****

**SKRIPSI**

**STRES KERJA GURU WANITA BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN**

**INDRIA SIREGAR**

**057104053**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2012**

****

**SKRIPSI**

**STRES KERJA GURU WANITA BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar**

**Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar**

**Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**INDRIA E. E. SIREGAR**

**057104053**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2012**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Dipertahankan di depan Penguji Skripsi**

**Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar**

**Diterima untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat**

**Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

**Pada tanggal**

**16 Agustus 2012**

**Panitia Ujian**

1. **Eva Meizara P. D. S. Psi., M. Si., Psikolog \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ketua**

1. **Prof. DR. H. Syamsul Bachri Thalib, M.Si \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Pembimbing Utama**

1. **Muh. Ahkam, S. Pd., S. Psi., M. Si \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Pembimbing II**

1. **Harlina Hamid, S.Psi., M.Si., M.Psi., Psikolog \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Penguji I**

1. **Haerani Nur, S. Psi., M. Si \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Penguji II**

**Mengesahkan:**

**Dekan Fakultas Psikologi UNM**

**Prof. DR. H. Syamsul Bachri Thalib, M.Si.**

**NIP. 19530117 198003 1 002**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi dengan Judul:

**STRES KERJA GURU WANITA BERDASARKAN STATUS PERNIKAHAN**

Atas

Nama : Indria Effri Effriani Siregar

NIM : 057104053

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan memenuhi persyaratan untuk dipertahankan dalam ujian di depan Panitia Penguji Strata Satu (S1) Psikologi Universitas Negeri Makassar.

Makassar, 16 Agustus 2012

Pembimbing Utama, Pembimbing Pendamping,

**Prof. Dr. H. Syamsul Bachri Thalib, M. Si.Muh. Ahkam, S. Pd., S. Psi., M. Si.**

**NIP. 19530117 198003 1 002 NIP. 19700518 200501 1 001**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi UNM

**Prof. Dr. H. Syamsul Bachri Thalib, M. Si.**

**NIP. 19530117 198003 1 002**

**HALAMAN PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Makassar, 16 Agustus 2012

Indria Effri Effriani Siregar

**HALAMAN MOTTO**

Kita tidak akan pernah tahu sejauh mana kemampuan kita sebelum kita melakukan kesalahan dan dapat kembali berdiri tegak untuk membuatnya lebih baik…

(Indria Siregar)

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Karya ini saya persembahkan kepada orang-orang yang selalu memberikan dukungan, motivasi, masukan dan kritik dalam hidup saya: Ayahku “Mora Effendi Siregar, SE” dan Ibuku “Syarifah Hanum Pasaribu” yang selalu ada untukku. Abang-abangku: “M. Ikhsan Siregar, S. Ag & keluarga kecilnya, Ikhmal Hamdani Siregar, SP, Iqbal Ramadhan Siregar & keluarga kecilnya” terima kasih telah memberikan kasih sayang, motivasi, senyuman dan selalu berusaha untuk menjagaku dimanapun saya berada. Semoga kita selalu jadi kebanggan orangtua kita…amiin…*

*I luv U All………….*

**ABSTRAK**

Indria Effri Effriani Siregar. 2012. Stres Kerja Guru Wanita Berdasarkan Status Pernikahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja guru wanita yang sudah menikah dan yang masih lajang di kota Makassar. Subjek dalam penelitian ini adalah guru wanita yang bekerja di Taman Kanak-Kanak yang berstatus menikah dan lajang.Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang yang diseleksi dari tiga Taman kanak-kanak berdasarkan metode *purposive sampling*.Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja.Data penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis *t-test.* Hasil analisis data menunjukkan nilai t adalah 3,864, dengan p sebesar 0,000 (P<0,05). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja guru wanita yang sudah menikah dan yang masih lajang.

Kata kunci: Stres Kerja, Status Pernikahan, Guru Wanita.

**KATA PENGANTAR**

Bismillahirrahmanirrahim…

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh…

Puji syukur atas kehadirat Allah SWT sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.Peneliti sudah semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini, namun peneliti hanyalah manusia biasa yang tak luput dari kesalahan.Oleh sebab itu, skripsi ini tidak luput dari segala kekurangan.Sepanjang perjalanan peneliti dalam menuntut ilmu di Fakultas Psikologi UNM, peneliti memperoleh semangat, dukungan, motivasi, saran dan kritik dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti berterima kasih kepada:

1. Ayahanda Mora Effendi Siregar, SE dan Ibunda Syarifah Hanum Nasution atas segala kasih sayang, pengorbanan, dukungan dan kritikan mulai dari peneliti kecil sampai detik ini. Peneliti tidak dapat membalas yang telah kalian berikan, kecuali dengan cara menjadi anak yang berbakti dan senantiasa membuat kalian bangga. Untuk saudara-saudaraku M. Ikhsan Siregar, S. Ag. & Ayu, Ikhmal Hamdani Siregar, SP., Iqbal Ramadhan Siregar & Fiya, terima kasih atas semua dukungan kalian semua, semoga kita semua bisa tetap kompak dan menjadi anak-anak yang membanggakan ayah dan ibu. Amiin… Terima kasih untuk malaikat-malaikat kecilku “Najwa, Nadhira, Naufal” yang selalu membuatku tersenyum mendengarkan celoteh-celotehannya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Bachri Thalib, M. Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi UNM, Pembimbing Akademik dan Pembimbing Utama Peneliti, yang senantiasa memberikan motivasi dan kritik selama ini.
3. Bapak Muh. Ahkam, S. Pd., S. Psi., M. Si. selaku pembimbing pendamping, terima kasih atas semua kritikan, masukan, waktu, dan motivasi selama peneliti menyelesaikan skripsi.
4. Dosen-dosen Fakultas Psikologi UNM, Bapak Prof. Dr. Moh. Thayeb Manrihu, Psi, Bapak Prof. Dr. Muh Jufri, S. Psi., M. Si, Bapak Lukman, S. Psi, M. App, Psy, Bapak Basti Tetteng, S. Psi., M. Si, Bapak Drs. Muh. Daud, M. Si, Bapak Ahmad Yasser Mansyur, S. Ag., S. Psi., M. Si, Bapak Ahmad S. Ag., S. Psi., M. Si, Ibu Eva Meizara Puspita Dewi, S. Psi, M. Si., Psikolog, Ibu Harlina Hamid, S. Psi., M. Si., M. Psi, Psikolog, Ibu Widyastuti, S. Psi., M. Si., Psikolog, Ibu Asniar Khumas, S. Psi., M. Si, Ibu Hilwa Anwar, S. Psi., M. A., Ibu Ismarli Muis, S. Psi., M. Psi, Ibu Rohmah Rifani, S. Psi., M. Si, Ibu Siti Murdiana, S. Psi., M. Si, Ibu Afni Indahari, S. Psi., M. Si, Ibu Rezekiani MasBakar, S. Psi., M. Psi, Ibu Asmulyani, S. Psi., M. Psi, Bapak Muh. Nur Hidayat Nurdin, S. Psi., M. Si, Ibu Kurniati Zainuddin, S. Psi., M. A., Ibu Faradillah Firdaus, S. Psi., M. A., Ibu Dian Novitasari, S. Psi., M. Si, Ibu Haerani Nur, S. Psi., M. Si, Ibu Nurfitriani Fachri, S. Psi., M. A., serta staf dosen Fakultas Psikologi UNM yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih untuk ilmunya selama ini kepada peneliti.
5. Bapak Fachri, S. Sos, M. Si, Bapak Sudi, Kak Jus, Kak Yaya, Ibu Fida, Bapak Basri, Bapak Hatta, serta seluruh staf Fakultas Psikologi UNM yang senantiasa membantu peneliti selama menjadi mahasiswa.
6. Bapak Munir, Ibu Anggreini (Kanjeng mami), Ana dan Anggi (Ntil) atas dukungan dan kritikannya selama ini.
7. Pak Nahyar dan Ibu Harlina Hamid, S. Psi, M. Si, M. Psi, Psikolog dan yang telah memberikan peneliti kesempatan untuk menuntut ilmu di Educare.
8. Rekan-rekan terapis: Novi, Jannah, Wiwiek, Suti, Deswita, Itha, Eka, Fandi, Pian, Mas Gana terima kasih atas dukungannya.
9. Ibu Ratna Juwita dan staf Rumah Sekolah Cendekia yang telah memberikan peneliti kesempatan untuk menjadi bagian dari Rumah Sekolah.
10. Rekan-rekan guru di rumah sekolah Cendekia: Bu eka, Bu Sukmawati, Bu Fitri, Bu Asih, Bu Icha, Bu Jum, Bu Neni, Bu Ino, Bu Rahma, Bu Yani, Bu Wahda, Bu Itha, Bu Venny, Bu Mini, Bu Ika, Bu Siroh, Bu Ami, Bu Ila, Bu Sukma, Bu Cici, Bu Dian, Bu Adel, Bu Mila, Bu Lina, Bu Ramlah, Bu Yeri, Bu Yeti, dan Pak Impu atas dukungannya.
11. Rekan- rekan di Fakultas Psikologi UNM angkatan 2005: Suti, Wahyu, Mala, Nona Fachria, Ummu, Sri, Inna, Rara, Jannah, Novi, Itha, Wiwiek, Rita, Eka, Dilla, Nacil, Niar, Nila, Irha, Dj, Ayu, Irna, Titien, Ani, Erlin, Yani, Kiki, HanYan, Norma, Nani, Ria, Odha, Hajar, Ismawati, Rahma, Eky, Ucha, Icha, Bulqis, Fika, Rahe, Efi, Fitri, Lina, Didien, Nanna, Isma, Citra, Rif’ah, Yusran, Ancu, Melky, Yass, Ichal, Gele, Adi, Zadly, Temmy terima kasih atas support dan kebersamaannya.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan, kasih sayang, perhatian, kritikan dan masukan yang telah kalian berikan untuk peneliti.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar, Agustus 2012

