

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA GURU YAYASAN PERGURUAN
BRIGJEND KATAMSO MEDAN MARELAN DI MASA
PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

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

OLEH

AISYAH PUTRI

NPM. 16.8600.267



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2021**

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA GURU YAYASAN PERGURUAN
BRIGJEND KATAMSO MEDAN MARELAN DI MASA
PANDEMI COVID-19**

SKRIPSI

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

OLEH

AISYAH PUTRI

NPM. 16.8600.267



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Perguruan Brigiend Katamso Medan Marelan Di Masa Pandemi Covid-19

NAMA : AISYAH PUTRI

NPM : 16.860.0267

BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

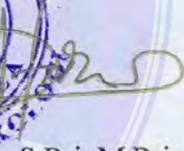

Findy Suri, S.Psi, M.Psi

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan


Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi


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

Tanggal Sidang Meja Hijau
04 Oktober 2021

HALAMAN PENGESAHAN

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

Pada Tanggal
04 Oktober 2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

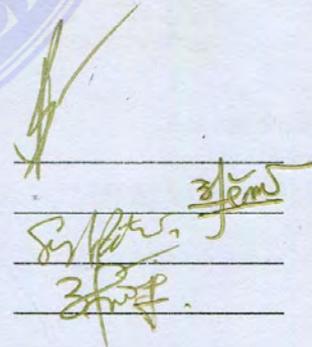
DEKAN



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

Dewan/ Penguji
Tanda Tangan

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Andy Chandra, S.Psi, M,Psi, Psikolog
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
4. Findy Suri, S.Psi, M.Psi



SURAT 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 narasumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 04 Oktober 2021



Aisyah Putri

NPM 16.860.0267

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Aisyah Putri
NPM : 168600267
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) Atas Karya Ilmiah Saya Yang Berjudul: Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan Marelان Di Masa Pandemi Covid-19.** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non eksklusif ini, Universitas Medan area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 04 Oktober 2021

Yang menyatakan



(Aisyah Putri)

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU YAYASAN PERGURUAN BRIGJEND KATAMSO MEDAN MARELAN DI MASA PANDEMI COVID-19

Aisyah Putri
NPM: 168600267

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Hipotesis yang diajukan ada hubungan negatif antara stress kerja dengan komitmen organisasi guru. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 88 guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan dengan teknik total sampling dan dilakukan sistem tryout terpisah terhadap sampel berjumlah 40 guru. Data dikumpulkan melalui skala yaitu 1) skala stres kerja 2) skala komitmen organisasi. Berdasarkan pandangan Sopiiah (2018) Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert* dengan jumlah aitem sebanyak 40 aitem stres kerja dan 36 aitem komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi dimana $r_{xy} = -0,401 < 0,005$. artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah komitmen organisasi hipotesis diterima. Koefisien determinan (r_2) = 0,161, ini menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Hasil lain ditemukan bahwasanya dari perhitungan mean empiric stres kerja termasuk dalam kategori sedang mengarah tinggi dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang mengarah tinggi. Diketahui hasil penelitian bahwa stres kerja sedang mengarah ketinggi sebab nilai rata-rata empiric (97,77) lebih besar dari hipotetik (92,5) dan komitmen organisasi tergolong sedang mengarah ketinggi sebab nilai rata-rata empiric (73,65) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (70).

Kata Kunci: Stress Kerja, Komitmen Organisasi

THE CORELATION BETWEEN WORK STRESS WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN THE TEACHERS OF THE BRIGJEND KATAMSO TEACHER, MEDAN MARELAN, IN THE PANDEMIC TIME OF COVID-19

Aisyah Putri
NPM: 168600267

Abstract

This study is a quantitative study that aims to determine the relationship between job stress and organizational commitment. The proposed hypothesis is that there is a negative relationship between job stress and teacher organizational commitment. The population in this study amounted to 88 teachers at the Brigjend Katamso Medan Marelan Foundation with a total sampling technique and a separate tryout system was carried out on a sample of 40 teachers. Data were collected through a scale, namely 1) work stress scale 2) organizational commitment scale. Sopiah (2018) Organizational commitment is the desire of organizational members to maintain their membership in the organization and are willing to strive for the achievement of organizational goals. Data was collected using a Likert scale with a total of 40 items of work stress and 36 items of organizational commitment. The results showed that there was a significant relationship between work stress and organizational commitment where $r_{xy} = -0.401 < 0.005$. it means that the higher the job stress, the lower the organizational commitment the hypothesis is accepted. The coefficient of determinant (r^2) = 0.161, this indicates that work stress contributes to organizational commitment. Other results found that from the calculation of the mean empirical work stress was included in the medium category leading to high and organizational commitment included in the medium category leading to high. It is known from the results of the study that moderate work stress leads to high because the empirical average value (97.77) is greater than the hypothetical (92.5) and organizational commitment is classified as moderate leading to high because the empirical average value (73.65) is greater than the average value. hypothetical mean (70).

Keywords: Job Stress, Organizational Commitment

MOTTO

“Sebelum Berjuang Doa Dulu, Saat Berjuang Doa Lagi,
Setelah Berjuang Doa Terus, Ingat Jangan Lelah Berdoa
Karena Kita Sangat Butuh Dengan Allah”
(Ummu Maryam)

“Teman Bisa Membuatmu Tertawa, Sahabat Bisa Membuatmu
Bergembira Dan Bahagia. Namun Teman Yang Tulus
Mencintaimu Lah Yang Mampu Membuatmu Hidup Yaitu
KELUARGA”
(Ummu Maryam)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur kepada Allah SWT. Karena atas berkat rahmat dan karunianya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, ilmu, dan kemampuan hingga saya bisa berada di posisi ini. Tidak lupa shalawat dan salam saya hadiahkan kepada junjungan kita Baginda Rasulullah Muhammad SAW. Saya persembahkan karya ini kepada orang-orang yang saya kasahi dan sangat saya sayangi

Ayah dan Ibu Tersayang

Sebagai tanda sayang, hormat dan terimakasih yang tak terhingga kupersembahkan karya ini kepada Alm.Papa (Andi Robbi) dan Mama (Misdah) yang telah memberikan cinta dan kasih sayang. Karena kehadiran kalian berdua, hidup terasa begitu mudah dan penuh kebahagiaan. Terimakasih banyak atas semua cinta dan kasih sayang yang telah ayah dan mamak berikan kepada saya.

Saudara dan Orang Terdekat

Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada abang dan para uwak tersayang yang selalu memberikan arahan, perhatian serta bantuan finansial. Terimakasih banyak karena telah hadir di kehidupanku, terimakasih karena selalu menganggapku sebagai kakak kalian.

Sahabat dan Teman-Temanku

Terimakasih atas kehadiran sahabat-sahabat serta teman-teman terbaikku, yang selalu ada menemaniku disaat senang maupun susah. Terimakasih karena selalu bersedia kurepoti, selalu sabar akan tingkah ketidakjelasan ku yang kadang membuat kalian kesal dan marah. Terimakasih karena selalu menjadi tempat keluh kesah ku, tempat pelarianku disaat aku membutuhkan orang lain.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir

Pak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku pembimbing I dan Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II. Terimakasih atas arahan, bimbingan, ilmu dan dukungan yang telah bapak dan ibu berikan untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih banyak karena telah bersedia mendampingi saya hingga skripsi ini dapat diselesaikan.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan Marelan Di Masa Pandemi Covid-19.” Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dan merupakan suatu tahapan terakhir dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

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

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. Selaku Ketua Yayasan Perguruan Haji Agus Salim
3. Kepada Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc
4. Kepada Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog.
5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

6. Bapak Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi selaku dosen pembimbing I (satu) atas segala ilmu, motivasi dan yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) atas segala ilmu, motivasi dan yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
9. Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd. selaku ketua dalam sidang meja hijau yang selalu berbaik hati kepada peneliti.
10. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M,Psi, Psikolog. selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
11. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut membantu memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
12. Para Bapak/Ibu guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan dan Tk Kecamatan Medan Marelan yang sudah bersedia membantu dalam mengisi kuisisioner yang sudah diberikan peneliti sehingga penelitian ini berjalan dengan baik .
13. Kepada kedua orangtua yang sangat saya cintai dan saya sayangi yang selalu memberikan motivasi, nasehat, perhatian, materi serta doa yang takkan bisa penulis balas.

14. Kepada abang saya agung pradana, bagus pratama, dan taufik nugraha terima kasih atas segala perhatian, motivasi, kasih sayang dan juga doa sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
15. Kepada uwak saya Mariani dan Ibu saya Siti Maimunah terima kasih atas segala perhatian, motivasi dan juga doa sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini.
16. Kepada semua teman dekat yang saya cintai (Endah, Rulita, Ria, Fitri, Liana, Mutiara, Viona, Widyastuti, dan Alwin) yang sudah memberikan semangat, motivasi serta kenangan-kenangan yang tidak bisa dilupakan.
17. Seluruh teman-teman seangkatan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area terkhusus kelas A3.
18. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 04 Oktober 2021

