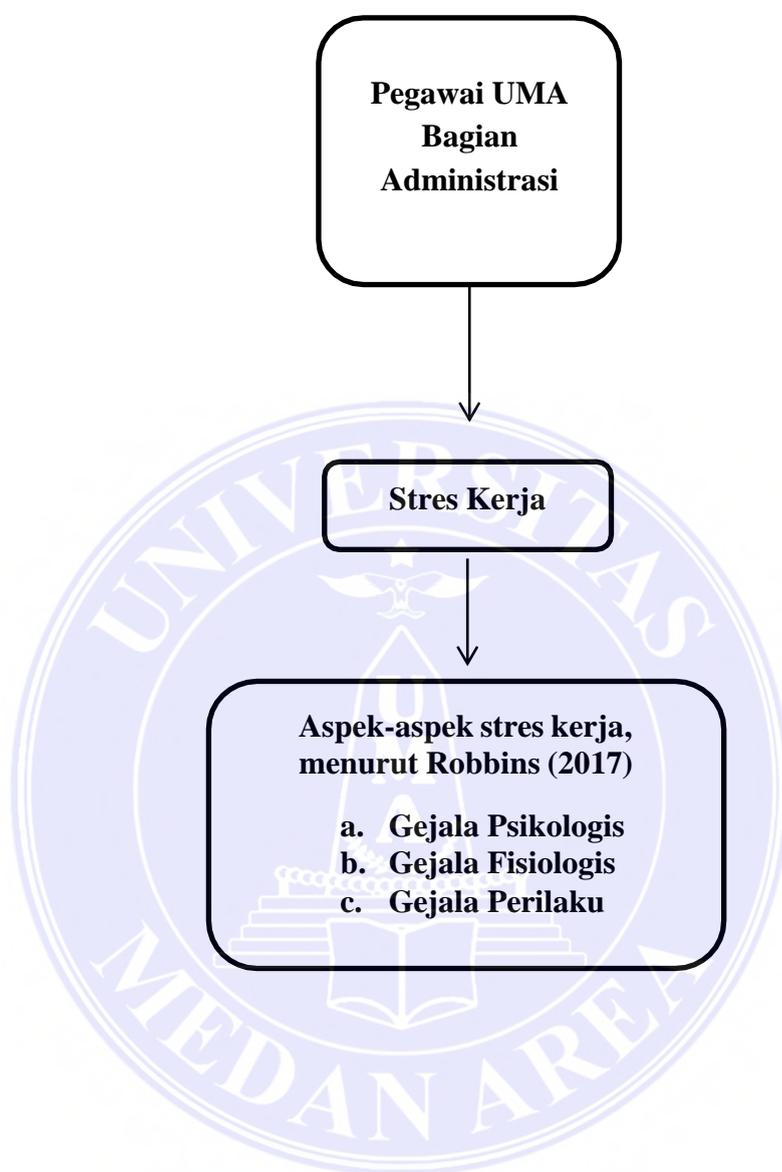
yaitu system penghambat (inhibisi) dan system penggerak (aktivasi). System penghambat terdapat dalam *tahalamus* yang mampu menurunkan kemampuan manusia bereaksi dan menyebabkan untuk tidur. Sistem penggerak terdapat dalam *formasioretikularis* yang dapat merangsang peralatan dalam tubuh kearah bekerja berkelahi, melarikan diri dan sebagainya.

Maka keadaan seseorang pada suatu saat sangat tergantung pada hasil kerja diantara dua sistem antagonis dimaksud. Apabila system lebih kuat seseorang dalam keadaan segar untuk bekerja. Konsep ini dapat dipake menjelaskan peristiwa sebelumnya yang tidak jelas. Misalnya peristiwa seseorang dalam keadaan lelah, tiba-tiba kelelahan hilang oleh karena terjadi peristiwa yang tak diduga sebelumnya atau terjadi tagangan emosi. Dalam keadaan ini, system penggerak tiba terangsang dan dapat mengatasi system penghambat. Demikian pula peristiwa dalam monoton, kelelahan terjadi oleh karena hambatan dari system penghambat, walaupun beban kerja tidak begitu berat.

Berdasarkan hasil penelitian usia pegawai antara 21-30 Tahun sebanyak 11 pegawai, usia 31-40 Tahun sebanyak 3 pegawai dan usia diatas 40 Tahun ada 1 pegawai. Pada bagian filing ada tiga pegawai dengan usia 27 tahun sebanyak dua pegawai dengan masa kerja empat tahun dan satu pegawai dengan usia 49 Tahun dengan masa kerja 32 tahun. Pegawai muda mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis dan kreatif tetapi cepat bosan, kurang bertanya jawab, cenderung absensi dan *turnovernya* tinggi. Pegawai yang lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar, serta absensi dan *turnovernya* rendah. Semakin lama seseorang bertahan dalam instansi, semakin terlihat bahwa dia berkomitmen terhadap instansi tersebut. Tingkat pendidikan dua pegawai lulusan

DIII RMK dan satu pegawai lulus SMP. Pengalaman kerja pegawai hanya satu pegawai yang memiliki pengalaman kerja di bidang rekam medis. Kepatuhan petugas *filangi* kurang, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya dokumen rekam medis yang seharusnya sudah dapat dimusnakan. Keterlambatan pengiriman dokumen rekam medis ke *assembling* juga sering mengalami keterlambatan. Dalam pengelolaan dokumen rekam medis, pencatatan data yang secara cermat dan lengkap, data yang dipercaya, menurut kenyataan, memilih data yang berkaitan, dengan masalah dan mencatat secara obyektif. Untuk mendukung hal tersebut, maka dokumen rekam medis harus sudah kembali ke bagian penyimpanan dalam waktu 2x24 jam setelah pasien pulang baik dalam keadaan hidup atau mati, dilihat dari permenkes No.269/Menkes/per/III/2008. Berdasarkan aktifitas yang seperti diatas, dapat menambah beban kerja bagi pegawai yang dapat menimbulkan stres kerja.

D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan gambaran langkah untuk menguji dan menemukan suatu kebenaran pengetahuan dengan menggunakan cara-cara ilmiah. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penelitian adalah metode yang digunakan harus disesuaikan dengan objek penelitian dan tujuan yang akan dicapai, sehingga penelitian akan berjalan dengan sistematis.