Indria Effri Effriani Siregar

**DAFTAR ISI**

HALAMAN SAMPULi

HALAMAN PENGESAHANii

HALAMAN PERSETUJUANiii

HALAMAN PERNYATAANiv

HALAMANA MOTTOv

HALAMAN PERSEMBAHANvi

ABSTRAKvii

KATA PENGANTARviii

DAFTAR ISIxii

BAB I PENDAHULUAN1

1. Latar Belakang Masalah1
2. Rumusan Masalah6
3. Tujuan Penelitian7
4. Manfaat Penelitian7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA8

1. Stres Kerja8
2. Defenisi Stres Kerja8
3. Jenis-jenis Stres9
4. Faktor-faktor Stres Kerja10
5. Sumber Stres Kerja12
6. Dampak Stres Kerja13
7. Status Pernikahan14
8. Defenisi Status Pernikahan14
9. Jenis Status Pernikahan15
10. Stres Kerja Guru Ditinjau dari Status Pernikahan17
11. Kerangka Pikir19
12. Hipotesis19

BAB III METODE PENELITIAN20

1. Identifikasi Variabel20
2. Definisi Operasional20
3. Subjek Penelitian dan Teknik Sampling21
4. Teknik Pengumpulan Data22
5. Alat Pengumpulan Data22
6. Daya Diskriminasi Aitem23
7. Validitas dan Realibilitas25
8. Validitas25
9. Reabilitas26
10. Teknik Analisis Data27
11. Analisis Deskriptif27
12. Analisis Inferensial28
13. Tahapan Pelaksanaan29
14. Tahap Persiapan29
15. Tahap Pengumpulan Data30
16. Tahap Analisis Data30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN31

1. Hasil 31
2. Deskriptif Data Penelitian31
3. Uji Asumsi33
4. Uji Hipotesis34
5. Pembahasan Hasil Penelitian35

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN38

DAFTAR PUSTAKA39

DAFTAR TABELxv

DAFTAR GAMBARxvi

DAFTAR LAMPIRANxvii

RIWAYAT HIDUP PENULISxix

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1: *Blue Print* Skala Stres Kerja23

Tabel 2: Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba24

Tabel 3: Deskripsi Usia Subjek31

Tabel 4: Analisis Statistik Deskriptif 32

Tabel 5: Kategorisasi Stres Kerja Guru33

Tabel 6: Hasil Uji Normalitas34

Tabel 7: Hasil Uji Homogenitas34

Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis 35

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1: Kerangka Pikir19

Gambar 2: Gambaran Pengaruh Variabel X dan Y20

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Skala Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Uji Coba

Lampiran 3 : Reliabilitas dan Validitas Data Penelitian

Lampiran 4 : Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 5 : Reliabilitas dan Validitas Data Penelitian

Lampiran 6 : Deskripsi data Penelitian

Lampiran 7 : Uji Asumsi

Lampiran 8 : Uji Hipotesis

Lampiran 9 : Pesuratan

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Sikap masyarakat terhadap peranan wanita pada masa sekarang sudah jauh berbeda, dahulu masyarakat beranggapan bahwa secara kultural wanita berperan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga yang baik. Di pihak lain, masyarakat berpendapat bahwa wanita merupakan sumber tenaga manusia yang memiliki kedudukansama dengan pria sehingga berhak untuk bekerja. Namun demikian, sebagian besar masyarakat Indonesia masih menganut paham paternalistik, yaitu struktur masyarakat umumnya masih bersifat patriarkal dan lembaga utama dari sistem ini adalah keluarga.Dominasi ini terjadi karena posisi ekonomis wanita dalam pemenuhan kebutuhan materialnya sangat tergantung pada pria.Meskipun wanita diperbolehkan untuk bekerja, tetapi tanggung jawab rumah tangga tetap berada di pundak wanita. Inilah sebabnya wanita lebih rentan mengalami *work family conflict* (Alteza & Hidayati, 2012).

Pandangan gender yang memisahkan peran pria dan wanita tidak lagi relevan, salah satunya ditunjukkan lewat fenomena semakin banyaknya wanita bekerja (*working woman*). Wanita bekerja atau wanita berperan ganda merupakan wanita yang bukan hanya bekerja sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga wanita yang bekerja di suatu organisasi atau kantor. Hal ini antara lain dapat dilihat dari pergeseran komposisi keluarga, dari *single career family* yaitu dalam rumah tangga hanya pria (suami) yang bekerja menjadi *dual career family,* pria (suami) maupun wanita (istri) sama-sama bekerja. Salah satu implikasinya adalah tuntutan penyeimbangan peran keluarga dan peran pekerjaan yang harus dijalankan oleh masing-masing pasangan. Ketidakseimbangan pemenuhan kedua peran tersebut dapat mendorong munculnya *work family conflict.* Keterlibatan dan komitmen waktu wanita pada keluarga yang didasari tanggung jawab wanita terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat para wanita bekerja lebih sering mangalami konflik. Tingkat konflik ini lebih parah pada wanita yang bekerja secara formal karena wanita umumnya terikat dengan aturan organisasi tentang jam kerja, penugasan atau target penyelesaian pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang bersifat lebih formal dan manajerial seperti jam kerja yang reatif panjang dan pekerjaan yang berlimpah lebih cenderung memunculkan *work family conflict* pada wanita bekerja (Apperson, 2002).

Lanoil (Kumolohadi, 2001) menyatakan bahwa wanita yang berperan ganda cenderung mengalami stres lebih besar daripada wanita yang berperan tunggal.Individu dituntut untuk dapat melaksanakan tugas di rumah dan dikantor dengan seimbang.Keluhan yang biasa dilaporkan adalah perasaan tidak puas dalam masing-masing peran.Jika sedang dikantor, teringat anak dirumah. Sebaliknya jika sudah berada di rumah masih memikirkan pekerjaan kantor. Selain itu wanita yang bekerja biasanya merasa bersalah karena sepanjang hari meninggalkan rumah. Sampai di rumah individu akan mulai berkompensasi, dengan lebih memperhatikan anak dan suami, serta megurus rumah tangga dengan sebaik-baiknya.

Fenomena *work family conflict* semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap wanita bekerja yang berstatus menikah maupun wanita bekerja yang berstatus lajang. *Work family conflict* terjadi karena adanya pertentangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan keluarga, ketegangan dan stres pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Dari sisi organisasi *work family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran karyawan yang tinggi pada organisasi. Seperti halnya karyawan di perusahaan guru juga rentan terhadap seragan stres.Adanya kesenjangan antara kewajiban yang harus dijalankan dan hak yang diterima oleh guru menjadi sumber utama stres kerja guru (Poelmans, 2001).

Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan serta dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan dan merupakan sosok manusia yang penuh dengan wibawa sebagai tenaga pendidik dimana perkataannya selalu ditiru dan perbuatannya selalu menjadi contoh setiap orang khususnya para murid. Guru merupakan sebuah profesi yang mulia yang lebih dikenal dengan sebutan pahlawan tanpa tanda jasa yang mendidik murid dengan penuh pengorbanan sehingga dapat mengantarkan murid pada taraf yang lebih tingg. Jenjang pendidikan terdiri dari beberapa tingkatan, salah satunya adalah pendidikan usia prasekolah yaitu Taman Kanak-kanak (TK). Anak usia TK biasanya memiliki karakteristik diantaranya konsentrasi yang masih rendah, bersifat spontan, egosentris, dan emosi yang labil. Wujud perilaku spontan ditampilkan dalam bentuk berlari, bertanya, melompat, menangis, memukul, bahkan mendorong.Untuk itu guru TK harus memiliki kepekaan yang cukup tinggi atas perilaku spontan yang dimunculkan oleh anak didik (Sukmadinata, 2002).

Guru TK merupakan pendidik professional dengan tugas utama membimbing, mengarahkan, dan melatih anak didik yang masih berusia antara 4 sampai 6 tahun.Guru TK harus menyukai anak-anak dan dapat menjadi orang tua bagi anak didik.Tanggung jawab sebagai guru TK termasuk kategori berat, karena tidak sekedar mengajar tetapi juga mendidik ataupun melayani anak seperti ketika di rumah.Dulu menjadi guru merupakan pengabdian, tetapi sekarang menjadi guru adalah pekerjaan.Guru TK bukan hanya memberikan ilmu, namun juga keikhlasan dalam pelayanan, baik kepada anak didik maupun orang tua.Guru Tk yang memilih profesi keguruan sudah dibentuk untuk harus memahami dan siap bekerja dengan anak-anak.Hal ini bukan merupakan profesi yang mudah dilakukan, karena selain dituntut untuk mengetahui ilmu perkembangan anak juga dibutuhkan pemahaman dan kesabaran (Wikipedia, 2007).

Tugas paling penting dalam mendidik anak TK diantaranya menjadikan anak berakhlak mulia, dinamis, dan kreatif. Hal ini dikarenakan perkembangan dalam dunia pendidikan modern akan selalu membawa dampak yang besar. Kesuksesan pendidikan TK akan memberikan sumbangan positif bagi upaya mensukseskan pendidikan pada jenjang berikutnya. Oleh karena itu, guru TK dikatakan sebagai tombak utama dalam perkembangan anak usia dini. Guru TK berinteraksi dan bekerja dengan anak setiap hari, sehingga harus dapat memposisikan diri sebagai anak-anak.Hal ini merupakan salah satu kelebihan yang dimiliki oleh guru TK, sehingga pekerjaan sebagai guru TK bukan merupakan pekerjaan yang mudah (Dewi, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Seok (2004) menunjukkan bahwa sumber stres yang dialami oleh guru adalah terlalu banyak pekerjaan (beban ganda), harus mengikuti perkembangan teknologi, ide, inovasi, upah kerja (gaji), tugas-tugas sampingan yang banyak, menulis laporan, membuat kertas kerja, pilih kasih, dan pekerjaan rumah atau menyelesaikan tugas kantor di rumah. Seok juga menemukan perbedaan sumber stres kerja yang dialami guru laki-laki dan perempuan, yaitu: strategi dalam mengajar, kepuasan kerja, dan masalah kesehatan mental.