Peneliti

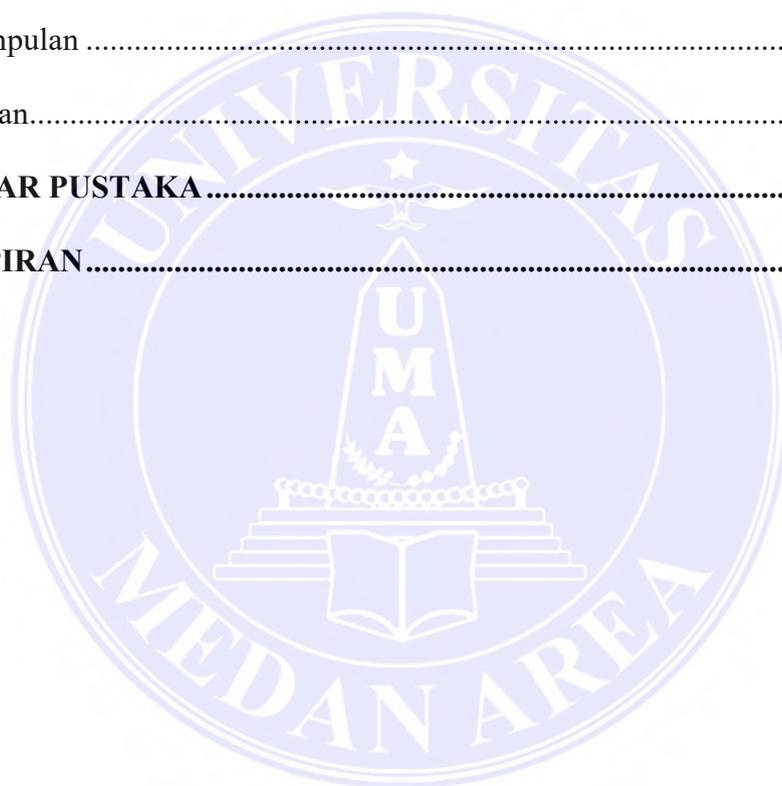
Aisyah Putri 168600267

Daftar Isi

Halaman Persetujuan.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan.....	iii
Abstrak	v
Abstract	vi
Motto.....	vii
Halaman Persembahan.....	viii
Kata pengantar	x
Daftar Isi.....	xiii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis.....	10
2. Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Guru.....	11

1. Pengertian Guru	11
2. Ciri-Ciri Guru Yang Efektif.....	12
3. Tugas Guru.....	14
B. Komitmen Organisasi.....	15
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	15
2. Faktor-Faktor mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	17
3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	19
4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi	20
C. Stress Kerja	22
1. Pengertian Stress Kerja.....	22
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	24
3. Aspek-aspek Stress Kerja	28
4. Gejala-gejala Stress Kerja.....	30
5. Ciri-ciri Stres Kerja	33
D. Hubungan Stress Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	36
E. Kerangka Konseptual.....	38
F. Hipotesis.....	38
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	39
A. Tipe Penelitian	39
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	44

G. Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	47
B. Persiapan Penelitian	49
C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	56
D. Pembahasan.....	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	66
A. Simpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	72



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Butir-butir Pernyataan Skala Stres kerja sebelum uji coba	51
Tabel 4.2 Distribusi Butir-butir Pernyataan Skala Komitmen Organisasi sebelum uji coba	52
Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran butir-butir pernyataan skala stres kerja setelah uji validitas.....	54
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran butir-butir pernyataan skala komitmen organisasi setelah uji validitas.....	55
Tabel 4.5. Hasil Uji Realibilitas	57
Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.7. Hasil Uji Linearitas.....	59
Tabel 4.8. Hasil analisis Uji hipotesis Korelasi.....	61
Tabel 4.9. Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empiric.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A

1. Skala Stres Kerja.....	74
2. Skala Komitmen Organisasi	77

LAMPIRAN B :

1. Data Stres Kerja Sebelum Uji Coba	79
2. Data Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba	81
3. Data Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	83
4. Data Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	86

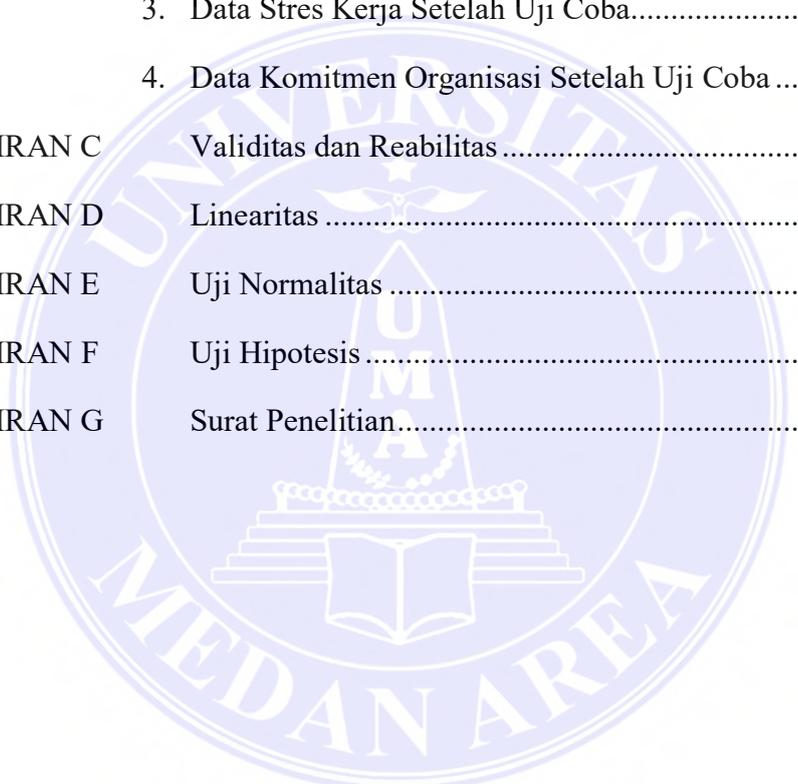
LAMPIRAN C	Validitas dan Reabilitas	89
------------	--------------------------------	----

LAMPIRAN D	Linearitas	95
------------	------------------	----

LAMPIRAN E	Uji Normalitas	98
------------	----------------------	----

LAMPIRAN F	Uji Hipotesis	100
------------	---------------------	-----

LAMPIRAN G	Surat Penelitian.....	102
------------	-----------------------	-----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia sebagai investasi untuk menghadapi masa depan. Dengan adanya pendidikan, individu mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan dalam masa depan. Sistem pendidikan dapat terlaksana sejak dimulainya pendidikan. Hal yang mendasar dalam sekolah adalah meningkatkan kemajuan perkembangan bagi para tenaga pengajar atau guru agar dapat menentukan perkembangan anak di kemudian hari. Apabila pendidikan tidak terlaksana, maka kemajuan perkembangan yang diciptakan oleh manusia seperti sekarang ini tidak akan pernah ada.

Dalam pendidikan, organisasi juga sangat diperlukan untuk dapat menjalankan sebuah visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah sehingga sekolah dapat memenuhi kebutuhan sekolah. Dengan adanya organisasi pembagian tugas atau peranan tugas dapat terlaksana dengan baik dan dapat berjalan dengan baik. Weber (Aprilya R, 2018), mengatakan organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerjasama melakukan proses interaksi dengan individu lainnya. Keberhasilan organisasi akan dapat dicapai dengan adanya tujuan dan norma yang sudah dibentuk, hal ini dapat dilihat dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut, dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik yang sesuai dengan bidang tanggung jawabnya masing-masing. Organisasi dapat tercapai dengan baik dengan perlunya pengembangan-pengembangan yang efektif dari setiap individu.

Hal ini dapat diwujudkan melalui individu yang mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik untuk mencapai suatu keberhasilan dalam berorganisasi. Untuk mencapai dalam suatu keberhasilan berorganisasi tidaklah mudah, perlunya pengetahuan serta pengalaman demi mencapai keberhasilan berorganisasi salah satunya adalah pengalaman dalam jenjang pendidikan.

Bahkan dalam pendidikan tidak diragukan lagi bahwa peran gurulah yang sangat penting hal ini dapat dilihat bahwa guru dapat membina kepribadian dari masing-masing siswa untuk menjadi siswa yang dapat berpikir lebih dewasa dan berkepribadian yang baik. Untuk menjadi seorang guru tidaklah mudah, karena dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab seorang guru akan tugas yang sedang dilaksanakannya. Oleh karena itu guru harus memiliki jiwa kreativitas untuk dapat diterima oleh murid berdasarkan materi-materi yang diberikan dan murid juga memahami materi dengan mudah.

Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian serta melakukan evaluasi kepada peserta didik (Safitri, 2019). Dengan demikian guru harus mampu memahami proses pembelajaran yang baik agar murid mudah menerima pembelajaran yang diberikan oleh guru. Sehingga seorang guru diharapkan juga harus memiliki komitmen yang tinggi karena jika guru memiliki komitmen yang tinggi maka guru akan mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya dan dapat menyenangkan pekerjaannya.

Komitmen organisasi guru terbentuk sejak pertama kali guru masuk dan bekerja pada sebuah sekolah, dimana guru melakukan identifikasi diri dan terlibat baik secara fisik maupun mental dengan kegiatan sekolah berdasarkan pandangan

Hidayat (2017). Komitmen organisasi guru pada awal pertama bekerja sangat tinggi, namun jika keadaan sekolah tidak mendukung dapat merusak komitmen organisasi guru atau menurunnya komitmen organisasi. Dengan demikian guru yang memiliki komitmen akan mudah untuk mencapai nilai dan tujuan yang telah diterapkan oleh sekolah.

Menurut Bathaw (dalam Sopiah, 2018) menyebutkan komitmen organisasi adalah sebagai keinginan individu untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Ditinjau dari segi organisasi berdasarkan Jansen (dalam sopiah, 2018), bahwa apabila komitmen individu rendah maka bisa memicu dampak perilaku individu yang kurang baik. Sedangkan individu yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja berdasarkan pandangan Steers (dalam sopiah, 2018).

Dalam situasi pandemi *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) ada beberapa guru yang mulai mengalami penurunan dalam mencapai tujuan organisasi dilihat dari rendahnya guru dalam mencapai komitmen organisasi, seperti saat ini disituasi pandemi Covid-19 guru harus mampu memahami metode pembelajaran secara online. Hal ini dapat juga membedakan tingkat dari lamanya guru bekerja dalam sekolah, jika guru masih diusia yang cukup muda maka masih mudah untuk mempelajari pembelajaran secara online, namun jika sudah senior cukup sulit untuk memahami cara pembelajaran secara online. Hal ini juga dapat membuat guru untuk saling membantu dalam pembelajaran secara online, yang muda membantu senior untuk memahami cara pembelajaran secara online.

Hal ini sejalan pada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu, karakteristik personal komitmen yang dipengaruhi oleh usia, masa jabatan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan Karakteristik pekerjaan faktor ini menjelaskan bahwa stres kerja juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi Wulandari (2018). Adapun salah faktornya yaitu stress kerja.