Pada bagian ini akan dikemukakan beberapa hal yang berhubungan dengan hal-hal yang menentukan penelitian, yaitu: jenis dan desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, validitas, reliabilitas, dan analisis data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu objek yang diteliti melalui data populasi dan sampel, dengan melakukan analisis dan kemudian membuat kesimpulan. Pendekatan kuantitatif dikarenakan data penelitian yang berupa angka-angka.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) menyebutkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel

yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja. Adapun Identifikasi Variabel Penelitian adalah stres kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara kongkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.

Adapun skala ukur yang digunakan untuk stres kerja melalui Aspek-aspek stres kerja menurut Robbins, (2017): 1. Gejala Fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi 2. Gejala Psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marahan, bingung, dan kebosanan. 3. Gejala Perilaku yang mencakup; mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

D. Subjek Penelitian

Obyek penelitian ini dilakukan pada pegawai di Universitas Medan Area.

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan informasi yang didapatkan dari bagian kepegawaian Universitas Medan Area, maka jumlah populasi seluruh pegawai di bagian administrasi sebanyak 143 karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* merupakan teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan proses tertentu. Teknik *sampling* diperlukan agar memperoleh sampel yang representatif bagi populasinya dikarenakan analisis sebuah penelitian didasarkan pada data sampel sedangkan kesimpulan yang akan diberikan nanti akan diterapkan pada populasi (Azwar, 2010).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Probability Sampling yaitu Simple Random Sampling. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi secara sederhana yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu. Simple random sampling memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian.

3. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2011). Sedangkan menurut Arikunto (2013), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri- ciri yang dimiliki oleh populasinya. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi (Arikunto, 2013) Jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, tergantung dari kemampuan peneliti. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data harus disesuaikan dengan tujuan penelitian dan bentuk data yang akan diambil serta diukur (Azwar, 2010). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Skala merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat tjdan memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian secara tertulis untuk dijawab.

Skala psikologi yang digunakan adalah skala perilaku dengan model *Likert*, yaitu skala berisi sejumlah aitem yang menggambarkan suatu gagasan atau daerah yang sedang diperhatikan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala tertutup sehingga subjek penelitian dapat langsung memilih jawaban yang sudah tersedia pada pernyataan yang ada. Skala disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang membangun variabel tersebut.

Skala dalam penelitian ini terdiri atas pernyataan yang bersifat *favourable* yaitu bentuk pernyataan yang mendukung variabel dan *unfavourable* yaitu bentuk

pernyataan yang tidak mendukung. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket model Skala Likert. Dimana alternatif jawaban terdiri dari empat kategori yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *Unfavourable* adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid berarti bahwa instrument yang telah dibuat dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Sugiyono, 2012).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan suatu estimasi untuk melihat sejauh mana aitem- aitem dalam skala dapat mencakup keseluruhan kawasan isi yang akan diukur oleh tes tersebut. Untuk menjaga validitas isi dari aitem-aitem di dalam alat ukur, peneliti akan menguji relevansi isi tes dengan analisis rasional (kesesuaiann dengan *blueprint* yang telah disusun oleh peneliti) dan meminta pendapat dari *professional judgement* yang dilakukan dengan cara berkonsultasi dengan dosen pembimbing (Azwar, 1997).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan selalu menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Reliabilitas alat ukur dapat dilihat dari koefisien reliabilitas yang menjadi indikator konsistensi atau alat kepercayaan hasil ukur, yang mengandung arti dalam kecermatan pengukur (Azwar, 2012). Uji reliabilitas bertujuan agar dapat memperoleh instrument yang benar-benar dapat dipercaya.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *internal consistency*. Pengujian penelitian menggunakan metode *internal consistency* yaitu memberikan satu kali pengujicobaan instrumen yang kemudian akan dianalisis dengan menggunakan teknik *alfa cronbach* (Sugiyono, 2012). Reliabilitas ini dinyatakan dalam koefisien reliabilitas yang berada dalam rentang angka dari 0.00 sampai dengan 1.00. Semakin koefisien reliabilitas mendekati angka 1, maka akan semakin tinggi reliabilitas alat ukur tersebut. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengolah data pada program *SPSS 18 version for Windows*.

F. Analisis Data

Analisa data berfungsi untuk memberikan deskripsi tentang subjek penelitian yang diperoleh berdasarkan dari variabel yang diteliti. Variabel dalam penelitian ini adalah studi identifikasi faktor stres kerja. Data yang dikumpulkan tersebut melalui skala resiliensi akademik yang diolah menggunakan metode statistik. Sehingga setelah dilakukannya analisis data, akan didapatkan data berupa persentase, skor minimum, skor maksimum, mean, dan standar deviasi dengan analisis statistik dengan menggunakan program *SPSS 18 for Windows*.

Sebelum melakukan analisis data, dilakukan uji asumsi yang berupa uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh membentuk distribusi

$> 0,05$, sebaran data normal. Sedangkan, apabila nilai probabilitas (p) $< 0,05$, sebaran data tidak normal (Hadi, 2000).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Aspek-aspek Gejala Fisiologis untuk nilai rata-rata 38,56 atau 43%. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif, untuk gejala fisiologis diketahui yang memiliki gejala fisiologis kategori tinggi 5 orang, sedang 17 orang dan rendah 14 orang.
2. Aspek-aspek Gejala Psikologis untuk nilai rata-rata 35,83 atau 40%. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif, untuk gejala psikologi diketahui yang memiliki gejala psikologi kategori tinggi 6 orang, sedang 19 orang dan rendah 19 orang.
3. Aspek-aspek Gejala Perilaku untuk nilai rata-rata 15,50 atau 17%. Dari hasil perhitungan analisis deskriptif frekuentif, untuk gejala perilaku diketahui yang memiliki gejala perilaku kategori tinggi 4 orang, sedang 14 orang dan rendah 18 orang.