Kyriacou dan Sutcliffe (Himabindu, 2009) menyatakan bahwa dari 257 guru dari 16 sekolah di Inggris tercatat bahwa 15,6% dari keseluruhan jumlah guru mengalami tingkat stres yang sangat tinggi dan 4,3% guru tidak mengalami stres. Daud dan Eadaoin (Himabindu, 2009) melaporkan bahwa guru yang mengalami stres pada umumnya menunjukkan gejala-gejala secara psikologis, salah satunya adalah masalah pola tidur.Arikewuyo dan Olalekan (Himabindu, 2009) mengungkapkan bahwa guru Nigeria rata-rata mengalami kesulitan dalam hal mengatur rumah tangga dikarenakan peran ganda yang dijalani.Para guru tidak dapat mengajar dalam situasi stres dan mengalami perasaan bersalah ketika tidak dapat menjalankan tugas dengan baik.

Borget dan Fazlon (1991) mengemukakan bahwa berdasarkan hasil penelitian di Malta dari 1074 orang guru TK wanita terdapat 32,6 persen guru TK wanita mengalami stres berat yang disebabkan oleh masalah rumahtangga. Freeman, Longan dan Coy (Borget & Fazlon, 1991) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian tahun 1989 terdapat 90 persen guru TK wanita mengalami stres dibandingkan guru TK pria yang hanya 10 persen di Inggris.

Munandar (Ingarianti, 2009) menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian tahun 2009 terdapat 30 persen guru TK di Sulawesi Selatan mengalami stres berat, 48,11 persen guru mengalami stres sedang dan 21,62 persen guru mengalami stres kerja yang kurang serius. Penelitian terhadap guru yang dikategorikan stres dilakukan pada tahun 2003. Faktor penyebab stres kerja guru antara lain, pemotongan gaji, kenaikan pangkat, siswa yang berperilaku buruk, konflik dengan rekan kerja, lingkungan sekolah yang bising, kurangnya motivasi murid untuk belajar, dan sertifikasi guru.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh stres kerja guru TK wanita ditinjau dari status pernikahan.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan stres kerja guru TK wanita berdasarkan status pernikahan?

1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja guru TK wanita berdasarkan status pernikahan.

1. **Manfaat Penelitian**

Setelah dilakukan penelitian ini, maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
2. Diharapkan agar dapat memperkaya kajian khasanah teori di bidang Psikologi Industri serta di bidang Psikologi Pendidikan, khususnya untuk kajian para guru dalam hal menangani konflik di sekolah.
3. Dapat memberikan sumbangan positif bagi para peneliti yang tertarik mengenai stres kerja guru wanita.
4. Manfaat Praktis
5. Dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi para guru dalam mengelola stres dan menangani stres kerja karena *work family conflict*.
6. Dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi masyarakat khususnya para guru mengenai pentingnya manajemen stres dalam pekerjaan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Stres Kerja**
2. **Definisi Stres Kerja**

Luthans (Sunarni & Istanti, 2007) mengemukakan bahwa stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menuntut psikologis dan fisik individu.

Beehr dan Newman (Wijono, 2010) menyatakan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dengan pekerjaan.Selye (Wijono, 2010) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu konsep yang terus-menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah mundulnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah.

Ivancevich dan Matteson (Sunarni & Istanti, 2007) menyatakan bahwa stres kerja terjadi bukan hanya karena konflik yang dialami individu tetapi beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti kekeburan peran dan konflik peran, kelebihan beban kerja, tanggungjawab terhadap orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, karakteristim tugas, dan pengaruh kepemimpinan.

Schult dan Schult ( Bachroni& Asnawi, 1999) mengatakan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraanya. Pendekatan proses mengatakan bahwa stres merupakan transaksi antara sumber stres dan kapasitas diri yang menentukan, apakah respon bersifat positif ataukan negatif.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu transaksi antara sumber-sumber stress dengan kemampuan diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif. Jika respon bersifat positif, maka sumber stres merupakan pemacu semangat individu sedangkan respon negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan penekan.

1. **Jenis-jenis Stres**

Quick dan Quick (Waluyo, 2009) mengemukakan bahwa jenis stres terbagi menjadi dua, yaitu:

1. *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.
2. *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit penurunan dan kematian.
3. **Faktor-faktor Stres Kerja**

Banyak sekali faktor di dalam perusahaan atau organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh penyebab stress. Robbins (1996) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor penyebab stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang diartikan pada pekerjaan individu. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik. Makin banyak kesalingketergantungan antara tugas individu dengan tugas orang lain, makin potensial terjadi stres. Tetapi otonomi cenderung mengurangi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja lain berbahaya atau sangat tidak diinginkan dapat meningkatkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu ruangan yang penuh atau dalam suatu lokasi yang dimana terjadi gangguan secara terus-menerus.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada individu sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan. Peran yang kelebihan beban, dialami bila karyawan itu diharapkan untuk melakukan lebih dari pada yang dimungkinkan oleh waktu. Pengartian peran yang salah muncul bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
3. Tuntutan antarpribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama di antara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.
4. Struktur organisasi, menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai karyawan adalah suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.
5. Kepemimpinan organisasi, menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak mengikuti.
6. **Sumber Stres Kerja**

Suryani dan Widyantoro (2001) menyatakan bahwa ada enam faktor penyabab stres kerja, yaitu konflik kerja, beban kerja, waktu keja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan.

1. Konflik kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena setiap individu memiliki status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada diantara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

1. Beban kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjan. Karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi .

1. Waktu kerja

Individu dituntut untuk segera menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam mengerjakan pekerjaan, individu mempunyai target waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan

1. Karakteristik tugas

Karakteristik tugas adalah berbagai atribut yang melekat pada tugas dan pekerjaan yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan pekerjaan.

1. Dukungan kelompok

Dukungan kelompok merujuk pada keadaan dimana terdapat perasaan sebasib diantara para anggota kelompok yang mengalami stres. Dukungan kelompok yang rendah dapat menyebabkan timbulnya stres, an sebaliknya dukungan kelompok yang tinggi dapat mengurangi tingkat stres.

1. Pengaruh kepemimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan kepemimpinan sangat penting.Seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktivitas kerja individu. Dalam pekerjaan yang *stressfull,* individu bekerja lebih baik manakala pemimpinnya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan

1. **Dampak Stres Kerja**

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan individu maupun perusahaan atau organisasi.Pada diri individu konsekuensi dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustasi, dan sebagainya. Konsekuensi pada individu ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Rice dalam Waluyo, 2009).

Arnold (Waluyo, 2009) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance*, serta mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.

Moorhead dan Griffin (Bachroni & Asnawi, 1999) mengatakan bahwa ada tiga dampak stres kerja terhadap individu yaitu perilaku, psikologis, dan medis. Secara perilaku, individu akan melakukan perilaku-perilaku yang tidak seperti biasa misalnya minum-minuman keras dan perilaku kekerasan. Dampak yang lain adalah dampak psikologis yang mengakibatkan gangguan pada pola makan, tidur, ataupun *mood* negatif. Dampak secara kesehatan stres biasannya menyebabkan tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

1. **Status Pernikahan**
2. **Definisi Status Pernikahan**

Pernikahan digambarkan sebagai persatuan dua sistem keluarga secara keseluruhan dan pembangunan sebuah sistem keluarga yang baru (Santrock, 2002).Dariyo (2004) mengemukakan bahwa pernikahan adalah suatu ikatan suci antara pasangan dari seorang laki-laki dan perempuan yang telah menginjak atau dianggap telah memiliki umur yang cukup dewasa.

Pernikahan yaitu suatu bentuk perjanjian, dimana secara resmi sepasang pria dan wanita diumumkan untuk saling memiliki satu sama lain, dan kedua pribadi yang berlawanan jenis itu dipaterikan menjadi dwitunggal yang utuh (Kartono, 2006).

Jadi status pernikahan adalah keadaan atau kondisi yang menjelaskan apakah seorang individu telah bersatu dalam dua sistem keluarga secara keseluruhan dan pembangunan sebuah sistem keluarga yang baru (menikah), ataukah tidak atau belum bersatu dalam dua sistem keluarga secara keseluruhan disebut sebagai lajang (*single*/hidup sendiri).

1. **Jenis Status pernikahan**

Dariyo (2004) mengemukakan bahwa status pernikahan dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Lajang (*single*)

Lajang atau *single* merupakan salah satu pilihan hidup yang ditempuh oleh individu. Hidup sendiri berarti individu telah memikirkan resiko-resiko yang akan timbul sehingga mau tidak mau individu harus siap menanggung segala resiko yang muncul dalam perjalanan hidup individu (Dariyo, 2004).

Motivasi individu untuk melajang ada bermacam-macam, yaitu tidak penah mencapai usia kematangan yang sebenarnya, identifikasi secara ketat terhadap orangtua, egosentris atau narsisme yang berlebihan, dan musim pasang dari kebudayaan individualime (Kartono, 2006).

Dariyo (2004) menyatakan bahwa motivasi melajang disebabkan oleh masalah ideologi atau penggilan agama, trauma perceraian, tidak memperoleh jodoh, terlanjur memikirkan karir pekerjaan, dan ingin menjalani hidup secara bebas.

1. Menikah (*married*)

Nikah yaitu ikatan (akad) perkawinan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan ajaran agama.Menikah berarti individu terlibat aktif dalam ikatan (akad) perkawinan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan ajaran agama (KBBI, 2005).