Dalam pandangan Asih (2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Diana (dalam Waluyo, 2009) faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Semakin rendah performasi individu, yang disebabkan oleh beratnya pekerjaan, ditambah dengan tingginya tingkat kesulitan pekerjaan, serta tingginya emosional pikiran karyawan, maka ketiga hal itu akan bercampur menjadi satu yang selanjutnya akan menjadi penyebab utama terjadinya stres kerja.

Lingkungan sekolah dapat membuat tinggi rendahnya komitmen organisasi sehingga keyakinan terhadap pencapaian tujuan yang ingin dicapai berdasarkan sistem yang telah ditentukan pihak sekolah. Hal ini pentingnya pengaruh lingkungan untuk dapat membentuk komitmen organisasi, dengan adanya rekan guru dapat membantu untuk memberi dukungan kepada guru yang merasa keyakinannya rendah sehingga mampu meningkatkan keyakinan yang rendah menjadi keyakinan yang lebih tinggi untuk dapat mencapai tujuan dapat tercapai dalam menyelesaikan tugas, jika tidak adanya dukungan maka akan yang terjadi

ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan. Dengan saling memberi bantuan maka keberhasilan dalam sebuah organisasi sekolah akan dapat dicapai dengan optimal.

Berdasarkan obeservasi yang dilakukan dapat dilihat bahwa keseluruhan guru TK-SD-SMP-SMA mengalami tingkat permasalahan yang sama yaitu kendala dalam menggunakan aplikasi online dalam mengajar, masih ada beberapa guru yang kurang memahami cara menggunakan aplikasi online dalam mengajar sehingga membuat guru menjadi kehilangan konsentrasi. Kemudian guru terganggu konsentrasinya dapat dilihat dari cara guru dalam membagi waktu mengajar, sehingga membuat guru menjadi tidak tepat waktu dalam proses pembelajaran dan ada juga guru yang tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

Dalam situasi masa pandemi *Coronavirus Disease 2019 (Covid-19)* saat ini guru dituntut harus mampu menguasai teknologi, dimana teknologi saat ini semakin canggih. Jika guru dapat menguasai teknologi, maka semua proses pembelajaran akan dapat berjalan dengan baik dan guru mampu membagi waktu untuk tidak terjadi keterlambatan dalam mengajar. Dalam situasi pandemi saat ini sekolah juga merubah waktu jam guru dalam mengajar banyak guru yang mengalami kesulitan karena harus berupaya mengejar waktu yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh kepala sekolah TK menyatakan bahwa fenomena yang terjadi saat sekarang adalah banyaknya guru mengeluh dengan proses pembelajaran online dan guru harus mengerti bagaimana penggunaan aplikasi-aplikasi online jadi saat ini guru merasa bahwa pembelajaran secara tidak langsung (*daring*) sangatlah tidak efektif dan juga guru menjadi terkendala dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian banyak guru

yang kehadirannya diisi dengan hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa ada pembelajaran menggunakan aplikasi online jadi itu membuat komitmen tidak berjalan dengan efektif dan guru menjadi lebih banyak beban sehingga menimbulkan stres.

Hal tersebut membuat guru sulit untuk menerima tuntutan dalam situasi kerja dikarenakan masih banyaknya guru yang tidak memahami proses pembelajaran daring sehingga menyebabkan guru hanya memberikan tugas kepada murid tanpa perlu guru tahu murid memahami materi atau tidak. Dengan demikian guru harus memiliki keterampilan dalam proses pembelajaran walaupun adanya perubahan kondisi pekerjaan. Dalam hal ini guru merasa mulai mengalami menurunnya komitmen organisasi dikarenakan guru kesulitan menggunakan proses pembelajaran yang tepat dikondisi *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* membuat guru harus menerima pembelajaran secara online (*daring*), hal ini disebabkan pembelajaran secara online adalah hal yang baru bagi guru dan perlu untuk menyesuaikan diri.

Fenomena yang terjadi pada saat ini guru dituntut untuk mampu berkonsentrasi dalam bekerja sehingga tidak terganggu kemampuan yang dimiliki oleh para guru. Tidak dapat dipungkiri bahwasannya pada situasi saat ini penyebaran *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* semakin meluas dan meningkat sehingga dampak dirasakan oleh semua kalangan termasuk dunia pendidikan. Dalam hal ini proses pembelajaran guru tidak dapat dilakukan secara tatap muka (langsung) melainkan secara online (*daring*) oleh karena itu saat ini guru merasa bahwa menurunnya komitmen guru akibat banyaknya perubahan dalam proses pembelajaran sehingga banyaknya guru mengalami menurunnya

konsentrasi dalam pekerjaan. Guru juga merasa pembelajaran yang diberikan secara online (*daring*) pada saat situasi Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) membuat adanya tantangan baru dalam memberikan materi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada guru Guru Brigjend Katamso Medan Marelan pada tanggal 04 November 2020 pada pukul 10:00 WIB. Dari fenomena diatas, didukung oleh wawancara kepada Guru Brigjend Katamso Medan Marelan sebagai berikut ini:

Menurut P guru SMP pada tanggal 04 November 2020 mengatakan bahwa:

saat ini yang saya rasakan sebagai guru sangatlah berat karena harus membagi waktu, dimana harus mengajar secara daring kadangkala kami sering kali bentrok jadwal daringnya belum lagi kami harus mengajar dalam satu hari itu tiga kali karena sekarang ada guru yang dirumahkan dan itu yang membuat terganggu konsentrasi saya apalagi saat ini ada perubahan dalam waktu dalam mengajar jadi itu juga yang membuat saya kurang focus dalam mengajar

Menurut AS guru TK pada tanggal 04 November 2020 mengatakan bahwa:

saya sekarang menjadi guru merasa berat karena memaparkan materi sekarang secara online yang biasanya saya mengajar secara tatap muka tapi sekarang saya mengajar lewat vidio jadi bagi saya situasi covid sekarang ini membuat saya kehilangan berkonsentrasi dalam mengajar sehingga membuat saya kesulitan untuk memenuhi tujuan sekolah dan yang saya rasakan sekarang ini saya sedikit kesulitan mencapai target dari sekolah karena adanya perubahan pola pembelajaran

Berdasarkan pernyataan yang telah diberikan oleh guru dapat disimpulkan bahwa guru mengalami penurunan komitmen organisasi sehingga mengakibatkan peningkatan stres kerja dikarenakan tujuan sekolah tidak terpenuhi, guru yang mengalami penurunan konsentrasi membuat siswa yang tidak memahami pembelajaran. Dalam Aprilya (2013) Adapun ciri-ciri komitmen organisasi pada guru adalah menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera

bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin meneliti “Hubungan Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan Di Masa Pandemi Covid-19”.

B. Identifikasi Masalah

Dalam organisasi komitmen merupakan hal yang penting untuk dapat membuat lebih maju atau lebih baik dalam hal sikap dan perilaku dari individu, sehingga organisasi dapat berjalan dengan baik yang sesuai dengan tujuan. Dengan adanya komitmen keyakinan diri terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan berdasarkan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi menurut pendapat Lincoln (dalam Sopiah, 2018). Dalam hal ini individu merasa kesulitan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan oleh organisasi sehingga munculnya stress kerja. Sopiah (2018) Stress kerja merupakan kondisi psikologis karyawan yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dengan kompetensi yang dimiliki untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat beberapa masalah yang terjadi disekolah Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan Marelan fenomena yang terjadi dilapangan guru dalam situasi pandemi *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) ada beberapa guru yang mulai mengalami penurunan dalam mencapai tujuan

organisasi dilihat dari tingkat tinggi atau rendahnya dalam mencapai komitmen organisasi, seperti saat ini disituasi pandemi Covid-19 guru harus mampu memahami metode pembelajaran secara online. Hal ini dapat juga membedakan tingkat dari lamanya guru bekerja dalam sekolah, jika guru masih diusia yang cukup muda maka masih mudah untuk mempelajari pembelajaran secara online, namun jika sudah senior cukup sulit untuk memahami cara pembelajaran secara online. Hal ini juga dapat membuat guru untuk saling membantu dalam pembelajaran secara online, yang muda membantu senior untuk memahami cara pembelajaran secara online.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini berjalan sempurna peneliti membatasi masalah hanya pada “Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Perguruan Brigjen Katamso Medan Marelan Di Masa Pandemi Covid-19”. Komitmen organisasi adalah keyakinan individu untuk berkeinginan menetap sehingga berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi. Stress kerja adalah perubahan reaksi individu terhadap perilaku dalam situasi yang dirasakan mengancam dan disebabkan oleh kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian ini dilakukan pada semua guru TK-SD-SMP-SMA-SMK Yayasan Perguruan Brigjen Katamso Medan Marelan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: apakah ada hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru yayasan brigjen katamso medan marelan di masa pandemi covid-19 ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Brigjen Katamso Medan Marelan Di Masa Pandemi Covid-19.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan Stress Kerja pada guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan tentang fenomena stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Guru

1. Pengertian Guru

Pengertian guru adalah seorang tenaga pendidik professional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Defenisi guru adalah seorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkannya tersebut Safitri (2019).

Dalam hal ini, guru tidak hanya mengajarkan pendidikan formal, tapi juga pendidikan lainnya dan bisa menjadi sosok yang diteladani oleh para muridnya. Dari penjelasan tersebut, maka dapat memahami bahwa peran guru sangat penting dalam proses menciptakan generasi penerus yang berkualitas baik secara intelektual maupun akhlaknya.

Sementara Safitri (2019) menjelaskan pengertian guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru, bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal.

Dalam bahasa inggris dijumpai beberapa kata yang berarti guru, misalnya teacher yang berarti guru atau pengajar, educator yang berarti pendidik atau ahli mendidik dan tutor yang berarti guru pribadi, guru yang mengajar dirumah atau

guru yang memberi les. Kemudian guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak harus dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, atau mushola, di rumah dan sebagainya.