Dari hasil analisis ini, diketahui yang memiliki presentase terbesar yaitu nilai rata-rata Gejala Fisiologis 38,56 atau 43% dan yang memiliki presentase terendah yaitu nilai rata-rata Gejala Perilaku 15,50 atau 17%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka terdapat beberapa hal yang dapat disarankan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka disarankan pada Pegawai Bidang Administrasi di Universitas Medan Area untuk dapat meningkatkan gejala Perilaku 15,50 atau 17%. Bagi subjek penelitian untuk dapat mengembangkan dirinya kearah yang positif dengan cara mengikuti kegiatan-kegiatan yang positif yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan mengembangkan keterampilan yang dimilikinya tersebut maka dapat juga digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan Aspek gejala Perilaku. Dengan ditingkatkannya gejala Perilaku tersebut maka subjek akan dapat menerima apapun keadaan dirinya.

2. Bagi Universitas Medan Area

Setelah melakukan penelitian pada Pegawai Bidang Administrasi di Universitas Medan Area, berdasarkan ketiga gejala stres kerja hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden tersebut cenderung mengalami ketiga gejala stres kerja yang diteliti, maka penulis mengemukakan saran agar Pegawai di Universitas Medan Area khususnya Bidang Administrasi perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas di dalam kerja yang disebabkan oleh gejala-gejala stres kerja. Agar kinerja karyawan dapat optimal sesuai dengan yang diharapkan Universitas perlu Membuat satu sistem agar pekerjaan itu tidak terasa sulit, Memberikan reward sesuai jobdesk, Mendengarkan keluhan pegawai, Membuat lembaga konsultasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan masih terdapatnya kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka kepada peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian tentang stres kerja pada pegawai di universitas medan area bidang area disarankan untuk dapat menambahkan jumlah sampel penelitian dan menambahkan aspek lain yang mempengaruhi stres kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.(2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cipta
- Azwar, S. (2011).*Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar (1997). *Metode Penelitian Jilid I*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Beehr, T., & Newman, J. (1978). Psikologi Industri & Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikolgi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group
- (2010). Perilaku Organisasi. Bandung : CV Pustaka Setia
- Hadi. (2000). *Statistik Jilid I*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hager. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Heilriegel & Slocum. (1986). Psikologi Industri & Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikolgi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group
- Irvianti Laksmi Sito Dwi & Verina Renno Eka. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Pt XI Axiata Tbk Jakarta. BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 6 No. 1 Mei 2015: 117-126.*
- Ivancevich. (2010). Psikologi Industri & Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikolgi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group
- Morgan & King. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Munandar, Ashar Sunyoto.(2001).*Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.(UI-Pres).
- Quick & Quick. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.(2017).*Perilaku Organisasi.(Edisi-16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabban, A . I . (2010). *Gambaran Stress Kerja Pada Karyawan Bank BRI*

Syariah Cabang Makasar. Makasar : 2010

Siagian, S . P. (2004). *Filsafat Administrasi Cetakan 7. Jakarta : Bumi Aksara*

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif, dan R &*

D. Bandung : Eidos

Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri : Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomic Dan Aplikasi Ditempat Kerja. Solo : Harapan Press*

Umam, K . (2010). *Perilaku Organisasi. Bandung : CV Pustaka Setia*

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi : Dalam Suatu*

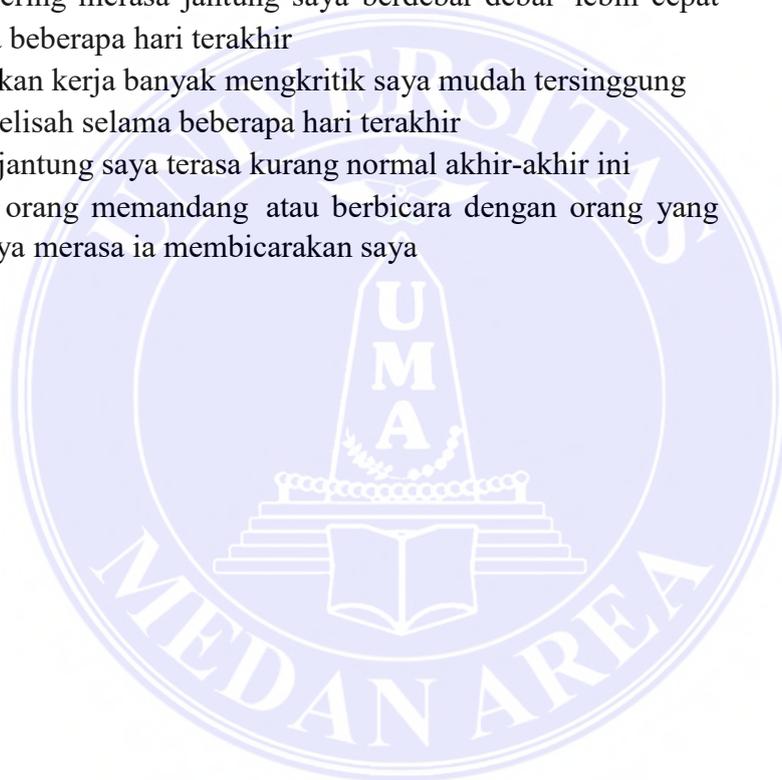
Bidang Gerak Psikolgi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia

Group



LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian Stres Kerja		SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN				
1	Akhir-akhir ini saya tidak selera melihat makanan apapun				
2	Saya tidak merasa tenang saat bekerja selama beberapa hari terakhir				
3	Saya merasa kebiasaan hidup yang saya lakukan bersifat <u>stabil</u>				
4	Makanan apapun tidak mengundang nafsu makan				
5	Saya merasa tidak percaya diri saat bekerja beberapa hari terakhir				
6	Saya merasa kebiasaan hidup saya <u>bersifat normal saja</u>				
7	Saya sering merasa jantung saya berdebar-debar lebih cepat selama beberapa hari terakhir				
8	Jika rekan kerja banyak mengkritik saya mudah tersinggung				
9	Saya gelisah selama beberapa hari terakhir				
10	Detak jantung saya terasa kurang normal akhir-akhir ini				
11	Setiap orang memandang atau berbicara dengan orang yang lain saya merasa ia membicarakan saya				