Kartono (2006) menemukakan bahwa ada beberapa alasan dan motivasi individu untuk menikah, yaitu: distimulir oleh dorongan-dorongan romantik, hasrat untuk memperoleh kemewahan hidup, ambisi untuk mencapai status sosial yang tinggi, keinginan untuk mendapatkan asuransi hidup dimasa tua, keinginan untuk mendapat kepuasan seks dengan partner hidup, hasrat untuk melepaskan diri dari belenggu lingkungan keluarga atau orangtua, keinginan untuk meneruskan nama leluhur, malu disebut gadis tua, dorongan cinta terhadap anak, motif-motif tradisional, dan berbagai macam alasan lainnya. Alasan yang lebih primer yaitu hasrat bedampingan untuk hidup bahagia bersama dengan pribadi yang dicintai.

1. **Stres kerja guru ditinjau dari status pernikahan**

Wijono (2006) meyatakan bahwa stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada individu yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Akibat dari stres adalah produktivitas kerja menjadi turun.Munculnya stres dapat disebabkan oleh adanya berbagai sumber stres, diantaranya kepribadian, lingkungan, dan interaksi antara kepribadian dan lingkungan.

Wulanyani dan Sudiajeng (2006) mengemukakan bahwa masalah yang dialami oleh wanita bekerja adalah ketika individu dihadapkan pada rasa bersalah karena meninggalkan anak untuk bekerja, apalagi tidak ada pihak yang dapat diandalkan untuk mengasuh.Perasaan bersalah yang tersimpan ini membuat individu tersebut tidak dapat menikmati perannya dalam dunia kerja. Aspek lain yang juga menonjol dari hasil analisis adalah masalah pekerjaan rumah tangga. Saat bekerja di luar rumah, sumber stres bisa berasal dari peraturan kerja yang kaku, bos yang tidak bijaksana, beban kerja yang berat, ketidakadilan, rekan-rekan kerja yang sulit bekerjasama, waktu kerja yang panjang, dan ketidaknyamanan psikologis lainnya. Situasi demikian akan membuat ibu yang sangat lelah psikis dan fisik, sementara individu tersebut masih mempunyai keinginan untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga dengan sempurna.

Maslach dan Jackson (Djuniarto, Tanpa tahun) mengemukakan bahwa wanita bekerja yang berstatus lajang lebih cenderung mengalami stres daripada wanita bekerja yang berstatus menikah karena tidak diperolehnya dukungan sosial, dukungan sosial dari pasangan diklaim dapat mengurangi stres. Wanita bekerja yang berstatus lajang memiliki kecenderungan stres tinggi pada dimensi *cynicism* yang ditandai oleh berkurangnya keterlibatan diri dalam bekerja, bersikap sinis terhadap rekan, atasan, dan berbagai kebijakan yang diberikan perusahaan serta merasa tidak memeroleh dukungan dalam menjalankan kewajibannya di kantor.

Dukungan sosial menjadi dimensi yang paling disoroti sebagai penyebab stres pada wanita bekerja yang berstatus lajang. Ide (Djuniarto, Tanpa tahun) mengemukakan bahwa kurangnya dukungan sosial merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya stres. Wanita bekerja yang berstatus lajang, belum memiliki keluarga (suami dan anak) seperti halnya wanita bekerja berstatus menikah. Ketika wanita bekerja yang berstatus lajang mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental, kemudian dipicu dengan tidak diperolehnya dukungan terutama dari suami dan anak, membuat beban kerja yang terus bertambah secara kuantitatif terasa lebih berat, sehingga menurunkan efektivitas kerja di kantor dan rasa percaya terhadap kemampuan sendiri, pada akhirnya benar-benar merasa tidak memeroleh dukungan dalam menjalankan tugas dan kewajiban di kantor.

1. **Kerangka pikir**

Skema dari penelitian ini merujuk pada permasalahan stres kerja yang dialami guru yang makin meningkat, yang kemudian dipengaruhi oleh status pernikahan. Kerangka pikir penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Stres Kerja

Lajang

Menikah

Rendah

Tinggi

Gambar 1. *Kerangka Pikir stres kerja guru wanita antara guru yang masih lajang dan guru yang sudah menikah*

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah ada perbedaan stres kerja antara guru TK wanita yang sudah menikah dengan guru TK wanita yang masih lajang.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Identifikasi Variabel**

Variabel dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Y

x

X : Status Pernikahan (Variabel bebas)

Y : Stres Kerja (Variabel terikat)

Gambar 2: Gambaran pengaruh variabel X dan Y

1. **Definisi Operasional**

Definisi operasional digunakan untuk memberikan batasan arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut (Kerlinger, 2002). Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan definisi untuk setiap variabel pada penelitian ini, maka definisi operasional dari penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Status Pernikahan

Suatu keadaan atau kondisi yang menjelaskan apakah seorang individu telah bersatu dalam dua sistem keluarga secara keseluruhan dan pembangunan sebuah sistem keluarga yang baru (menikah), ataukah tidak atau belum bersatu dalam dua sistem keluarga secara keseluruhan disebut sebagai lajang (*single*/hidup sendiri).

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulus dan respon.Jadi stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada individu. Stres yang dialami oleh guru akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja, sehingga manajemen perlu meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi guru. Adapun aspek-aspek dalam skala stress kerja mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Suryani dan Widyantoro (2001) mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja, yaitu konflik kerja, beban kerja, waktu keja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan.

1. **Subjek penelitian dan Teknik Sampling**

Subjek penelitian adalah keseluruhan dari individu yang akan diteliti dan akan dilakukan generalisasi terhadap individu itu sendiri (Winarsunu, 2002). Subjek dalam penelitian ini adalah guru TK wanita yang berdomisili di Makassar.Hal tersebut dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh subjek penelitian, sehingga jumlah subjek yang memadai dapat mendukung validitas dari hasil data yang diperoleh.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling,* yaitu menentukan kriteria khusus terhadap sampel (Prasetyo & Jannah, 2008).*Purposive sampling* digunakan untuk mengontrol beberapa faktor yang dapat mempengaruhi variable stres kerja. Peneliti menentukan beberapa kriteria sampel yang dianggap memenuhi syarat untuk menjadi subjek penelitian, yaitu: berjenis kelamin perempuan, dan bekerja sebagai guru taman kanak-kanak.

Peneliti telah menyebarkan 45 eksemplar skala stres kerja kepada calon responden. Skala yang kembali berjumlah 40 eksemplar. Setelah diseleksi jumlah skala yang dapat digunakan berjumlah 38 eksemplar, sedangkan skala lainnya dinyatakan gugur karena terdapat beberapa aitem pernyataan yang tidak diisi oleh subjek.

1. **Teknik Pengumpulan Data**
2. **Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala stres kerja akan dibuat sendiri oleh peneliti mengikuti model Likert, mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Suryani dan Widyantoro (2001). Subjek diberikan pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).Kelima pilihan jawaban tersebut diberi bobot 0, 1, 2, 3, dan 4 untuk item *unfavorable.*

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode uji coba terpakai yakni melaksanakan uji coba sekaligus pengumpulan data penelitian. Peneliti menggunakan metode uji coba terpakai, dengan alasan jumlah subjek penelitian terbatas atau jumlah subjek tidak besar. Sehingga berdasarkan hal tersebut peneliti menggunakan metode uji coba terpakai.

Table1.*Blueprint Skala Sumber Stres Kerja*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Aspek | Aitem | Jumlah |
| UF |
| 1 | Konflik kerja | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,  12,13,14,15,16,17,18 | 18 |
| 2 | Beban kerja | 19,20,21,22,23,24 | 6 |
| 3 | Waktu kerja | 25 | 1 |
| 4 | Karakteristik tugas | 26,27,28,29,30,31,32,  33,34,35,36 | 11 |
| 5 | Dukungan kelompok | 37 | 1 |
| 6 | Pengaruh kepemimpinan | 38,39,40 | 3 |
|  | Jumlah |  | 40 |

1. **Daya Diskriminasi Aitem**

Azwar (2004) mengemukakan bahwa daya diskriminasi aitem adalah kemampuan sebuah aitem untuk membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Aitem yang berdaya beda tinggi adalah aitem yang mampu membedakan antara subjek yang bersikap positif dengan subjek yang bersifat negatif.

Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor subjek pada aitem yang bersangkutan dengan skor total tes (korelasi aitem-total). Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan formulasi koefisien korelasi *product-Moment Pearson*. Makin tinggi korelasi positif antara skor aitem dengan skor tes keseluruhan berarti makin tinggi daya diskriminasi aitem tersebut.

Nilai koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0 sampai dengan 1,00 dengan tanda positif atau negatif. Makin baik daya diskriminasi aitem maka koefisien korelasinya makin mendekati angka 1,00. Kriteria pemilihan aitem menggunakan batasan rix ≥ 0,25, sehingga aitem dengan daya diskriminasi aitem yang berada di bawah 0,25 dinyatakan gugur.

Hasil uji coba pertama pada skala stres kerja menunjukkan bahwa terdapat 3 dari 40aitemyang dinyatakan gugur karena memiliki daya diskriminasi aitemdi bawah 0,25. 37aitemlainnya dinyatakan sahih karena memiliki daya diskriminasi aitemdi atas 0,25 dengan nilai yang bergerak dari 0,311 hingga 0,870. Adapun *blue print* dari skala tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel2.*Blue Print Skala Sumber Stres Kerja setelah uji coba*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Aspek | Aitem | Jumlah |
| UF |
| 1 | Konflik kerja | 2,3,4,5,6,7,8,10,11,  12,13,14,15,16,17,18 | 16 |
| 2 | Beban kerja | 19,20,21,22,23,24 | 6 |
| 3 | Waktu kerja | 25 | 1 |
| 4 | Karakteristik tugas | 26,27,28,29,30,31,32,  33,35,36 | 10 |
| 5 | Dukungan kelompok | 37 | 1 |
| 6 | Pengaruh kepemimpinan | 38,39,40 | 3 |
|  | Jumlah |  | 37 |

1. **Validitas dan Realibilitas**
2. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity*, yaitu sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Alat ukur yang memiliki validitas yang tinggi adalah alat ukur yang menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Alat ukur yang valid memiliki varians kesalahan yang kecil sehingga angka yang dihasilkan dapat dipercaya sebagai angka yang mendekati keadaan sebenarnya (Azwar, 2008).