Menurut Safitri (2019) pengertian guru adalah seseorang yang memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan. Kemudian menurut Mulyana (2010) Guru adalah seseorang yang mengajar didepan kelas disuatu pesantren atau padepokan yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjadikan muridnya pintar dan dapat membentuk generasi bangsa menjadi manusia berguna.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bawah guru adalah seorang pendidik yang bertugas mengajar untuk memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada anak didik. Kemudian guru juga memiliki tanggung jawab yang cukup besar karena harus memiliki kemampuan atau kompetensi untuk dapat mengarahkan, membimbing, memotivasi, menilai dan mengevaluasi para anak didik.

2. Ciri-ciri Guru Yang Efektif

Menurut Darmudi (2018), Guru yang efektif pada suatu tingkat tertentu mungkin tidak efektif pada tingkat yang lain, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan-perbedaan dalam tingkat perkembangan mental dan guru yang baik digambar dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Guru yang baik adalah guru yang waspada secara profesional. Ia terus berusaha untuk menjadikan masyarakat sekolah menjadi tempat yang paling baik bagi anak-anak muda.
2. Mereka yakin akan nilai atau manfaat pekerjaannya. Mereka terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya.
3. Mereka tidak lekas tersinggung oleh larangan-larangan dalam hubungannya dengan kebebasan pribadi yang dikemukakan oleh beberapa orang untuk menggambarkan profesi keguruan. Mereka secara psikologis lebih matang sehingga rangsangan-rangsangan terhadap dirinya dapat ditaksir.
4. Mereka memiliki seni dalam hubungan-hubungan manusiawi yang diperolehnya dari pengamatannya tentang bekerjanya psikologi, biologi dan antropologi kultural didalam kelas
5. Mereka berkeinginan untuk terus tumbuh. Mereka sadar bahwa dibawah pengaruhnya, sumber-sumber manusia dapat berubah nasibnya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa guru yang efektif adalah memiliki sifat yang baik, mengetahui bahwa pekerjaannya dapat bermanfaat untuk semua anak didiknya, tidak mudah tersinggung dalam penilaian, guru harus memiliki kreatifitas dan guru harus mampu berkembang dalam ppeningkatan kinerja yang lebih baik.

3. Tugas Guru

Menurut Safitri (2019) Seorang pendidik atau guru memiliki tugas dan tanggungjawab untuk mengajar, mendidik, melatih para peserta didik untuk menjadi individu yang berkualitas, baik dari sisi intelektual maupun akhlaknya, adapun beberapa tugas utama guru adalah sebagai berikut:

1. Mengajar peserta didik

Seorang guru bertanggungjawab untuk mengajarkan suatu ilmu pengetahuan kepada murid. Dalam hal ini, focus utama kegiatan mengajar adalah dalam hal intelektual sehingga para murid mengetahui tentang materi dari suatu disiplin ilmu.

2. Mendidik para murid

Mendidik murid merupakan hal yang berbeda dengan mengajarkan suatu ilmu pengetahuan. Dalam hal ini, kegiatan mendidik adalah bertujuan untuk mengubah tingkah laku murid menjadi lebih baik. Proses mendidik murid merupakan hal yang lebih sulit untuk dilakukan ketimbang mengajarkan suatu ilmu pengetahuan. Selain itu, seorang guru harus dapat menjadi teladan yang baik bagi murid-muridnya sehingga para murid dapat memiliki karakter yang sesuai norma dan nilai yang berlaku di masyarakat.

3. Melatih peserta didik

Seorang guru juga memiliki tugas untuk melatih para muridnya untuk memiliki keterampilan dan kecakapan dasar. Bila disekolah umum para guru melatih para murid tentang keterampilan dan kecakapan dasar, maka di sekolah kejuruan para guru memberikan keterampilan dan kecakapan lanjutan.

4. Membimbing dan mengarahkan

Para peserta didik mungkin saja mengalami kebingungan atau keraguan dalam proses belajar-mengajar. Seorang guru harus bertanggungjawab untuk membimbing dan mengarahkan anak didiknya untuk tetap berada pada jalur yang tepat, dalam hal sesuai dengan tujuan pendidikan.

5. Memberikan dorongan pada murid

Poin terakhir dari tugas seorang guru adalah untuk memberikan dorongan kepada muridnya agar berusaha keras menjadi lebih maju. Bentuk dorongan yang diberikan seorang guru kepada muridnya bisa dengan berbagai cara misalnya memberikan hadiah.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan penulis bahwa tugas utama seorang guru adalah sebagai pendidik yang harus bertanggungjawab mendidik murid dalam hal mengajar peserta didik, mendidik para murid, melatih peserta didik, membimbing dan mengarahkan, dan memberikan dorongan pada murid. Hal ini bertujuan agar para murid memiliki karakter dan keterampilan yang baik.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2018) mengatakan bahwa, Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sementara menurut Sopiah (2018) menyebut komitmen

kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurutnya, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi.

Berdasarkan pandangan Sopiah (2018) Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurutnya komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi dan mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari individu terhadap organisasi. Steers dan Porter (dalam sopiah, 2018) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Utami (2014) menyebutkan komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang menjelaskan tentang ilmu perilaku dan pengelolaan suatu organisasi berkaitan dengan hubungan suatu organisasi berkaitan dengan hubungan antara individu dan organisasi. Menurut Yusuf (2018) komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Menurutnya komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas

individu terhadap organisasi, individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menganggap diri sebagai anggota.

Komitmen organisasi adalah sebuah konsep kompleks yang mencakup komponen perilaku serta sikap, termasuk sejauh mana para pekerja menggabungkan nilai-nilai organisasi, serta niat mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi menurut Yusuf (2018). Sedangkan menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat di simpulkan penulis bahwa komitmen organisasi adalah keyakinan individu yang dapat dilihat dari sikap individu untuk berkeinginan untuk menetap dalam organisasi dan berkeinginan untuk berusaha kerja keras demi mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Wulandari (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- a. Karakteristik personal komitmen yang dipengaruhi oleh usia, masa jabatan, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan berbagai ciri kepribadian konsisten terkait dengan komitmen perusahaan.

- b. Karakteristik pekerjaan faktor ini menjelaskan bahwa ruang lingkup kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi. Dimana stres tinggi akan mengakibatkan rendahnya komitmen.
- c. Pengalaman kerja faktor ini menjelaskan bahwa komitmen dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan pemberian imbalan secara adil dan keterlibatan social.
- d. Karakteristik struktur misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuanisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi.

Sedangkan menurut Sopiah (2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. Non organizational factors, yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternative pekerjaan lain.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan mengenai komitmen organisasi yang dimana faktor komitmen organisasi meliputi dari personal dalam sikap dan perasaan individu terhadap penerimaan tujuan-tujuan dari pekerjaan dan membentuk individu untuk tetap berada didalam organisasi tersebut, serta pengalaman dalam melaksanakan kegiatan berorganisasi.

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Haryanti (2014) menjelaskan 3 aspek utama komitmen organisasi, yaitu:

a. Aspek Identifikasi Organisasi dapat dilakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. Sehingga diharapkan karyawan dengan rela memberikan sumbangsih agar tujuan organisasi tercapai. Karena karyawan dapat berpikir tujuan organisasi yang ada akan membawa mereka pada pemenuhan akan kebutuhan.

b. Aspek Keterlibatan Misalnya melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Karyawan akan merasa diterima sebagai bagian dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya.

c. Aspek Loyalitas Individu Memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Menurut Oya (2019) mengemukakan adanya tiga aspek komitmen organisasi, yaitu:

a. *Affective commitment*, atau komitmen afektif adalah komitmen karyawan yang terlihat berdasarkan ikatan emosional karyawan dengan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari umur dan lama masa kerja.

b. *Continuance commitment*, atau komitmen kontinyu adalah komitmen karyawan berdasarkan resiko atau harga yang harus mereka bayar baik

secara sosial atau pun ekonomi jika meninggalkan organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari kesadaran seseorang terhadap organisasi seperti gaji, fasilitas, umur, jabatan, yang diperoleh oleh guru.

- c. *Normative commitment*, komitmen normatif yang mencerminkan komitmen karyawan berdasarkan kewajiban yang mereka rasakan untuk tetap tinggal atau menetap di organisasi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari individu patuh kepada organisasi sebagai balas jasa, respek social, budaya, atau agama.

Berdasarkan pemaparan yang di atas dapat disimpulkan penulis bahwa aspek-aspek komitmen organisasi terdiri dari 3 yaitu aspek identifikasi organisasi, aspek keterlibatan dan aspek loyalitas individu. Dapat disampaikan dari ketiga aspek tersebut memiliki tujuan organisasi yang untuk dicapai pada setiap individu. Kemudian aspek-aspek komitmen organisasi yang lain memiliki arti bahwa adanya keterikatan individu dengan organisasi.

4. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Menurut Budiharjo (dalam Aprilya, 2013), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok: sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk

berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

Menurut Munandar (dalam Aprilya, 2013) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi
- b. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya
- c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan penulis bahwa ciri-ciri komitmen organisasi adalah munculnya rasa kepercayaan dengan tujuan yang

ditetapkan organisasi, kemudian bersedia berusaha keras untuk kemajuan organisasi, dan muncul timbul rasa bertahan untuk menetap sebagai anggota organisasi.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam menurut Asih (2018). Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut berdasarkan pandangan menurut Busro (2017).

Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performasi individu Busro (2017). Stress kerja merupakan kondisi psikologis individu yang tidak menyenangkan yang terjadi ketika terjadi ketidakseimbangann antar tuntutan kerja dengan kompetensi yang dimiliki individu untuk memenuhi tuntutan tersebut Busro (2017). Dalam Ahmad (2016) Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja, stress kerja adalah pola reaksi emosional, kognitif, dan perilaku terhadap aspek pekerjaan organisasi dan lingkungan kerja.

Menurut Asih (2018) stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi

emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan menurut Busro (2017) mendefenisikan stress di tempat kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka, yang mana ditandai dengan adanya perubahan pada orang yang memaksakan diri untuk menyelesaikan pekerjaan mereka meskipun dirasakan terlalu berat baginya.