- 12 Saya khawatir saat bekerja selama beberapa waktu terakhir
13 Saya mengalami gangguan pernafasan beberapa hari terakhir
14 Saya merasa bosan saat bekerja selama beberapa hari terakhir
15 Saya merokok selama beberapa hari terakhir
16 Saya merasa nafas saya akhir-akhir ini kurang baik
17 Saya merasa jenuh saat bekerja selama beberapa hari terakhir
- 18 Merokok membuat mood saya jadi lebih baik
- 19 Saya mengalami sakit kepala selama beberapa hari terakhir
20 Saya merasa tidak konsentrasi saat bekerja selama beberapa hari terakhir
21 Saya mengalami gangguan tidur selama beberapa hari terakhir
22 Akhir-akhir ini karena beban kerja berlebih saya merasa pusing
23 Saya merasa tidak fokus saat bekerja selama beberapa hari terakhir
24 Saya mengalami insomnia selama beberapa hari terakhir
25 Saya merasa pusing, sempoyongan pada saat berdiri beberapa hari terakhir
26 Saya merasa malas saat bekerja selama beberapa hari terakhir
27 Saya merasa pusing pada saat bekerja beberapa hari terakhir
28 Saya merasa tidak mau bekerja selama beberapa waktu terakhir
29 Saya merasa bahwa selera makan saya selama beberapa hari terakhir bertambah
30 Saya merasa tenang dapat bekerja lebih rileks selama beberapa hari terakhir
31 Saya sering merasa kebiasaan hidup yang saya lakukan bersifat biasa-biasa saja
32 Makanan manapun membuat saya selera
33 Saya merasa percaya diri saat bekerja beberapa hari terakhir
- 34 Saya merasa kebiasaan hidup yang saya lakukan tidak normal
35 Saya merasa bahwa jantung saya berdetak secara normal
36 Saya merasa bahwa selama beberapa hari terakhir saya memiliki emosi yang dapat terkontrol
37 Saya merasa lebih tenang selama beberapa hari terakhir
38 Detak jantung saya terasa normal akhir-akhir ini
39 Saya sering merasa baik baik saja selama beberapa hari terakhir

- 40 Saya sering merasa rilex dalam bekerja selama beberapa hari terakhir
- 41 Saya merasa bahwa selama beberapa hari terakhir saya dapat bernafas dengan lega
- 42 Saya merasa bahwa selama beberapa hari terakhir saya merasa bersemangat saat bekerja
- 43 Saya merasa tidak ingin merokok selama beberapa hari terakhir
- 44 Saya merasa nafas saya akhir-akhir ini baik-baik saja
- 45 Saya merasa bahwa selama beberapa hari terakhir saya merasa senang saat bekerja
- 46 Saya sering merasa merokok dapat membuat saya lebih tenang saat bekerja dalam beberapa hari terakhir
- 47 Saya merasa bahwa selama beberapa hari terakhir saya tidak mengalami keluhan sakit pada bagian kepala
- 48 Saya merasa bahwa selama beberapa hari terakhir saya dapat berkonsentrasi penuh saat bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan efisien
- 49 Saya merasa memiliki waktu tidur yang cukup sehingga lebih bertenaga dalam beraktivitas beberapa hari terakhir
- 50 Akhir-akhir ini walaupun beban kerja berlebih saya tidak merasa sakit kepala
- 51 Akhir-akhir ini saya merasa fokus saat bekerja selama beberapa hari terakhir
- 52 Saya merasa waktu tidur saya baik-baik saja saat bekerja beberapa hari terakhir
- 53 Saya tidak merasa pusing sempoyongan pada saat berdiri beberapa hari terakhir
- 54 Saya merasa bahwa selama beberapa hari terakhir saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu atau lebih cepat dari deadline yang ditentukan
- 55 Saya merasa stabil dalam pekerjaan pada hari terakhir
- 56 Saya merasa rajin bekerja selama beberapa waktu terakhir



Lampiran 2. Uji Validitas dan Reabilitas Skala Stres Kerja

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9
aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18
aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27
aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45
aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53 aitem_54
aitem_55 aitem_56
    
```

```
/SCALE('Stres Kerja') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes		
Output Created		03-DEC-2020 22:26:38
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48 aitem_49 aitem_50 aitem_51 aitem_52 aitem_53 aitem_54 aitem_55 aitem_56 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,07

[DataSet0]

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	36	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	56

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,72	,566	36
aitem_2	2,11	,622	36
aitem_3	2,67	,828	36
aitem_4	1,69	,467	36
aitem_5	1,81	,668	36
aitem_6	2,64	,798	36
aitem_7	1,64	,593	36
aitem_8	2,17	,878	36
aitem_9	1,92	,649	36
aitem_10	1,78	,540	36
aitem_11	1,61	,549	36
aitem_12	2,00	,632	36
aitem_13	1,86	,762	36
aitem_14	1,78	,797	36
aitem_15	1,36	,798	36
aitem_16	1,94	,826	36
aitem_17	1,83	,811	36
aitem_18	1,36	,639	36
aitem_19	2,03	,878	36
aitem_20	1,78	,591	36
aitem_21	1,83	,655	36
aitem_22	2,14	,833	36
aitem_23	1,78	,591	36
aitem_24	1,81	,710	36
aitem_25	1,86	,683	36
aitem_26	1,81	,710	36
aitem_27	2,00	,793	36
aitem_28	1,81	,889	36
aitem_29	2,44	,607	36
aitem_30	2,36	,593	36
aitem_31	2,67	,586	36
aitem_32	2,33	,632	36
aitem_33	2,14	,683	36
aitem_34	3,14	,798	36
aitem_35	2,39	,599	36
aitem_36	2,28	,659	36
aitem_37	2,08	,604	36
aitem_38	2,14	,593	36
aitem_39	2,14	,639	36
aitem_40	2,19	,624	36
aitem_41	2,25	,604	36
aitem_42	2,17	,655	36
aitem_43	1,39	,688	36
aitem_44	2,00	,676	36
aitem_45	2,11	,708	36