Validator ahli yang memvalidasi alat ukur dalam penelitian ini adalah Muh. Ahkam, S. Pd., S. Psi., M. Psi. Validasi dilakukan oleh validator ahli dengan menelaah setiap aitem pada skala stres kerja yang dibuat oleh peneliti dengan mengacu pada *blue print* masing-masing skala. 40 aitem pada skala stres kerja dinyatakan layak untuk diujicobakan setelah dilakukan perbaikan dari aspek bahasa oleh validator ahli.

Peneliti menggunakan jenis uji coba terpakai untuk mendapatkan validitas dari alat ukur penelitian. Uji coba terpakai digunakan setelah didapatkan validitas isi oleh validator ahli. Dalam melihat validitas skala data dianalisis menggunakan bantuan *SPSS for Windows16* dengan melihat korelasi nilai aitem dengan nilai total yang merupakan indikasi konsistensi aitem dengan tes. Azwar (2007) mengemukakan bahwa dalam pengujian validitas diperlukan koefisen korelasi antara skor tes sebagai prediktor dan skor suatu kriteria yang relevan.

1. Reabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *rely* dan *ability*, yaitu sejauhmana suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas hasil ukur erat berkaitan dengan kesalahan dalam pengambilan sampel (*sampling error*) yang mengacu pada inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok individu yang berbeda (Azwar, 2008). Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya dan tidak akan konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (rxy) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1,00. Makin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti makin tinggi reliabilitas, dan sebaliknya.

Arikunto (2006) mengemukakan kriteria yang digunakan dalam menginterpretasi derajat reliabilitas skala penelitian berdasarkan kriteria yang dibuat oleh Guilford-frutcher sebagai berikut:

0,90 – 1,00 derajat reliabilitas tinggi sekali

0,70 – 0,90 derajat reliabilitas tinggi

0,40 – 0,70 derajat reliabilitas sedang

0,20 – 0,40 derajat reliabilitas rendah

< 0,20 derajat reliabilitas rendah sekali

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach* menggunakan bantuan *SPSS for Windows16.* Reliabilitas atau nilai *alpha* yang diperoleh dalam penelitian ini, sebagai berikut: Koefisien reliabilitas skala stres kerja pada uji coba dengan 40 aitem dan menggunakan 38 subjek, diperoleh *koefisien alpha* sebesar 0,965. Nilai tersebut termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi sekali.

1. **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi melalui dua tahap, yaitu uji normalitas dan uji linieritas, serta uji hipotesis.Uji hipotesis menggunakan teknik analisis *t-test*, yaitu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan yang signifikan dari dua sampel (Sugiyono, 2006). Semua proses analisis data menggunakan bantuan *SPSS for Windows16*.

1. **Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud untuk menggeneralisasikan (Sugiyono, 2010). Statistik deskriptif terdiri atas rata-rata, skor terendah, skor tertinggi, standar deviasi, distribusi frekuensi, dan persentase.

Hasil analisis deskriptif dikonversikan ke dalam lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah dengan ketentuan sebagai berikut:

(μ + 1,5σ) ≤ x kategori sangat tinggi

(μ + 0,5σ) ≤ x < (μ + 1,5σ) kategori tinggi

(μ - 0,5σ) ≤ x < (μ + 0,5σ) kategori sedang

(μ - 1,5σ) ≤ x < (μ - 0,5σ) kategori rendah

x < (μ + 1,0σ) kategori sangat rendah

Ket: μ = *mean* hipotetik dan σ = standar deviasi (Azwar, 2004).

1. **Analisis infrensial**
2. Uji prasyarat analisis
3. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.Data yang berdistribusi normal merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam pengujian.Pengujian normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Adapun kriteria uji normalitas adalah sebagai berikut (Hadi, 1992):

Jika nilai signifikansi ≥ 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

1. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Pengujian homogenitas menggunakan uji *homogeneity of varians.* Adapun keriteria uji homogenitas adalah bila signifikansi di atas 0,05 maka data homogen dan bila signifikansi di bawah 0,05 maka data tidak homogen (Hadi, 1992).

1. Uji hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam uji hipotesis yaitu uji t independent dengan program *SPSS for Windows16.* Kriteria yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah:

Jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak.

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima

Dimana, H0= tidak ada perbedaan stres kerja guru wanita antara guru yang masih lajang dan guru yang sudah menikah

Ha = ada perbedaan stres kerja guru wanita antara guru yang masih lajang dan guru yang sudah menikah

1. **Tahapan Pelaksanaan**
2. **Tahap persiapan**

Persiapan penelitian diawali dari penyusunan proposal penelitian oleh peneliti.Proposal yang telah dirampungkan selanjutnya diajukan ke Biro Skripsi Fakultas Psikologi UNM. Pihak Biro Skripsi Fakultas Psikologi UNM kemudian memberikan persetujuan dalam bentuk surat keputusan (SK) penunjukan pembimbing tertanggal Juni 2012. Proses bimbingan dan konsultasi berlangsung sejak tanggal dikeluarkannya surat keputusan hingga mendapatkan persetujuan untuk melakukan seminar proposal. Seminar proposal berlangsung pada tanggal 14 Juni 2012 yang dihadiri oleh Dekan Fakultas Psikologi UNM, dosen pembimbing, dosen penanggap dan beberapa mahasiswa Fakultas Psikologi UNM.

1. **Tahap pengumpulan data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan skala penelitian kepada para responden di Rumah Sekolah Cendekia, TK Balloon dan TK Nurul Fikri.Penyebaran skala dilakukan sejak tanggal 2 sampai dengan tanggal 5 Agustus 2012.Setelah semua skala terkumpul sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan, dilanjutkan pada tahap analisis data.

1. **Tahap analisis data**

Analisis data dilakukan sejak tanggal 6 sampai dengan 8Agustus 2012. Data penelitian kemudian ditabulasi dengan bantuan *Microsoft Office Excel 2010*, selanjutnya diolah dengan menggunakan program *SPSS for Windows16*.

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil**
2. Deskriptif data penelitian
3. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah guru TK Makassar yang berjumlah 38 orang. Adapun deskripsi subjek berdasarkan demografi, sebagai berikut:

1. Demografi

Deskriptif data penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel .

Tabel 3. *Deskripsi usia subjek*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah** | **Subjek %** |
| 23 tahun | 3 | 7,89 % |
| 24 tahun | 2 | 5,26 % |
| 25 tahun | 2 | 5,26 % |
| 26 tahun | 2 | 5,26 % |
| 27 tahun | 2 | 5,26 % |
| 28 tahun | 5 | 13,16 % |
| 29 tahun | 4 | 10,53 % |
| 30 tahun | 3 | 7,89 % |
| 31 tahun | 4 | 10,53 % |
| 32 tahun | 3 | 7,89 % |
| 33 tahun | 2 | 5,26 % |
| 34 tahun | 3 | 7,89 % |
| 36 tahun | 2 | 5,26 % |
| 40 tahun | 1 | 2,63 % |

1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil deskriptif data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi variabel penelitian, dimana dalam penelitian ini menggunakan dua macam kategorisasi variabel penelitian, yaitu kategori berdasarkan perbandingan *mean* hipotetik dan*mean* empirik. Data hipotetik adalah data yang dimungkinkan pada masing-masing skala, sedangkan data empirik merupakan data yang diperoleh dari respon jawaban subjek pada skala yang diberikan. Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel, sebagai berikut:

Tabel 4*. Analisis statistik deskriptif*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Hipotetik** | | | | **Empirik** | | | |
| Max | Min | Mean | SD | Max | Min | Mean | SD |
| **Stres Kerja** | 148 | 37 | 92,5 | 18,5 | 154 | 32 | 75,29 | 30,687 |

Berdasarkan tabel di atas maka nilai statistik deskriptif variabel stres kerja, sebagai berikut:

Respon jawaban terendah dalam skala stres kerja adalah 0 dan tertinggi adalah 4, dengan jumlah aitem sebanyak 40 aitem. Kemungkinan skor terendah adalah 37 dan tertinggi adalah 148 dengan rerata hipotetik sebesar 92,5. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa skor terendah stress kerja adalah sebesar 32 dan skor tertinggi adalah 154 dengan rerata empirik sebesar 75,29%. Data tersebut menunjukkan bahwa rerata empirik lebih rendah dari rerata hipotetik, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja guru tergolong rendah.

Gambaran deskriptif data di atas kemudian digunakan oleh peneliti untuk mengkategorisasikan subjek penelitian ke dalam penggolongan yang telah ditentukan sebelumnya (Azwar, 2008). Adapun pengkategorian dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5.*Kategorisasi Stres kerja guru*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval skor** | **Frekuensi** | **Persentase** | **Kategori** |
| 120,25 < X | 3 | 7,89% | Sangat tinggi |
| 101,75 < X < 120,25 | 4 | 10,53% | Tinggi |
| 83,25< X < 101,75 | 9 | 23,68% | Sedang |
| 65< X <83,25 | 5 | 14,28% | Rendah |
| X < 65 | 17 | 44,74% | Sangat Rendah |
| Total | 38 | 100 |  |

Kategorisasi pada tabel 5 menunjukkan bahwa kelompok tinggi memiliki skor 120,25 kelompok sedang memiliki skor 101,75 sampai 120,5 dan kelompok rendah memiliki skor dibawah 65. Hasil dari kategorisasi yang dilakukan menunjukkan bahwa subjek yang memiliki stres kerja dengan kategori sangat tinggi sebanyak 3 orang (7,89%),stres kerja dengan kategori tinggi sebanyak 4 orang (10,53%), stres kerja dengan kategori sedang sebanyak 9 orang (23,68%), stres kerja dengan kategori rendah sebanyak 5 orang (14,28%)dan stres kerja dengan kategori sangat rendah sebanyak 17 orang (44,74%).