Sementara Kaloko (2015) mendefenisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut Wang (2020) Stres kerja mengacu pada pengalaman negatif yang sarat pengaruh disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan respons kemampuan para pekerja. Menurut Susilo (2011) adanya stress dapat bermanfaat untuk meningkatkan performansi, meningkatkan kekuatan fisik, meningkatkan efisiensi kinerja jantung, serta mengaktifkan kesadaran individu akan suatu permasalahan sehingga mendorong individu berusaha mencari cara dalam rangka melepaskan diri dari kondisi yang tidak nyaman.

Berdasarkan pemaparan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian stress kerja adalah suatu keadaan individu yang tidak seimbang yang disebabkan tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga yang ditandai dengan adanya muncul emosi yang tidak stabil dan sikap yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Busro (2017), penyebab terjadinya stress kerja dapat digolongkan menjadi dua hal besar, yaitu dari dalam diri seseorang dan dari luar diri orang tersebut.

Faktor dari dalam diri seseorang antara lain:

1. Kompetensi kerja.

Seseorang yang mempunyai kompetensi kerja yang tinggi akan sulit mengalami stress kerja, karena segala permasalahan kerja akan dapat diselesaikan dalam waktu yang relative singkat, sementara mereka yang lama untuk keluar dari berbagai permasalahan kerja yang mampu membuat stress berkepanjangan.

2. Kemampuan penalaran dalam mencari jalan keluar.

Semakin tinggi tingkat penalaran seseorang semakin mudah untuk keluar dari berbagai permasalahan kerja yang disalurkan menyebabkan stress. Sebaliknya orang yang mempunyai tingkat penalaran yang rendah, akan mengalami kesulitan yang luar biasa dalam mengelola stress sehingga sulit keluar dari posisi stress yang dialami. Kemampuan penalaran di sini juga termasuk tingkat pendidikan dan latihan.

3. Pengalaman kerja.

Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, semakin mudah dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga semakin sulit terpapar stress, sebaliknya prang yang masih sedikit pengalamannya maka akan mudah sekali terpapar stress ketika dihadapkan berbagai permasalahan ringan sekalipun.

4. Kematangan karir,

Semakin mamtang tingkat karir seseorang semakin sulit untuk terpapar stress dan sebaliknya, semakinn rendah tingkat kematangan karir, maka akan semakin mudah karyawan tersebut mengalami stress. Orang yang mempunyai kematangan karir, meskipun mengalami stress akan mudah reda, karena mampu melakukan berbagai adaptasi dan berbagai upaya manajemen stress dengan baik.

5. Kematangan emosi.

Semakin matang emosi seseorang semakin ringan tingkat stress yang dialami dann semakin rendah tingkat kematangan seseorang, maka semakin mudah sesorang tersebut terpapar stress.

6. Inovasi diri

Semakin tinggi tingkat kemampuan melakukan inovasi, semakin rendah tngkat stress yang akan dialami oleh karyawan. Karena dengan inovasi sutau pekerjaan yang berat menjadi ringan yag sulit menjadi mudah yang seharusnya dikerjakan dalam waktu yang lama menjadi singkat yang seharusnya dilakukan secara bersama-sama dalam jumlah orang yang banyak menjadi cukup sedikit yang seharusnya mahal menjadi ringan yang seharusnya membutuhkan sumber daya banyak menjadi hemat yang seharusnya hanya dapat dikerjakan dengan teknologi tinggi menjadi cukup dengan teknologi yang sederhana dan murah.

7. Motivasi kerja

Semakin tinggi tingkat motivasi pegawai terhadap pekerjaan yang digeluti, semakin rendah peluang untuk terpapar stress. Namun individu yang mempunyai motivasi rendah akan mudah sekali mengalami stress kerja, karena sejak awal memang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

8. Kepercayaan diri.

Semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang pegawai maka semakin rendah kemungkinan terpapar oleh rasa stress kerja, tetapi sebaliknya orang yang mempunyai tingkat kepercayaan diri yang rendah akan dengan sangat mudah terjadi stress.

9. Komitmen atau loyalitas terhadap organisasi

Merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

10. Kepuasan kerja pegawai.

Semakin puas pegawai terhadap hasil kerja yang dihasilkan dan semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap fasilitas yang diharapkan diperoleh dari kantor maka akan menyebabkan seseorang tidak mudah mengalami stress. Sebaliknya pegawai yang tidak puas terhadap apa yang diharapkan dapat diterima dari perusahaan/organisasi maka individu tersebut akan mudah mengalami stress.

Beberapa faktor eksternal yang mampu meningkatkan peluang terjadinya stress individu antara lain:

1. Kepemimpinan
2. Beban kerja atau target
3. Lingkungan/ iklim kerja/ suasana kerja
4. Budaya kerja/ budaya organisasi
5. Tim kerja
6. Sarana dan prasarana

Wijayaningsih (dalam Asih, 2018) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi stres yaitu:

a. Faktor penilaian kognitif

Stres adalah pengalaman subjektif individu didasarkan atas persepsi terhadap situasi, baik dari dalam maupun dari luar. Setiap individu berbeda dalam mereaksi suatu stresor. Ada yang menganggap ringan, sedang, atau berat ada yang merasa tidak berdaya.

b. Faktor pengalaman

Merupakan proses belajar mengajar tentang kenyataan kalau sering menghadapi suatu masalah dan bisa dihadapi dengan baik maka kalau dihadapkan pada masalah yang sama akan mudah diselesaikan.

c. Faktor tuntutan

Besar kecilnya tuntutan akan mempengaruhi penanggulangan stres pada individu.

d. Faktor pengaruh interpersonal

Respon terhadap stres dipengaruhi oleh latar belakang dan pengalaman subjektif. Peningkatan kesadaran dan pemahaman terhadap suatu masalah bisa membantu mengatasi stres secara potensial.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis dapat menyimpulkan factor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah factor eksternal dan intenal yang

didasarkan pada penilaian kognitif, factor pengalaman, factor tuntutan dan factor pengaruh interpersonal.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Busro (2017) menyebutkan adanya tiga aspek potensial penyebab stress kerja secara umum, yang meliputi:

1. Aspek Lingkungan.

Aspek lingkungan yang terjadi di masyarakat terkait dengan kondisi global yang menyebabkan stress kerja, antara lain: ketidakpastian ekonomi berupa perubahan daur bisnis, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi yang dapat menyebabkan keterampilan dan pengalaman anggota menjadi using dalam waktu yang sangat singkat.

2. Aspek Organisasional.

Aspek organisasional adalah kondisi-kondisi organisasi yang mampu menimbulkan stress kerja, antara lain :

- a). Kondisi instrinsik pekerjaan
- b). Karakteristik peran
- c). Karakteristik lingkungan social
- d). Iklim organisasi
- e). karakteristik fisik lingkungan kerja

3. Aspek individual.

Aspek individual adalah semua hal yang terdapat dalam kehidupan pribadi individu diluar pekerjaan, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian anggota yang rentan terhadap stress.

Sopiah (2018) akibat dari stress bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu:

1. Fisik

Akibat stress pada fisik mudah sekali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stress yang cukup tinggi dan berkepanjangan diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah

2. Psikis

Dampak stress pada aspek psikis bisa dikenali, di antaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurangnya bersemangat.

3. Perilaku

Akibat stress bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi, kerja tinggi, dan di tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut penulis dapat menyimpulkan aspek-aspek stress kerja dapat dilihat dari aspek lingkungan, aspek organisasional, aspek individual, fisik, psikis, dan perilaku.

4. Gejala Stres Kerja

Menurut Waluyo (2009) tiga gejala dari stress kerja pada individu, yaitu:

1. Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stress pekerjaan:

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- c. Sensitive dan *hyperreactivity*.
- d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
- e. Komunikasi yang tidak efektif.
- f. Perasaan terkucil dan terasing.
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi.
- i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
- j. Menurunnya rasa percaya diri

2. Gejala Fisiologis

Gejala-gejala yang utama dari stress kerja adalah:

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- b. Meningkatnya sekresi dari hormone stress (contoh: adrenalin dan nonadrenalin).
- c. Gangguan *gastrointestinal* (misalnya gangguan lambung).
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.

- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*).
- f. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- g. Gangguan pada kulit.
- h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
- i. Gangguan tidur.
- j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko kemungkinan terkena kanker.

3. Gejala Perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stress kerja adalah:

- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
- b. Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas.
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- g. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- h. Meningkatnya *agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas*
- i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Menurut Braham (dalam Zainal, 2017), gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gata-gatal. Punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energy.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitive, gelisah dan cemas, suasana hati beruba-ubah, sedih mudah menangis dan depresi, gugup agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa gejala stress terdiri dari 3 gejala yakni gejala psikologis ditemui pada meningkatnya rasa keletihan

sehingga kurangnya bersemangat dalam bekerja, kemudian gejala fisiologis yang ditemui pada individu mengalami tingkat stress yang tinggi sehingga mengalami munculnya penyakit, dan gejala perilaku yang ditemui pada penurunan kinerja sehingga mengalami keputusasaan dalam bekerja yang beresiko menyakiti diri. Dan 3 gejala juga ditandai dengan fisik yang berkaitan dengan terganggu pola tidur dan pola makan, emosional berkaitan dengan perasaan yang cenderung berubah-ubah, intelektual berkaitan dengan terganggunya pikiran, dan interpersonal tidak mempercayai orang lain.

5. Ciri-ciri stres kerja

Menurut GoodDoctor (2020) seseorang bisa memiliki ciri-ciri stres kerja tergantung pada beban pekerjaan, peningkatan psikologis dan faktor lain seperti kehidupan pribadi serta kesehatan. Ketika seseorang mengalami stres terutama akibat pekerjaan yang berat, maka biasanya akan memunculkan tanda spesifik, beberapa ciri-ciri stres kerja antara lain sebagai berikut :

1. Kesehatan Fisik Terganggu

Tingkat stres yang tinggi ditempat kerja akan memengaruhi kesehatan fisik seseorang. Aktivitas pekerjaan brulag dapat mengganggu system tubuh dan meningkatkan kerentanan terhadap penyakit. Pelepasan hormone stres kortisol berulang kali akan mengganggu system kekebalan tubuh, memungkinkan peningkatan gangguan autoimun, penyakit kardiovaskular, dan Alzheimer. Stres kronis juga bisa memengaruhi perilaku sehat, sepertiolahraga, kebiasaan makan, dan pola tidur.