aitem_46	3,50	,910	36
aitem_47	2,28	,741	36
aitem_48	2,06	,583	36
aitem_49	2,03	,609	36
aitem_50	2,39	,645	36
aitem_51	2,14	,543	36
aitem_52	2,08	,500	36
aitem_53	1,97	,560	36
aitem_54	2,28	,615	36
aitem_55	2,14	,543	36
aitem_56	2,11	,622	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	114,19	377,590	,698	,950
aitem_2	113,81	379,533	,551	,950
aitem_3	113,25	396,079	-,106	,954
aitem_4	114,22	383,549	,520	,950
aitem_5	114,11	378,216	,562	,950
aitem_6	113,28	392,035	,019	,953
aitem_7	114,28	382,206	,462	,951
aitem_8	113,75	379,507	,380	,951
aitem_9	114,00	382,629	,403	,951
aitem_10	114,14	383,209	,462	,951
aitem_11	114,31	380,218	,596	,950
aitem_12	113,92	383,450	,381	,951
aitem_13	114,06	371,540	,721	,949
aitem_14	114,14	371,666	,683	,949
aitem_15	114,56	387,911	,150	,952
aitem_16	113,97	375,228	,543	,950
aitem_17	114,08	370,250	,717	,949
aitem_18	114,56	387,911	,197	,952
aitem_19	113,89	368,616	,709	,949
aitem_20	114,14	376,580	,713	,950
aitem_21	114,08	386,764	,236	,952
aitem_22	113,78	369,206	,730	,949
aitem_23	114,14	375,152	,777	,949
aitem_24	114,11	380,102	,458	,951
aitem_25	114,06	374,854	,679	,950
aitem_26	114,11	372,787	,729	,949
aitem_27	113,92	369,736	,752	,949
aitem_28	114,11	370,959	,629	,950
aitem_29	113,47	392,999	-,004	,953
aitem_30	113,56	382,597	,445	,951
aitem_31	113,25	400,193	-,310	,954
aitem_32	113,58	380,650	,496	,950
aitem_33	113,78	385,035	,290	,951
aitem_34	112,78	393,949	-,041	,953
aitem_35	113,53	384,656	,352	,951
aitem_36	113,64	387,380	,210	,952
aitem_37	113,83	377,800	,644	,950
aitem_38	113,78	378,749	,614	,950
aitem_39	113,78	373,892	,768	,949
aitem_40	113,72	372,892	,829	,949
aitem_41	113,67	375,714	,735	,949
aitem_42	113,75	374,136	,739	,949
aitem_43	114,53	382,313	,390	,951
aitem_44	113,92	372,821	,766	,949
aitem_45	113,81	376,447	,594	,950
aitem_46	112,42	400,250	-,214	,955
aitem_47	113,64	376,352	,570	,950
aitem_48	113,86	374,923	,798	,949
aitem_49	113,89	375,873	,722	,950
aitem_50	113,53	375,056	,713	,949
aitem_51	113,78	377,663	,726	,950

aitem_52	113,83	379,971	,670	,950
aitem_53	113,94	378,797	,650	,950
aitem_54	113,64	372,409	,864	,949
aitem_55	113,78	378,578	,682	,950
aitem_56	113,81	373,304	,814	,949

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
115,92	393,279	19,831	56



Lampiran 3. Uji Normalitas

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		03-DEC-2020 22:38:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	36
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

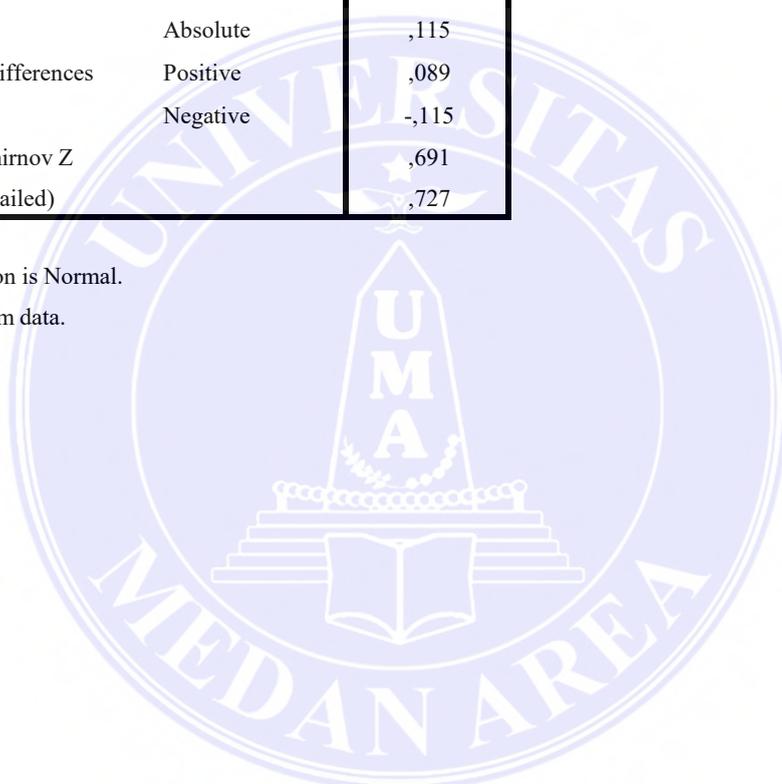
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	36	89,89	19,430	47	122

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	89,89
	Std. Deviation	19,430
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,089
	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,691
Asymp. Sig. (2-tailed)		,727

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.



Lampiran 4. Uji Deskriptif Umum

DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

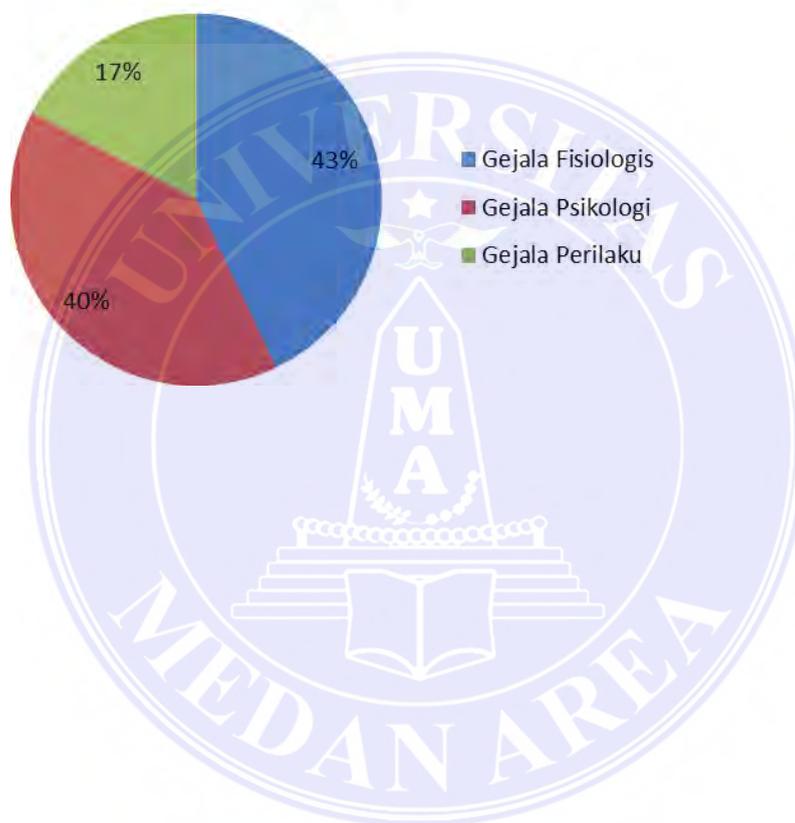
Notes		
Output Created		03-DEC-2020 23:47:20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	36
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	All non-missing data are used.
		DESCRIPTIVES VARIABLES=a1 a2 a3 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gejala Fisiologis	36	21	49	38,56	8,647
Gejala Psikologi	36	18	56	35,83	8,723
Gejala Perilaku	36	8	21	15,50	3,410
Valid N (listwise)	36				