1. Uji asumsi
2. Uji normalitas

Hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* diperoleh bahwa data variabel stres kerja menghasilkan nilai yang signifikan yaitu sebesar 0,363, berarti data stres kerja terdistribusi normal.

Tabel 6*. Hasil uji normalitas*

|  |
| --- |
| **Variabel signifikansi keterangan** |
| Stres kerja 0,363> 0,05 normal |

1. Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas pada variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.*Hasil uji homogenitas*

|  |
| --- |
| **Variabel Nilai Signifikansi Keterangan** |
| Stres kerja 0,255 > 0,05 homogen |

Data tersebut menunjukkan hasil bahwa F hitung 1,337 dengan penyebut (df1)= 1 dan pembilang (df2)=36 pada signifikansi 0,255. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa stres kerja guru yang masih lajang dan sudah menikah bersifat homogen.

1. Uji hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada perbedaan antara ada perbedaan stres kerja antara guru yang sudah menikah dengan guru yang belum menikah. Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, hasil sebaran data stres kerja adalah normal dan homogen sehingga dapat dilakukan pengolahan data parametrik. Oleh karena itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisi uji t independen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8.*Hasil Uji Hipotesis*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Levene’s Test for Equality of variances | | t-test for Equality of Means | | | | | | |
| F | Sig. | t | df | Sig. (2-taled) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| Lower | Upper |
| Stres Equal Kerja variances  assumed  Equal  variances  not assumed | 1.337 | .  255 | 3.864  3.864 | 36  31.058 | .000  .001 | 32.789  32.789 | 8.486  8.486 | 15.579  15.484 | 50.000  50.095 |

Data tersebut menunjukkan hasil bahwa nilai t adalah 3,864 dengan signifikansi atau p sebesar 0,000. Berdasarkan hasil di atas signifikansi lebih besar dari 0,05 (P<0,05), maka H­a diterima dan H­o ditolak. Kesimpulannya adalah terdapat perbedaan stres kerja guru wanita antara guru yang sudah menikah dan yang masih lajang.

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil analisis data menunjukkan bahwaada pebedaan stres kerja guru wanita yang sudah menikah dan guru yang masih lajang.Perbedaan stres kerja antara guru wanita yang sudah menikah dan guru yang masih lajang dinyatakan dengan nilai t sebesar 3,864 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa H­a diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perbedan stres kerja guru wanita antara guru yang sudah menikah dan guru yang masih lajang tergolong signifikan.

Suryani dan Widyantoro (2001) menyatakan bahwa ada enam faktor penyabab stres kerja, yaitu konflik kerja, beban kerja, waktu keja, karakteristik tugas, dukungan kelompok, dan pengaruh kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan mengungkap bagaimana perbedaan stres kerja guru yang sudah menikah dan guru yang masih lajang, berupa perilaku yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Arnold (Waluyo, 2009) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance*, serta mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.

Moorhead dan Griffin (Bachroni & Asnawi, 1999) mengatakan bahwa ada tiga dampak stres kerja terhadap individu yaitu perilaku, psikologis, dan medis. Secara perilaku, individu akan melakukan perilaku-perilaku yang tidak seperti biasa misalnya minum-minuman keras dan perilaku kekerasan. Dampak yang lain adalah dampak psikologis yang mengakibatkan gangguan pada pola makan, tidur, ataupun *mood* negatif. Dampak secara kesehatan stres biasannya menyebabkan tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

Maslach dan Jackson (Djuniarto, Tanpa tahun) mengemukakan bahwa wanita bekerja yang berstatus lajang lebih cenderung mengalami stres daripada wanita bekerja yang berstatus menikah karena tidak diperolehnya dukungan sosial, dukungan sosial dari pasangan diklaim dapat mengurangi stres. Wanita bekerja yang berstatus lajang memiliki kecenderungan stres tinggi pada dimensi *cynicism* yang ditandai oleh berkurangnya keterlibatan diri dalam bekerja, bersikap sinis terhadap rekan, atasan, dan berbagai kebijakan yang diberikan perusahaan serta merasa tidak memeroleh dukungan dalam menjalankan kewajiban di kantor.

Dukungan sosial menjadi dimensi yang paling disoroti sebagai penyebab stres pada wanita bekerja yang berstatus lajang. Ide (Djuniarto, Tanpa tahun) mengemukakan bahwa kurangnya dukungan sosial merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya stres. Wanita bekerja yang berstatus lajang, belum memiliki keluarga (suami dan anak) seperti halnya wanita bekerja berstatus menikah. Ketika wanita bekerja yang berstatus lajang mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental, kemudian dipicu dengan tidak diperolehnya dukungan terutama dari suami dan anak, membuat beban kerja yang terus bertambah secara kuantitatif terasa lebih berat, sehingga menurunkan efektivitas kerja di kantor dan rasa percaya terhadap kemampuan sendiri, pada akhirnya benar-benar merasa tidak memeroleh dukungan dalam menjalankan tugas dan kewajiban di kantor.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat perbedaan stres kerja guru wanita yang sudah menikah dan yang masih lajang.

1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang dirumuskan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya juga hendaknya memperhatikan metode yang paling sesuai untuk mendapatkan subjek penelitian yang benar-benar representatif. Selain itu, peneliti menyarankan agar jumlah dan variasi subjek penelitian lebih beragam.
2. Penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alteza, M., & Hidayati, L. N. Tanpa Tahun. Work Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi Tentang Penyebab, Dampak dan Strategi *Coping. Artikel of Psychology*  (online) (http//:staff.uny.ac.id, diakses 18 September 2012)

Apperson et al. (2002).Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict.*American Journal of Undergraduate Research*.Vol.1. No.3.

Arikunto, S. (2006). *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. 2004. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

\_\_\_\_\_\_\_\_. (2007). *Penyusunan Skala Psikologi*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

\_\_\_\_\_\_\_\_. 2008. *Reliabilitas dan Validitas.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bachroni, M., & Asnawi, S. 1999. Stres Kerja. *Buletin psikologi*, Tahun VII, No. 2. Universitas Gajah Mada.

Borget, M. G., & Fazlon, J. M. 1991.Sources of Theachers Stress in Maltese.*Research in Education.*Vol. 4: 44-49.

Dariyo, A. 2004.*Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: PT. Grasindo

Dewi, K. 2007. Guru TK, Profesi?.*Artikel Pendidikan* (Online) (http//:www.wikipedia.org, diakses 19 September 2012)

Djuniarto, T. Tanpa Tahun. Difference In Burnout Tendencies Level On Marriage And Single Career Women. *Article of Psychology* (Online) (http//:papers.gunadarma.ac.idindex.phppsychologyarticleview965922, diakses 14 Maret 2012)

Hadi, S.1992. *Statistik 2*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

Ingarianti, T. M. 2009. Pelatihan Manajemen Stres pada Playgroup dan Taman kanak-kanak. *Jurnal Dedikasi.* Vol. 6.

Kartono, K. 2006. *Psikologi Wanita: Mengenal Gadis Remaja Dan Wanita Dewasa*. Badung: Mandar Maju.

KBBI.2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.

Kerlinger, F. N. (2002). *Asas-asa Pendekatan Behavioral.*Yogya : Gajah Mada University Press.

Kumulohadi, R. 2001. Tingkat Stress Dosen Perempuan UII Ditinju Dari Dukungan Suami. *Psikologika*, No. 12, Tahun.VI.Universitas Islam Indonesia.

Poelmans, S. (2001). Individual and Organizational Issues in Work-Family Conflict.*Research Paper* (Online)(http//www.gunadharma.ac.id/libraryarticles\_artikel.94105023.pdf, diakses 24 September 2012)

Prasetyo, B., & Jannah, L. M. 2008.*Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. 1996. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jakarta: PT Prenhallindo.

Seok, C. B. 2004. Stress Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Masalah Kesehatan Mental Dan Strategi Daya Tindak:Satu Kajian Di Kalangan Guru Sekolah Di Kota Kinabalu, Sabah. *Jurnal Teknologi*, 1-18. University Teknologi Malaysia, (Online). (<http://www.penerbit.utm.my/onlinejournal40EJTJUN40E01.pdf>, diakses 13 April 2012).

Sugiyono. 2006. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Sukmadinata, N. S. 2002. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sunarni, T., & Istanti, V. 2007. Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Interbis Sejahtera Palembang. *Jurnal Teknik Industry*.Vol.7, No.2, (Online).(<http://isjd.pdii.lipi.go.id/adminjurnal72072130.pdf>, diakses 16 Januari 2012)

Suryani, T. & Widyantoro, H. 2001.Analisis Fakto-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja pada Tenaga Edukatif Tetap Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya.*Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,*h:1-12.

Waluyo, M. 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wijono, S. 2006. Pengaruh Kepribadian Type A Dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. *Insan*,Vol.8, No. 3. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, (Online).(<http://www.google.co.id/urlsa=t&rct=j&q=pdf.jurnal+stress+kerja&source=web&cd=1&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.journal.unair.ac.id>, diakses 4 Januari 2012).

Wijono. S. 2010. *Psikologi Industry & Organisasi*. Jakarta:Prenada Media Group.

Wikipedia. 2007. *Guru.* (<http://id.wikipedia.org/Guru>, diakses 13 November 2012)

Winarsunu, T. 2002. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang: UMMPress.

Wulanyani, S., & Sudiajeng, L. 2006. Stress Kerja Akibat Peran Pada Wanita Bali. Indonesian Psychological Journal., Vol. 21, No. 2, 192-195, (Online). (http://papers.gunadarma.ac.id/index.phppsychologyarticleview965922 (2), diakses 19 Maret 2012)

**LAMPIRAN 1**

**SKALA PENELITIAN**

IDENTITAS

Nama/ Inisial :

Umur :

Status pernikahan :

PETUNJUK PENGISIAN

Anda diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan anda, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Pernyataan-pernyataan dalam angket ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

SS : Sangat setuju, apabila pernyataan yang ada benar-benar menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan anda.

S : Setuju apabila pernyataan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan anda.

N : Netral, apabila pernyataan yang ada sesuai atau tidak sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan anda.