2. Produktivitas Kerja Menurun

Stres akibat pekerjaan bisa pula membahayakan perusahaan atau organisasi. Seseorang yang mengalami stres bisa menurunkan produktivitas kerja, menyebabkan konflik antar rekan kerja, hingga sering absen dari pekerjaan. Jika hal ini dibiarkan dan terus terjadi, maka akan menyebabkan masalah lebih serius hingga menyebar di tempat kerja. Karena itu, ada baiknya untuk segera melakukan konsultasi dengan dokter untuk menangani masalah stres yang dialami.

3. Penurunan Fungsi Kognitif

Menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan juga bisa meningkatkan masalah kesulitan secara kognitif. Seseorang yang mengalami stres akan lebih sulit untuk berkonsentrasi dan membuat suatu keputusan. Stres yang berkaitan dengan kerja dapat pula menyebabkan perasaan kewalahan dan tidak mampu dalam mengatasi masalah. Karena itu, kebanyakan penderita stres akan merasa mudah marah dan putus asa.

4. Sering Absen

Seperti yang sudah disebutkan, stres akan meningkatkan resiko kesehatan secara fisik. Kesehatan fisik yang terganggu akan menyebabkan seseorang mudah terserang penyakit dan sering absen dari pekerjaan. Gangguan secara fisik juga bisa mengakibatkan penurunan kinerja kerja sehingga tidak optimal dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika sudah menyebabkan hal ini, segera lakukan pemeriksaan agar penanganan penyakit yang tepat.

5. Ketidaktertarikan Bersosialisasi

Perubahan suasana hati dan lekas marah bisa menyebabkan ketertarikan untuk bersosialisasi dengan orang lain. Salah satu penyebab ketidaktertarikan ini dapat diakibatkan karena adanya masalah dengan hubungan interpersonal. Menarik diri dari lingkungan mungkin juga dapat membantu mengurangi gejala stres. Namun, perlu pemeriksaan lebih lanjut bersama dokter untuk mendapatkan penanganan secara tepat dan efisien.

Menurut Munandar (dalam Asih, 2018) stres diungkapkan melalui ciri-ciri umum, seperti

1. Somnabulisme (tidak dapat tidur)
2. Merokok berat
3. Peminum minuman keras
4. Khawatir
5. Mudah tersinggung
6. Gelisah
7. Sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan
8. Dan masa-masa lelah yang panjang

Dari pemaparan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa ciri-ciri stress kerja adalah tingkat kesehatan fisik yang tinggi sehingga menimbulkan kinerja yang cukup tinggi lalu rasa ingin bersosialisasi berkurang yang berakibat pada perasaan yang tidak tenang.

D. Hubungan Stress Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru

Guru adalah seorang tenaga pendidik professional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian serta melakukan evaluasi kepada peserta didik Safitri (2019). Semenjak masa pandemic Covid-19 komitmen organisasi pada sekolah mengalami penurunan dikarenakan kondisi yang ada tujuan sekolah tidak terpenuhi, guru yang mengalami stress, dan siswa yang tidak memahami pembelajaran. Adapun ciri-ciri yang terjadi dilapangan guru mengalami stress kerja menurunnya kehadiran dalam proses mengajar, lalu kurangnya rasa ingin mencapai tujuan dari sekolah sehingga banyaknya guru yang mengalami stress yang tinggi membuat guru tidak mampu mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh sekolah. dilihat banyaknya guru yang mengalami beban yang tinggi membuat guru tidak mampu mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh sekolah dilihat dari ada beberapa guru yang mengambil pekerjaan diluar sekolah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, dorongan berprestasi, masa kerja, tantangan kerja, umpan balik, stress kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir, tanggung jawab, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya Oya (2019) menunjukkan hubungan negatif antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT X. Artinya semakin stres kerja tinggi, maka semakin rendah komitmen organisasi atau semakin rendah stres kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Kemudian penelitian Bhatti (2016) yang berjudul *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector*

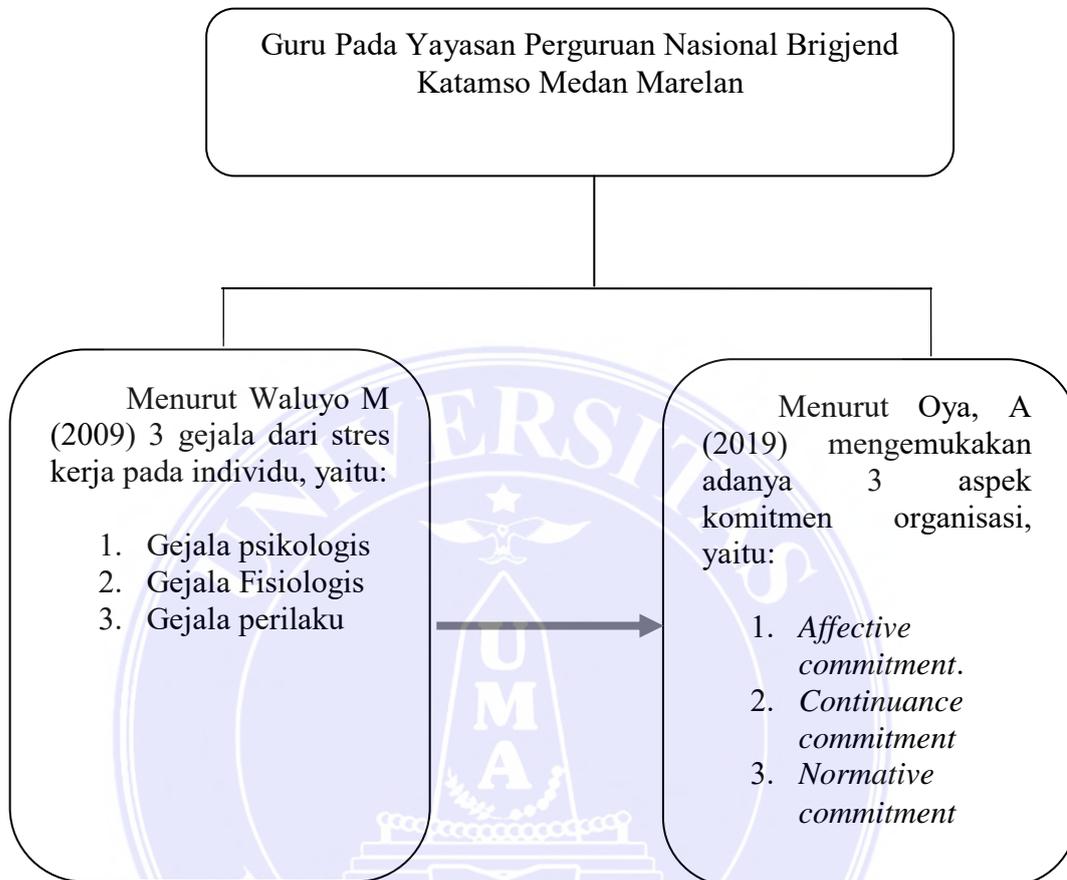
menunjukkan hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres merupakan penyebab utama yang menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Lalu penelitian Khatibi (2009) yang berjudul *The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy*, hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan negatif antara stres kerja dan organisasi komitmen, komitmen afektif dan komitmen normatif, tetapi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen berkelanjutan.

Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan Mojtabazadeh (2016) Stres kerja telah menjadi salah satu masalah kesehatan yang paling serius masalah di dunia modern, seperti yang terjadi dalam pekerjaan apapun. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan positif antara stres kerja dan komitmen organisasi, komitmen afektif dan komitmen normatif, tetapi tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dan komitmen berkelanjutan.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Ada hubungan negatif antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada Guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan dengan asumsi apabila nilai stress kerja tinggi maka tingkat komitmen organisasi pada anggota juga rendah dan sebaliknya apabila nilai stress kerja rendah maka tingkat komitmen organisasi pada guru juga tinggi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Metode penelitian kuantitatif dimana data penelitian yang diperoleh berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan metode statistik (Sugiono, 2014). Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan survei analitis pendekatan kuantitatif korelasional karena peneliti ingin melihat hubungan antara dua variabel yang diteliti. Penelitian korelasional merupakan tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan lainnya. Tujuan utama melakukan penelitian korelasional yaitu menolong menjelaskan pentingnya tingkah laku manusia atau untuk meramalkan suatu hasil (Yusuf, 2014).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

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

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (X): Stres Kerja
2. Variabel terikat (Y): Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan ciri atau karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2017). Berdasarkan judul penelitian ini maka yang ingin dilihat dari definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja (X)

Stress kerja adalah keadaan individu yang merasakan penurunan kondisi psikologis, psikis, fisiologis dan perilaku yang disebabkan oleh tuntutan atau beban kerja yang berlebihan, sehingga munculnya tingkat emosi yang tidak stabil dan performa yang menurun.

2. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk melakukan usaha keras demi mencapai keberhasilan dalam organisasi yang dilakukan tanpa mengharapkan imbalan atau pujian serta hasrat untuk terus bekerja tetap

D. Populasi & Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2014) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi penelitian ini adalah 88 guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili).

E.

Sampel dalam penelitian ini adalah guru TK-SD-SMP-SMA-SMK Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan sebanyak 88 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling atau teknik sampel adalah cara atau teknik bagaimana menarik atau mengambil sampel dari populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik untuk menentukan sample dari populasi dengan jumlah sample yang di ambil seluruhnya dari populasi, Sugiyono (dalam Aprilya R, 2018) Total sampel di pilih karena jumlah sampel tidak lebih dari 100 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2014). Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan

dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif (Sugiyono, 2014)

Metode skala yang digunakan terdiri dari 3 gejala yaitu skala untuk mengukur stress kerja dan skala untuk mengukur komitmen organisasi.