Stres Kerja



Lampiran 5. Uji Deskriptif Frekuentif

FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3

/PIECHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		04-DEC-2020 07:46:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	36
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
		FREQUENCIES VARIABLES=a1 a2 a3 /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:01,84
	Elapsed Time	00:00:04,56

[DataSet2]

Frequency Table**Gejala Fisiologis**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	5	13,9	13,9	13,9
Valid Sedang	17	47,2	47,2	61,1
Valid Rendah	14	38,9	38,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

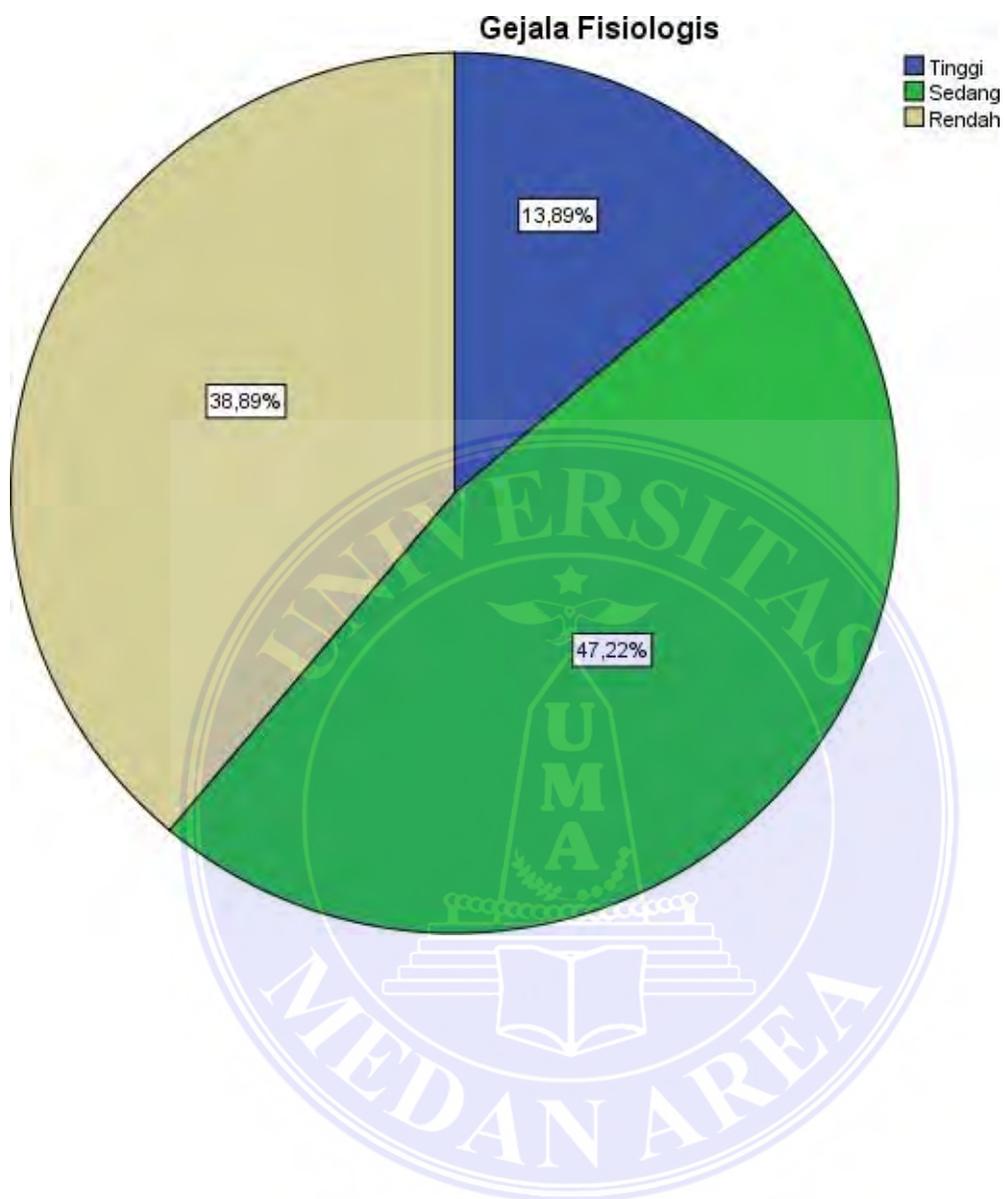
Gejala Psikologi

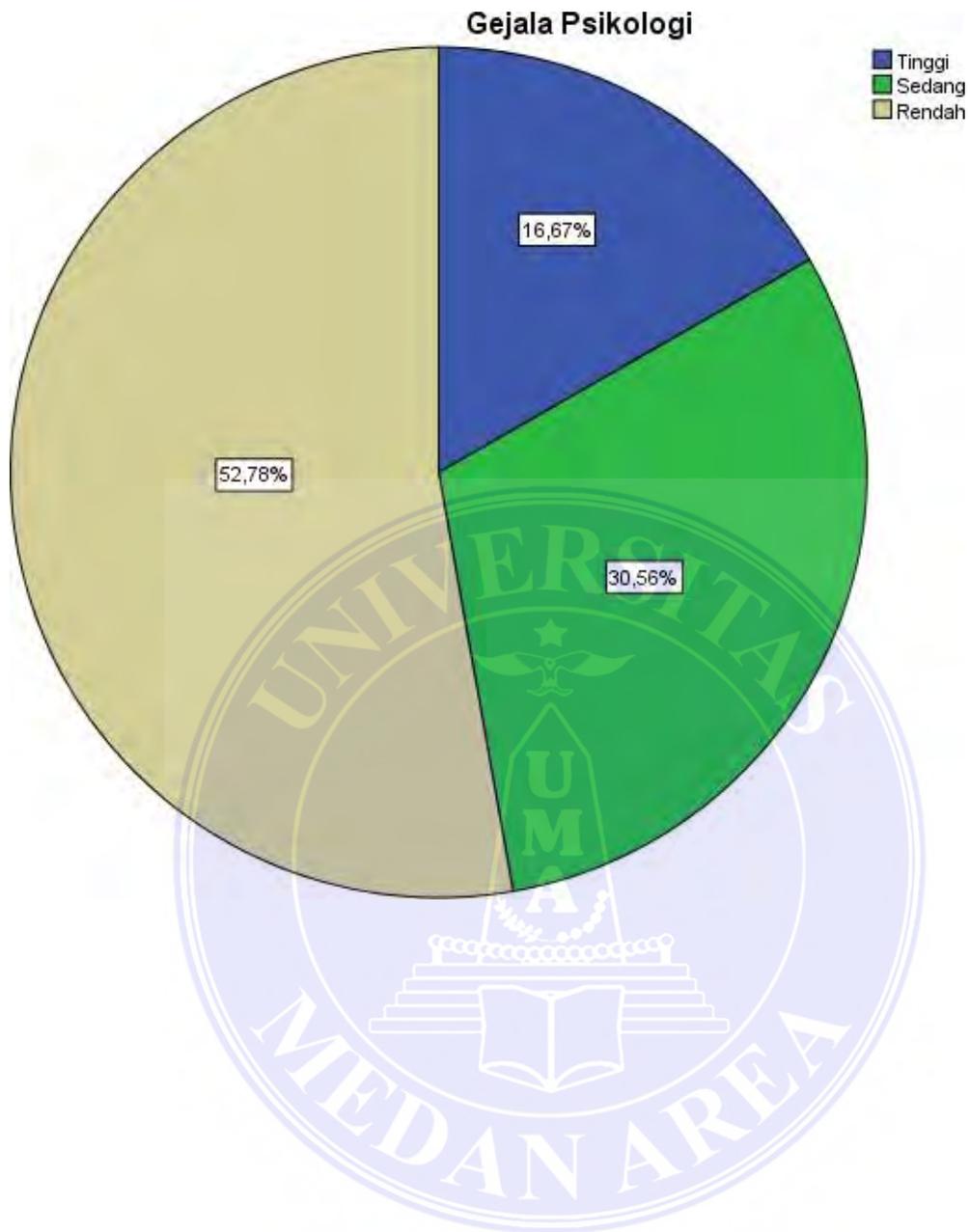
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	6	16,7	16,7	16,7
Valid Sedang	11	30,6	30,6	47,2
Valid Rendah	19	52,8	52,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

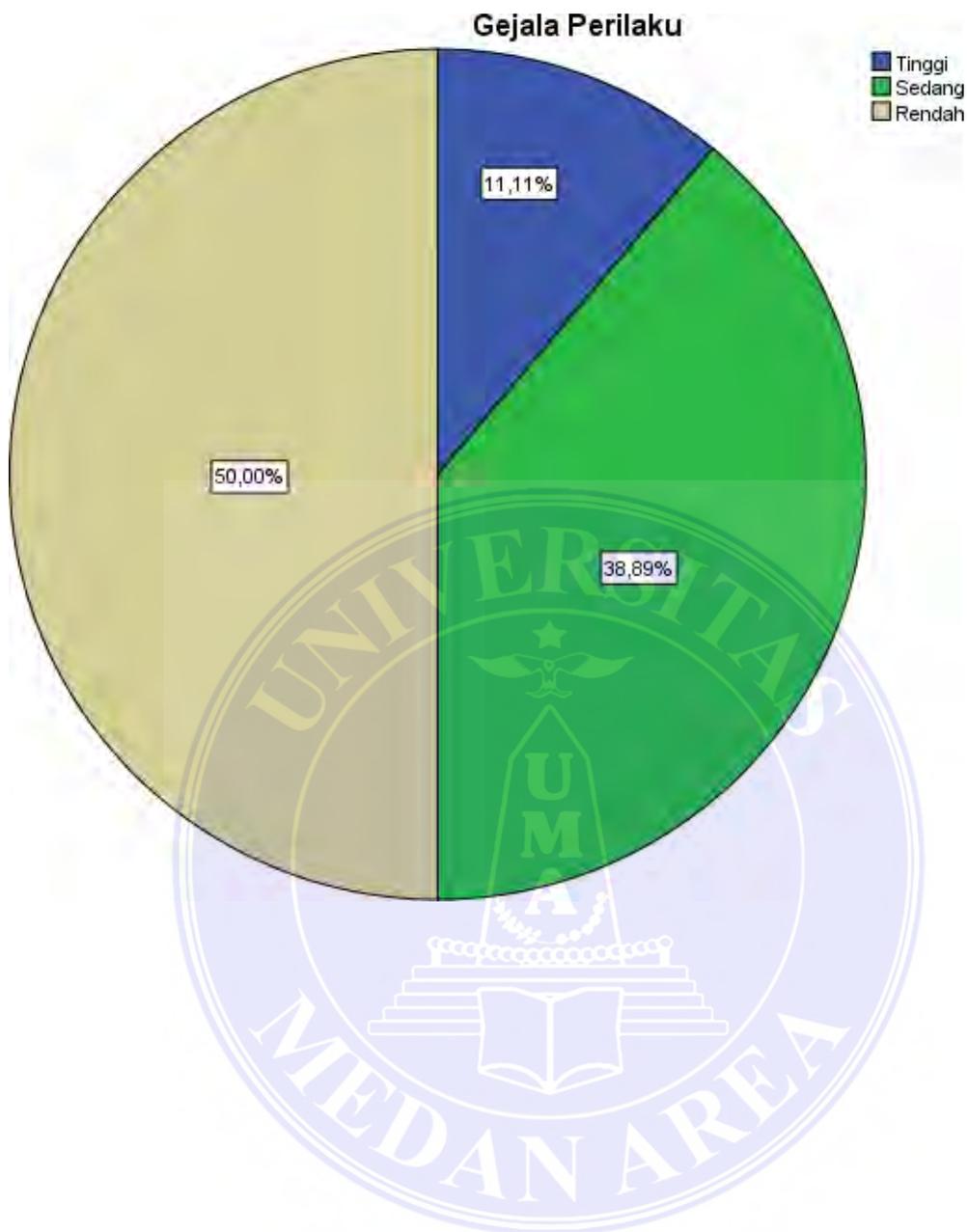
Gejala Perilaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	4	11,1	11,1	11,1
Valid Sedang	14	38,9	38,9	50,0
Valid Rendah	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