TS : Tidak setuju, apabila pernyataan yang ada tidak sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan anda.

STS : Sangat tidak setuju, apabila pernyataan yang ada benar-benar tidak sesuai denngan keadaan, pendapat dan perasaan anda.

Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan.Kerjakan seteliti mungkin dan jangan ada yang terlewati.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Ada hubungan yang tidak baik antara Kepala Sekolah dan guru di sekolah ini. |  |  |  |  |  |
| 2 | Kepala sekolah bertindak kurang adil dalam pembagian tugas di sekolah. |  |  |  |  |  |
| 3 | Banyaknya pemberhentian guru memicu kecemasan bagi saya untuk tidak bekerja dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 4 | Jika melihat keberhasilan orang lain, saya menemukan banyak kekurangan pada diri saya. |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja. |  |  |  |  |  |
| 6 | Dalam bekerja, saya tidak bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen. |  |  |  |  |  |
| 7 | Peran yang saya terima di sekolah, sering bertentangansatu sama lain sehingga terkadang membingungkan. |  |  |  |  |  |
| 8 | Disekolahr ini, pekerjaan guru tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat pencapaian target. |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya sering melakukan kesalahan yang membuat pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya sering dihadapkan pada masalah-masalah yang sulit dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 11 | Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya |  |  |  |  |  |
| 12 | Saya menjadi malas bekerja, bila teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya |  |  |  |  |  |
| 13 | Tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah tidak sesuai dengan harapan saya |  |  |  |  |  |
| 14 | Keluarga saya kurang mendukung saya bekerja di sekolah ini |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya akan berhenti dan pindah ke tempat kerja lain bila ada |  |  |  |  |  |
| 16 | Saya tidak senang melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di sekolah |  |  |  |  |  |
| 17 | Saya malas mengembangkan kemajuan saya demi kemajuan sekolah |  |  |  |  |  |
| 18 | Saya merasa tidak senang dalam mengikuti kegiatan-kegiatan di sekolah |  |  |  |  |  |
| 19 | Target sekolah dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi memberatkan tugas-tugas saya |  |  |  |  |  |
| 20 | Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustasi. |  |  |  |  |  |
| 21 | Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak peraturan |  |  |  |  |  |
| 22 | Saya sering kelelahan ketika berada di tempat kerja |  |  |  |  |  |
| 23 | Tanggung jawab yang diberikan sekolah pada saya, sangat memberatkan |  |  |  |  |  |
| 24 | Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil/keuntungan yang saya terima |  |  |  |  |  |
| 25 | Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik |  |  |  |  |  |
| 26 | Pekerjaan dan tugas saya terasa membosankan |  |  |  |  |  |
| 27 | Saya merasa kurang jelas dengan informasi dari sekolah mengenai peran saya |  |  |  |  |  |
| 28 | Tugas yang saya kerjakan tidak terjadwal dengan baik |  |  |  |  |  |
| 29 | Pengurangan fasilitas dan beberapa tunjangan kesejahteraan guru mengganggu kinerja saya di sekolah |  |  |  |  |  |
| 30 | Saya merasa putus asa, karena sudah lama bekerja di sekolah ini, tetapi tidak mengalami peningkatan posisi dalm bekerja |  |  |  |  |  |
| 31 | Saya tidak mempunyai kesempatan untuk lebih maju dalam melakukan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 32 | Prosedur kerja yang ada di sekolah, menghambat pencapaian target kerja saya |  |  |  |  |  |
| 33 | Tugas yang menantang membuat saya tidak bersemangat |  |  |  |  |  |
| 34 | Dalam menjalankan tugas, saya cenderung mengebut pada saat mengendarai kendaraan |  |  |  |  |  |
| 35 | Bagi saya pelatihan yang diberikan oleh sekolah kurang bermanfaat |  |  |  |  |  |

**LAMPIRAN 2**

**Tabulasi Data Uji Coba**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 |
| 6 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 8 | 4 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 13 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| 17 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 18 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 20 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 22 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 23 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 26 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 27 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 29 | 3 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 0 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 31 | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 32 | 3 | 1 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 33 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 34 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 35 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 36 | 4 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 0 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 0 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 0 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 0 | 2 | 2 | 4 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 0 | 0 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 0 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 |
| 0 | 1 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 0 | 0 | 4 |

**LAMPIRAN 3**

**Reliabilitas dan Validitas Data Penelitian**

| **Case Processing Summary** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | N | % |
| Cases | Valid | 38 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 38 | 100.0 |
|  | | | |

| **Reliability Statistics** | |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .965 | 40 |

| **Item Statistics** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mean | Std. Deviation | N |
| VAR00001 | 2.63 | 1.149 | 38 |
| VAR00002 | 2.13 | 1.119 | 38 |
| VAR00003 | 2.26 | 1.245 | 38 |
| VAR00004 | 1.32 | 1.118 | 38 |
| VAR00005 | 1.47 | 1.330 | 38 |
| VAR00006 | 1.82 | 1.136 | 38 |
| VAR00007 | 1.84 | 1.128 | 38 |
| VAR00008 | 1.55 | 1.132 | 38 |
| VAR00009 | 1.76 | 1.240 | 38 |
| VAR00010 | 1.63 | 1.076 | 38 |
| VAR00011 | 2.00 | 1.252 | 38 |
| VAR00012 | 1.76 | 1.240 | 38 |
| VAR00013 | 1.82 | 1.136 | 38 |
| VAR00014 | 1.74 | 1.329 | 38 |
| VAR00015 | 1.39 | 1.285 | 38 |
| VAR00016 | 2.18 | 1.136 | 38 |
| VAR00017 | 2.74 | 1.178 | 38 |
| VAR00018 | 2.08 | 1.194 | 38 |
| VAR00019 | 1.74 | 1.201 | 38 |
| VAR00020 | 1.74 | 1.131 | 38 |
| VAR00021 | 1.79 | 1.277 | 38 |
| VAR00022 | 1.29 | .802 | 38 |
| VAR00023 | 1.92 | 1.171 | 38 |
| VAR00024 | 1.71 | 1.250 | 38 |
| VAR00025 | 1.53 | .979 | 38 |
| VAR00026 | 1.82 | 1.227 | 38 |
| VAR00027 | 1.92 | 1.148 | 38 |
| VAR00028 | 2.24 | 1.218 | 38 |
| VAR00029 | 1.74 | 1.245 | 38 |
| VAR00030 | 1.89 | 1.226 | 38 |
| VAR00031 | 2.00 | 1.433 | 38 |
| VAR00032 | 1.89 | 1.034 | 38 |
| VAR00033 | 2.50 | 1.109 | 38 |
| VAR00034 | 2.26 | 1.201 | 38 |
| VAR00035 | 2.76 | 1.195 | 38 |
| VAR00036 | 1.84 | 1.128 | 38 |
| VAR00037 | 1.74 | 1.178 | 38 |
| VAR00038 | 1.58 | 1.200 | 38 |
| VAR00039 | 1.39 | 1.152 | 38 |
| VAR00040 | 1.87 | 1.189 | 38 |

| **Item-Total Statistics** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001 | 72.66 | 924.231 | .231 | .966 |
| VAR00002 | 73.16 | 895.920 | .664 | .964 |
| VAR00003 | 73.03 | 900.729 | .527 | .964 |
| VAR00004 | 73.97 | 907.648 | .487 | .965 |
| VAR00005 | 73.82 | 885.452 | .688 | .964 |
| VAR00006 | 73.47 | 901.391 | .572 | .964 |
| VAR00007 | 73.45 | 889.119 | .763 | .963 |
| VAR00008 | 73.74 | 900.469 | .588 | .964 |
| VAR00009 | 73.53 | 934.148 | .079 | .967 |
| VAR00010 | 73.66 | 906.393 | .527 | .964 |
| VAR00011 | 73.29 | 896.752 | .578 | .964 |
| VAR00012 | 73.53 | 877.986 | .846 | .963 |
| VAR00013 | 73.47 | 884.905 | .821 | .963 |
| VAR00014 | 73.55 | 879.767 | .763 | .963 |
| VAR00015 | 73.89 | 884.799 | .722 | .963 |
| VAR00016 | 73.11 | 908.962 | .459 | .965 |
| VAR00017 | 72.55 | 892.957 | .672 | .964 |
| VAR00018 | 73.21 | 885.792 | .766 | .963 |
| VAR00019 | 73.55 | 887.065 | .743 | .963 |
| VAR00020 | 73.55 | 886.903 | .794 | .963 |
| VAR00021 | 73.50 | 884.365 | .733 | .963 |
| VAR00022 | 74.00 | 910.270 | .635 | .964 |
| VAR00023 | 73.37 | 884.888 | .795 | .963 |
| VAR00024 | 73.58 | 878.521 | .831 | .963 |
| VAR00025 | 73.76 | 922.240 | .311 | .965 |
| VAR00026 | 73.47 | 883.013 | .784 | .963 |
| VAR00027 | 73.37 | 894.671 | .665 | .964 |
| VAR00028 | 73.05 | 910.808 | .400 | .965 |
| VAR00029 | 73.55 | 904.524 | .475 | .965 |
| VAR00030 | 73.39 | 877.002 | .870 | .963 |
| VAR00031 | 73.29 | 866.319 | .869 | .963 |
| VAR00032 | 73.39 | 888.894 | .838 | .963 |
| VAR00033 | 72.79 | 896.009 | .669 | .964 |
| VAR00034 | 73.03 | 926.675 | .185 | .966 |
| VAR00035 | 72.53 | 896.472 | .611 | .964 |
| VAR00036 | 73.45 | 888.038 | .779 | .963 |
| VAR00037 | 73.55 | 904.254 | .508 | .964 |
| VAR00038 | 73.71 | 893.346 | .654 | .964 |
| VAR00039 | 73.89 | 896.799 | .631 | .964 |
| VAR00040 | 73.42 | 900.899 | .551 | .964 |

| **Scale Statistics** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 75.29 | 941.671 | 30.687 | 40 |