1. Skala stress kerja

Skala dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada gejala yang dikemukakan oleh Waluyo (2009) meliputi: Gejala Psikologis yang berkaitan dengan kecemasan, ketegangan, dan kebingungan, kemudian gejala fisiologis berkaitan dengan meningkatnya denyut jantung, dan gejala perilaku berkaitan dengan menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.

Skala tersebut menggunakan skala Likert. Skala Likert ini dikembangkan oleh Rensis Likert yang merupakan suatu series butir (butir soal), skala ini dimaksudkan untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya ke arah satu kontinuitas dari butir soal (Yusuf, 2014). Pernyataan dalam skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (mendukung pernyataan/ positif) dan *unfavorable* (tidak mendukung pernyataan/ negatif). Adapun ketentuan penilaian adalah sebagai berikut:

Favorable

Sangat Setuju (SS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 4
 Setuju (S) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 3
 Tidak Setuju (TS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 2
 Sangat Tidak Setuju (STS): apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 1

Unfavorable

- Sangat Setuju (SS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 1
- Setuju (S) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 2
- Tidak Setuju (TS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 3
- Sangat Tidak Setuju (STS): apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 4

2. Skala komitmen organisasi

Skala dalam penelitian ini disusun oleh peneliti dengan mengacu pada 3 aspek komitmen organisasi yaitu: *affective commitment* berkaitan dengan ikatan emosional karyawan dengan organisasi, kemudian *continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran seseorang terhadap organisasi, dan *normative commitment* berkaitan dengan kewajiban yang mereka rasakan untuk tetap tinggal pada organisasi.

Skala tersebut menggunakan skala Likert. Pernyataan dalam skala Likert memiliki 2 sifat yaitu *favorable* (mendukung pernyataan/ positif) dan *unfavorable* (tidak mendukung pernyataan/ negatif). Adapun ketentuan penilaian adalah sebagai berikut:

Favorable

- Sangat Setuju (SS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 4
- Setuju (S) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 3
- Tidak Setuju (TS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS): apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 1

Unfavorable

- Sangat Setuju (SS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 1
 Setuju (S) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 2
 Tidak Setuju (TS) : apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 3
 Sangat Tidak Setuju (STS): apabila subjek memberi respon ini mendapat nilai 4

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Uji yang bersifat sah dalam mengambil data yang dilakukan dalam suatu penelitian. Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2014). Untuk mengetahui validitas skala komitmen organisasi dan skala stress kerja menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan salah satu rumus *product moment correlation* sebagai berikut (Yusuf, 2014):

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- R_{xy} = Koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria
 X = Skor masing – masing responden variabel X
 Y = Skor masing – masing responden variabel Y
 N = Jumlah responden

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2014). Sedangkan menurut Yusuf (2014) reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus *Alpha* menurut Arikunto (2014) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi butir
 σ_t^2 = Variansi total

G. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *pearson product moment* dari Karl Pearson, dimana apabila ingin melihat hubungan dua variabel dan data yang dikumpulkan bukan ordinal maupun nominal, maka teknik yang paling sesuai adalah *product moment correlation* (Yusuf,2014).

Adapun rumus yang digunakan untuk *pearson product moment* menurut Arikunto (2014) sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy}	= Korelasi X dan Y
$\sum X$	= Jumlah skor dalam sebaran x
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam sebaran y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali skor x dengan skor y yang berpasangan
$\sum X^2$	= Jumlah skor yang dikuadratkan dari x
$\sum Y^2$	= Jumlah skor yang dikuadratkan dari y
n	= Banyaknya subjek skor x dan skor y yang berpasangan
X	= Variabel bebas
Y	= Variabel terikat

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis Koelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan negative antara stress kerja dengan komitmen organisasi dimana $r_{xy} = -0,401$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah komitmen organisasi hipotetsis diterima, begitu juga sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,161$. Ini menunjukkan bahwa stress kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 16,1 %.
3. Dari hasil penelitian ini stres kerja mengarah ke tinggi sebab nilai rata-rata empirik (97,77) lebih besar dari hipotetik (92,5), dan komitmen organisasi tergolong sedang mengarah ke tinggi sebab nilai rata-rata empirik (73,65) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (70).

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat , maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran kepada guru

Bagi guru disarankan untuk tetap berkonsentrasi dalam bekerja dan bersikap tenang untuk menghadapi situasi pandemic COVID-19 saat ini. Dapat dilihat bahwa saat ini tingkat stress kerja guru cukup tinggi, hal ini dapat berpengaruh pada rendahnya komitmen guru. Disarankan juga untuk para guru untuk mampu beradaptasi ketika mengalami keadaan yang berubah, yang dimana situasi pandemic *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)* saat ini membuat guru harus bisa menguasai teknologi. Guru juga harus dapat memotivasi dirinya sendiri agar dapat berfikir positif dan selalu optimis terhadap apa yang ia hadapi dan bertindak secara efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan ataupun frustrasi. Individu juga harus dapat menerima perubahan apapun yang terjadi dalam bekerja dan dapat menerimanya, termasuk ketika memasuki masa pandemic COVID-19 sehingga terlepas dari rasa stres kerja yang berlebihan.

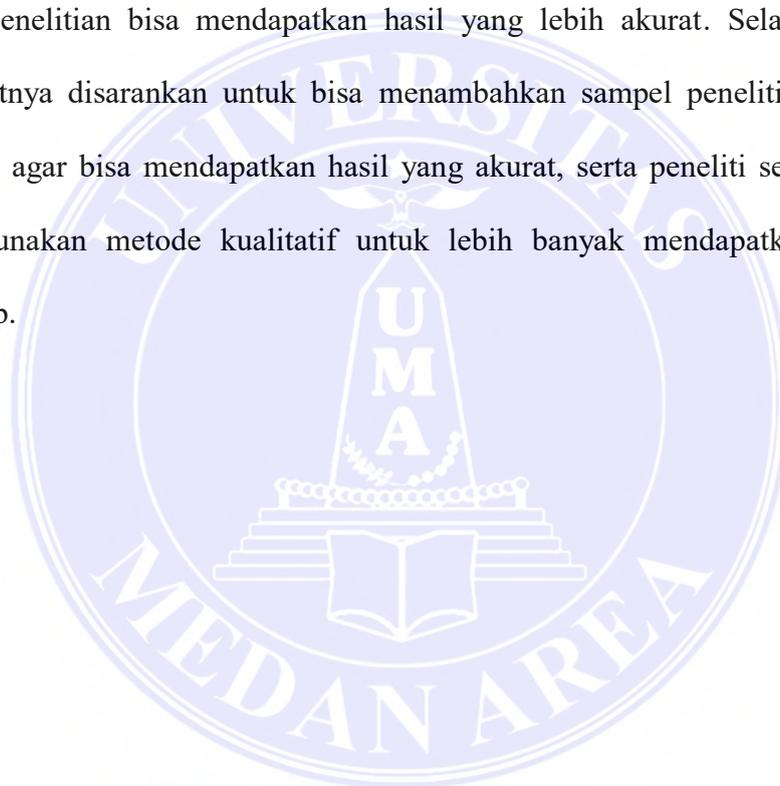
2. Bagi sekolah

Bagi pihak sekolah disarankan agar bisa memberikan motivasi kepada guru untuk terus bekerja dengan baik dan meyakinkan bahwa guru bisa memberikan hasil kerja yang membanggakan bagi sekolah walaupun di masa pandemic COVID-19. Disarankan juga pada sekolah untuk memberikan pemberitahuan secara terbuka untuk adanya untuk pengembangan strategi pembelajaran dimasa online sehingga mampu menerima perubahan-perubahan baru dan dapat dibicarakan secara terbuka dengan semua guru untuk adanya

perubahan metode belajar dengan online dan memberikan metode pengajaran secara efektif dengan system daring (online), Sehingga guru tidak merasa kesulitan dalam menyampaikan materi secara daring.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyadari peneliti ini masih memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan screening sehingga hasil penelitian bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan untuk bisa menambahkan sampel penelitian yang lebih banyak agar bisa mendapatkan hasil yang akurat, serta peneliti selanjutnya bisa menggunakan metode kualitatif untuk lebih banyak mendapatkan data yang lengkap.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S. (2016). *Relationship Between Job Stress And Organisational Commitment Among Public Servants In Pontian, Johor. International Journal of Business, Economics and Law* (10).
- Aisyah, S. (2015). "Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. *Jasamarga Cabang Belmera*", Jurnal Diversita (1).
- Aprilya R. (2018). "Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia". Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asih Yuli G. dkk. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Bhatti H M, dkk. (2016). *Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. Journal of Business Management and Economics* (7) (1)
- Darmadi. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Download Bogor: Guepedia.
- Faustyna. (2014). "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan". *Jurnal Manajemen & Bisnis*. (14). 49–63.
- Gooddoctor. (2020) Juli 23. Sering Absen dan Malas Bersosialisasi? Tandanya Pekerjaan Mulai Membuat Kamu Stres. Di akses pada tanggal 25 Juli 2020 dari <https://www.gooddoctor.co.id/tipskesehatan/mental/ciri-ciri-stres-kerja/>.
- Haryanti K, dkk: *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X*". Psikodimensia (13)
- Heriyansyah. (2018). *Guru Adalah Manajer Sesungguhnya Disekolah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (1)
- <http://www.ypnbrigjendkatamso.sch.id/> (diakses pada Kamis, 12 April 2012)
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta

- Kaloko Z A L. (2015). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Lalu Lintas Di Polresta Medan. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area
- Khatibi A. (2009). *The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy*. *World Journal of Sport Sciences* (2) (4)
- Mulyana A.Z (2010). *Rahasia Menjadi Guru Hebat*. Surabaya: Grasindo (ebook)
- Mojtabazadeh H, dkk. (2019). *The Relationship between Job Stress and Organizational Commitment in Tax Organization*. *Journal of Industrial Strategic Management* (1) (2)
- Ormrod, Jeanne Ellis. (2018). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh Dan Dan Berkembang*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga
- Oya M A, dkk (2019). Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan bagian Produksi di PT.X. *Psychopreneur Journal* (3) (2).
- Safitri, D. (2019). *Menjadi Guru Profesional*. Riau: Indragiri Dot Com. (ebook)
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo B (2011). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Restoran X. *Jurnal Psikologi* (7)
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Waluyo M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wang P, dkk (2020). *Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction*. *Frontiers in Psychology* (11)
- Wulandari I. (2018). Hubungan Antara Stres Dan Komitmen Organisasi Pada Anggota Polisi. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma
- Yusuf, A. Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Yusuf R. (2018). *Komitmen Organisasi: defenisi, dipengaruhi dan mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustakaq

LAMPIRAN



Lampiran A

1. Skala Stres Kerja

ANGKET PENELITIAN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Kerja :

Temukan pilihan jawaban yang sungguh – sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda centang / ceklis (✓)** pada pilihan jawaban tersebut.