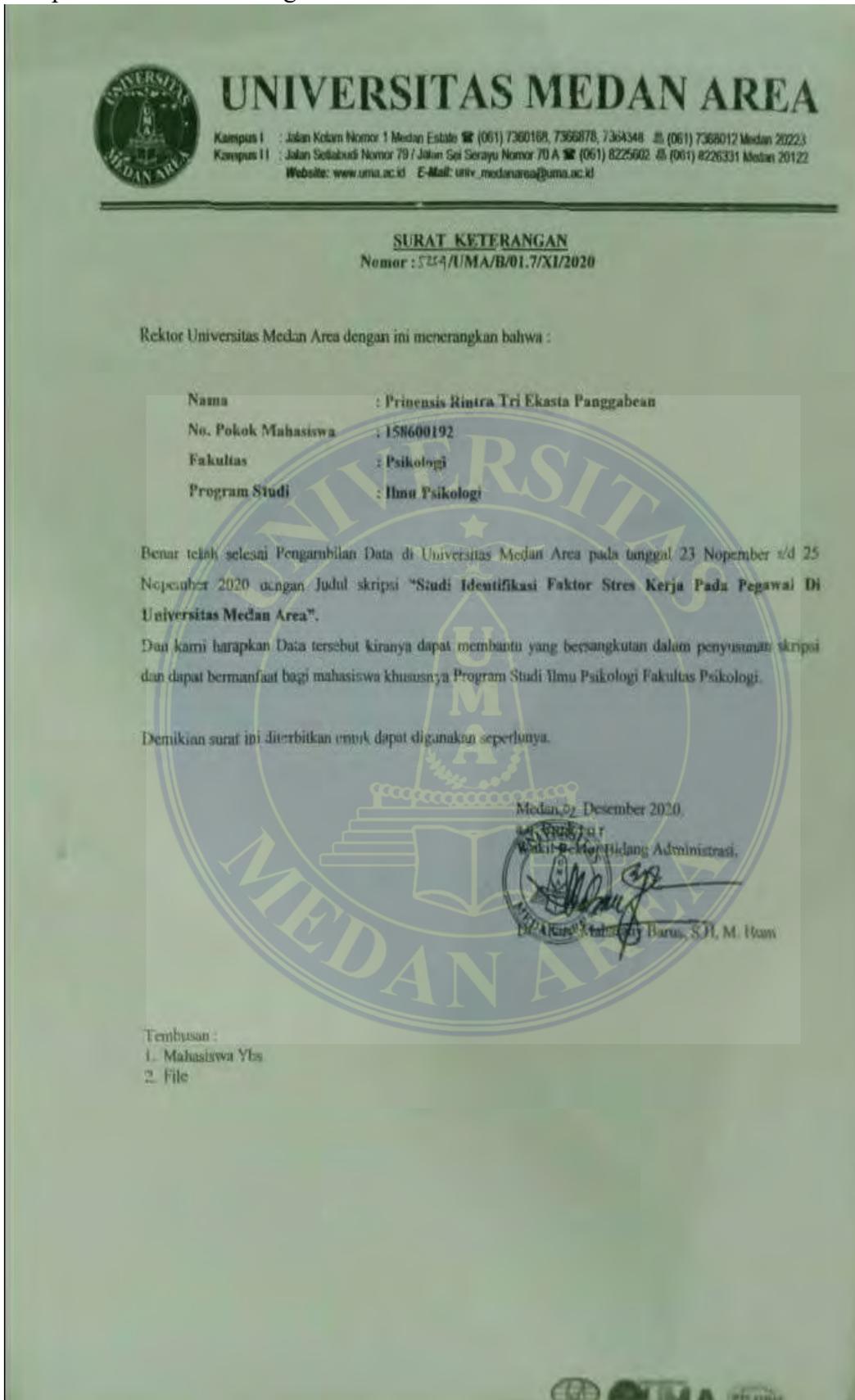
Pie Chart







Lampiran 6. Surat Keterangan Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kampus I : Jalan Kotan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ✉ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sellaibudi 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

SURAT KETERANGAN
Nomor : 524/UMA/B/01.7/XI/2020

Rektor Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Prinensis Rintra Tri Ekasta Panggabean
No. Pokok Mahasiswa	: 158600192
Fakultas	: Psikologi
Program Studi	: Ilmu Psikologi

Benar telah selesai Pengambilan Data di Universitas Medan Area pada tanggal 23 Nopember s/d 25 Nopember 2020 dengan Judul skripsi "Studi Identifikasi Faktor Stres Kerja Pada Pegawai Di Universitas Medan Area".

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 22 Desember 2020.


Wakil Rektor Bidang Administrasi,
Dr. Agus Kuntaryo Barus, S.H., M. Hum

Tembusan :

1. Mahasiswa Yes
2. File

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366678, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20221
Kampus II : Jalan Gelatik Nomor 79 / Jalan Sei Gerayut Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 676/FPSI/01.10/XI/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 17 November 2020

Yth. Wakil Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area
Di
Tempat

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

Nama : Prinensis Rintra Tri Ekasta Panggabean
NPM : 158600192
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Universitas Medan Area, Jln.Kolam No.1 Medan Estate Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Studi Identifikasi Faktor Stres Kerja Pada Pegawai Di Universitas Medan Area".

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

Setubuhan 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 Universitas yang Bapak/Ibu pimpin.

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


Wakil Dekan Bidang Akademik.
Pauli Aritok, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Pbs
- Arsip