**LAMPIRAN 4**

**Tabulasi Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| 6 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | 3 | 0 | 2 | 0 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| 9 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 2 | 0 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 13 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 16 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 18 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 20 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| 21 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 22 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 23 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 24 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 25 | 3 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 26 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| 27 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 29 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 0 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 31 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 3 |
| 32 | 1 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 34 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 35 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 3 | 4 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 4 | 0 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 0 | 0 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 3 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 |
| 2 | 0 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 0 | 0 |
| 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 |
| 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 4 |

**LAMPIRAN 5**

**Reliabilitas dan Validitas Data Penelitian**

| **Case Processing Summary** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | N | % |
| Cases | Valid | 38 | 100.0 |
| Excludeda | 0 | .0 |
| Total | 38 | 100.0 |
| | **Reliability Statistics** | | | --- | --- | | Cronbach's Alpha | N of Items | | .965 | 40 | | | | |

| **Item Statistics** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mean | Std. Deviation | N |
| VAR00001 | 2.63 | 1.149 | 38 |
| VAR00002 | 2.13 | 1.119 | 38 |
| VAR00003 | 2.26 | 1.245 | 38 |
| VAR00004 | 1.32 | 1.118 | 38 |
| VAR00005 | 1.47 | 1.330 | 38 |
| VAR00006 | 1.82 | 1.136 | 38 |
| VAR00007 | 1.84 | 1.128 | 38 |
| VAR00008 | 1.55 | 1.132 | 38 |
| VAR00009 | 1.76 | 1.240 | 38 |
| VAR00010 | 1.63 | 1.076 | 38 |
| VAR00011 | 2.00 | 1.252 | 38 |
| VAR00012 | 1.76 | 1.240 | 38 |
| VAR00013 | 1.82 | 1.136 | 38 |
| VAR00014 | 1.74 | 1.329 | 38 |
| VAR00015 | 1.39 | 1.285 | 38 |
| VAR00016 | 2.18 | 1.136 | 38 |
| VAR00017 | 2.74 | 1.178 | 38 |
| VAR00018 | 2.08 | 1.194 | 38 |
| VAR00019 | 1.74 | 1.201 | 38 |
| VAR00020 | 1.74 | 1.131 | 38 |
| VAR00021 | 1.79 | 1.277 | 38 |
| VAR00022 | 1.29 | .802 | 38 |
| VAR00023 | 1.92 | 1.171 | 38 |
| VAR00024 | 1.71 | 1.250 | 38 |
| VAR00025 | 1.53 | .979 | 38 |
| VAR00026 | 1.82 | 1.227 | 38 |
| VAR00027 | 1.92 | 1.148 | 38 |
| VAR00028 | 2.24 | 1.218 | 38 |
| VAR00029 | 1.74 | 1.245 | 38 |
| VAR00030 | 1.89 | 1.226 | 38 |
| VAR00031 | 2.00 | 1.433 | 38 |
| VAR00032 | 1.89 | 1.034 | 38 |
| VAR00033 | 2.50 | 1.109 | 38 |
| VAR00034 | 2.26 | 1.201 | 38 |
| VAR00035 | 2.76 | 1.195 | 38 |
| VAR00036 | 1.84 | 1.128 | 38 |
| VAR00037 | 1.74 | 1.178 | 38 |
| VAR00038 | 1.58 | 1.200 | 38 |
| VAR00039 | 1.39 | 1.152 | 38 |
| VAR00040 | 1.87 | 1.189 | 38 |

| **Item-Total Statistics** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| VAR00001 | 72.66 | 924.231 | .231 | .966 |
| VAR00002 | 73.16 | 895.920 | .664 | .964 |
| VAR00003 | 73.03 | 900.729 | .527 | .964 |
| VAR00004 | 73.97 | 907.648 | .487 | .965 |
| VAR00005 | 73.82 | 885.452 | .688 | .964 |
| VAR00006 | 73.47 | 901.391 | .572 | .964 |
| VAR00007 | 73.45 | 889.119 | .763 | .963 |
| VAR00008 | 73.74 | 900.469 | .588 | .964 |
| VAR00009 | 73.53 | 934.148 | .079 | .967 |
| VAR00010 | 73.66 | 906.393 | .527 | .964 |
| VAR00011 | 73.29 | 896.752 | .578 | .964 |
| VAR00012 | 73.53 | 877.986 | .846 | .963 |
| VAR00013 | 73.47 | 884.905 | .821 | .963 |
| VAR00014 | 73.55 | 879.767 | .763 | .963 |
| VAR00015 | 73.89 | 884.799 | .722 | .963 |
| VAR00016 | 73.11 | 908.962 | .459 | .965 |
| VAR00017 | 72.55 | 892.957 | .672 | .964 |
| VAR00018 | 73.21 | 885.792 | .766 | .963 |
| VAR00019 | 73.55 | 887.065 | .743 | .963 |
| VAR00020 | 73.55 | 886.903 | .794 | .963 |
| VAR00021 | 73.50 | 884.365 | .733 | .963 |
| VAR00022 | 74.00 | 910.270 | .635 | .964 |
| VAR00023 | 73.37 | 884.888 | .795 | .963 |
| VAR00024 | 73.58 | 878.521 | .831 | .963 |
| VAR00025 | 73.76 | 922.240 | .311 | .965 |
| VAR00026 | 73.47 | 883.013 | .784 | .963 |
| VAR00027 | 73.37 | 894.671 | .665 | .964 |
| VAR00028 | 73.05 | 910.808 | .400 | .965 |
| VAR00029 | 73.55 | 904.524 | .475 | .965 |
| VAR00030 | 73.39 | 877.002 | .870 | .963 |
| VAR00031 | 73.29 | 866.319 | .869 | .963 |
| VAR00032 | 73.39 | 888.894 | .838 | .963 |
| VAR00033 | 72.79 | 896.009 | .669 | .964 |
| VAR00034 | 73.03 | 926.675 | .185 | .966 |
| VAR00035 | 72.53 | 896.472 | .611 | .964 |
| VAR00036 | 73.45 | 888.038 | .779 | .963 |
| VAR00037 | 73.55 | 904.254 | .508 | .964 |
| VAR00038 | 73.71 | 893.346 | .654 | .964 |
| VAR00039 | 73.89 | 896.799 | .631 | .964 |
| VAR00040 | 73.42 | 900.899 | .551 | .964 |

| **Scale Statistics** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
| 75.29 | 941.671 | 30.687 | 40 |

**LAMPIRAN 6**

**Deskripsi Data Penelitian**

| **Statistics** | | |
| --- | --- | --- |
| streskerja | |  |
| N | Valid | 38 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 75.29 |
| Median | | 75.00 |
| Mode | | 35a |
| Std. Deviation | | 30.687 |
| Minimum | | 32 |
| Maximum | | 154 |
| Sum | | 2861 |

| **streskerja** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 32 | 1 | 2.6 | 2.6 | 2.6 |
| 35 | 2 | 5.3 | 5.3 | 7.9 |
| 36 | 1 | 2.6 | 2.6 | 10.5 |
| 38 | 1 | 2.6 | 2.6 | 13.2 |
| 40 | 1 | 2.6 | 2.6 | 15.8 |
| 43 | 1 | 2.6 | 2.6 | 18.4 |
| 46 | 1 | 2.6 | 2.6 | 21.1 |
| 50 | 2 | 5.3 | 5.3 | 26.3 |
| 52 | 2 | 5.3 | 5.3 | 31.6 |
| 55 | 1 | 2.6 | 2.6 | 34.2 |
| 56 | 1 | 2.6 | 2.6 | 36.8 |
| 57 | 1 | 2.6 | 2.6 | 39.5 |
| 59 | 2 | 5.3 | 5.3 | 44.7 |
| 72 | 1 | 2.6 | 2.6 | 47.4 |
| 74 | 1 | 2.6 | 2.6 | 50.0 |
| 76 | 1 | 2.6 | 2.6 | 52.6 |
| 82 | 1 | 2.6 | 2.6 | 55.3 |
| 83 | 1 | 2.6 | 2.6 | 57.9 |
| 86 | 1 | 2.6 | 2.6 | 60.5 |
| 88 | 1 | 2.6 | 2.6 | 63.2 |
| 89 | 1 | 2.6 | 2.6 | 65.8 |
| 93 | 2 | 5.3 | 5.3 | 71.1 |
| 96 | 1 | 2.6 | 2.6 | 73.7 |
| 98 | 1 | 2.6 | 2.6 | 76.3 |
| 99 | 1 | 2.6 | 2.6 | 78.9 |
| 100 | 1 | 2.6 | 2.6 | 81.6 |
| 104 | 2 | 5.3 | 5.3 | 86.8 |
| 105 | 1 | 2.6 | 2.6 | 89.5 |
| 106 | 1 | 2.6 | 2.6 | 92.1 |
| 122 | 1 | 2.6 | 2.6 | 94.7 |
| 142 | 1 | 2.6 | 2.6 | 97.4 |
| 154 | 1 | 2.6 | 2.6 | 100.0 |
| Total | 38 | 100.0 | 100.0 |  |

**LAMPIRAN 7**

**UJI Asumsi**

**Uji Normalitas**

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
| --- | --- | --- |
|  |  | streskerja |
| N | | 38 |
| Normal Parametersa | Mean | 75.29 |
| Std. Deviation | 30.687 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .150 |
| Positive | .150 |
| Negative | -.079 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .922 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .363 |

Test distribution is Normal

**Uji Homogenitas**

| **Test of Homogeneity of Variances** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| streskerja |  |  |  |
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| 1.337 | 1 | 36 | .255 |

**LAMPIRAN 8**

**UJI Hipotesis**

**Uji T-Test**

| **Group Statistics** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | status | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| streskerja | lajang | 19 | 91.68 | 20.279 | 4.652 |
| menikah | 19 | 58.89 | 30.935 | 7.097 |

**LAMPIRAN 9**

**Persuratan**