SS = Apabila anda “**SANGAT SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

S = Apabila anda “**SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

TS = Apabila anda “**TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

STS = Apabila anda “**SANGAT TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

SELAMAT MENGERJAKAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya cemas ketika murid tidak memahami materi yang saya berikan				
2	Saya terbiasa ketika ada perubahan metode dalam mengajar				
3	Saya khawatir ketika ada perubahan dalam metode dalam mengajar				
4	Saya tidak memperlakukan murid tidak memahami materi yang saya berikan				
5	Semenjak masa pandemi covid-19 saya lebih mudah sensitive bila dikaitkan dengan perubahan metode belajar				
6	Semenjak masa pandemi covid-19 saya mampu membuat keputusan memilih metode belajar yang efektif				
7	Semenjak masa pandemi covid-19 saya sulit membuat keputusan				
8	Semenjak masa pandemi covid-19 saya berusaha cepat tanggap dalam hal perubahan metode belajar				
9	Saya kesulitan menyampaikan materi dengan menggunakan aplikasi online				
10	Saya tetap percaya diri ketika mengajar dengan aplikasi online				
11	Saya malu ketika menggunakan aplikasi online dalam mengajar				
12	Saya mampu menyampaikan materi dengan menggunakan aplikasi online				
13	Semenjak masa pandemi covid-19 saya merasa tidak nyaman dalam mengajar				
14	Meskipun masa pandemi covid-19 saya tetap tenang mengerjakan pekerjaan saya				
15	Semenjak masa pandemi covid-19 saya mulai jenuh mengerjakan pekerjaan saya				
16	Meskipun kondisi masa pandemi covid-19 saya tetap nyaman dalam mengajar				
17	Semenjak masa pandemi covid-19 saya kesulitan menuangkan ide dalam metode belajar				
18	Saya percaya diri dalam menyampaikan materi kepada siswa				
19	Saya tidak percaya diri dalam menyampaikan materi kepada siswa				
20	Semenjak masa pandemi covid-19 saya lebih kreatif dalam menuangkan ide dalam metode belajar				
21	Saya gugup menyampaikan materi secara online				
22	Saya tidak mengalami gangguan makan meskipun banyaknya pekerjaan				

23	Saya kehilangan nafsu makan ketika banyaknya pekerjaan sekolah				
24	Saya terbiasa menyampaikan materi secara online				
25	Saya mudah lelah ketika banyaknya pekerjaan sekolah				
26	Banyaknya pekerjaan tidak mempengaruhi kepala saya pusing				
27	Kepala saya pusing ketika banyaknya pekerjaan sekolah				
28	Saya terbiasa ketika banyaknya pekerjaan				
29	Saya kesulitan tidur ketika memikirkan banyaknya pekerjaan sekolah				
30	Saya rutin mengoreksi hasil tugas siswa				
31	Terkadang saya menunda mengoreksi hasil tugas siswa				
32	Banyaknya pekerjaan sekolah tidak mempengaruhi jam tidur saya				
33	Saya merasa semenjak covid produktivitas kerja saya menurun				
34	Ketika saya punya urusan lain saya terlebih dahulu menjelaskan materi kepada siswa				
35	Terkadang saya memberikan tugas kepada siswa ketika ada urusan yang lain				
36	Saya merasa hasil kerja saya lebih meningkat semenjak covid				
37	Saya marah ketika murid banyak bertanya dalam proses pembelajaran				
38	Bagi saya masa pandemi covid-19 tidak mempengaruhi kedekatan dengan siswa				
39	Semenjak masa pandemi covid-19 saya merasa kurang dekat dengan siswa				
40	Saya memberikan penjelasan ketika murid banyak bertanya dalam proses pembelajaran				

2. Skala Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
41.	Saya senang menghabiskan sisa karir disekolah ini				
42	Bagi saya bekerja disini adalah hal yang biasa				
43	Tempat saya bekerja saat ini memiliki arti penting bagi saya				
44	Saya masih ingin mencari pekerjaan yang lain selain di sekolah ini				
45	Saya siap bekerja diluar jam kerja jika diperlukan				
46	Saya memberikan alasan ketika dipanggil untuk kepentingan organisasi				
47	Saya siap jika dipanggil untuk kepentingan organisasi				
48	Saya menolak bekerja diluar jam kerja walaupun diperlukan				
49	Saya senang bekerja disini karena tujuan organisasi disekolah terarah				
50	Saya sulit menjalin kerjasama yang baik kepada rekan guru				
51	Saya menjalin kerjasama yang baik kepada rekan guru				
52	Saya tidak nyama bekerja lebih lama disekolah ini karena tujuan organisasi disekolah ini tidak terarah				
53	Saya nyaman bekerja disini karena gajinya memuaskan				
54	Saya memilih keluar dari pekerjaan ini karena kebutuhan saya tidak terpenuhi				
55	Alasan utama saya bekerja disini karena kebutuhan hidup saya terpenuhi				
56	Saya tidak nyaman bekerja disini karena gajinya tidak memuaskan				
57	Saya memilih tetap disekolah ini karena adanya penghargaan bagi guru yang berprestasi				
58	Saya tidak nyaman bekerja disini karena tidak adanya pengembangan karir				
59	Saya memilih tetap diorganisasi karena ada pengembangan karir				
60	Saya memilih keluar dari sekolah ini karena tidak adanya penghargaan bagi guru yang berprestasi				
61	Saya senang bekerja di sini karena guru tetap akan mendapatkan bonus seperti THR (tunjangan hari raya)				
62	Saya tidak akan bertahan di sini apabila tidak ada koperasi bagi guru tetap				

63	Saya menetap bekerja di sini karena adanya koperasi bagi guru tetap				
64	Bagi saya mendapatkan bonus untuk guru tetap adalah hal yang wajar				
65	Selama saya bekerja disini saya akan menjaga nama baik sekolah				
66	Saya tidak yakin bisa menjalin hubungan baik dengan guru dan orang tua siswa				
67	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan guru dan orang tua siswa				
68	Bagi saya menjaga nama baik sekolah tidak penting				
69	saya nyaman bekerja disini karena tidak membatasi keyakinan para guru				
70	Saya tidak bisa mentaati visi dan misi sekolah karena tidak sesuai dengan kemajuan sekolah				
71	Saya patuh terhadap visi dan misi sekolah demi kemajuan sekolah				
72	Bagi saya bekerja disini tidak nyaman karena keyakinan para guru dibatasi				
73	Saya tetap bertahan disekolah ini meskipun ada masalah				
74	Saya tidak peduli terhadap rekan guru yang mengalami kesulitan				
75	Saya siap membantu rekan guru jika mengalami kesulitan				
76	Ketika ada masalah saya memilih keluar dari sekolah ini				

LAMPIRAN B

1. DATA STRES KERJA SEBELUM UJI COBA

N O	Nama/ Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	tota l	
1	L	Perempuan	27 thn	5 thn	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	96	
2	S	Perempuan	35 thn	5 thn	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	105		
3	AH	Laki-laki	24 thn	4 thn	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	101		
4	EA	Perempuan	27 thn	3 thn	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	105	
5	D	Laki-laki	28 thn	3 thn	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	104			
6	LA	Laki-laki	27 thn	3 thn	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	106		
7	TAP	Laki-laki	33 thn	5 thn	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	105			
8	T	Perempuan	27 thn	4 thn	3	2	2	1	3	1	3	2	2	1	4	1	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	93	
9	E	Perempuan	34 thn	3 thn	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	101	
10	EY	Perempuan	37 thn	3 thn	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	103	
11	R	Laki-laki	28 thn	3 thn	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	101	
12	LA	Laki-laki	34 thn	6 thn	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	103		
13	W	Perempuan	26 thn	3 thn	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	97	
14	S	Perempuan	27 thn	3 thn	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	105		
15	E	Perempuan	35 thn	7 thn	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	104	
16	V	Perempuan	33 thn	5 thn	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	4	2	2	79	
17	Z	Perempuan	35 thn	6 thn	4	2	1	2	4	3	3	2	2	1	2	2	3	1	4	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	4	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	1	2	84	
18	RS	Perempuan	35 thn	5 thn	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	97
19	I	Perempuan	29 thn	3 thn	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	89	
20	LS	Perempuan	43 thn	16 thn	4	2	2	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	84
21	LKLT	Perempuan	35 thn	9 thn	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	91
22	TL	Perempuan	35 thn	9 thn	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	91
23	II	Perempuan	35 thn	9 thn	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	91
24	N	Perempuan	35 thn	3 thn	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	97
25	P	Laki-laki	29 thn	4 thn	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	104	

26	TA	Perempuan	27 thn	3 thn	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	106										
27	RAS	Perempuan	35 thn	7 thn	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	113				
28	MA	Laki-laki	42 thn	12 thn	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	121			
29	EP	Perempuan	40 thn	13 thn	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	123			
30	AT	Laki-laki	33 thn	6 thn	2	3	2	2	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	120			
31	CR	Perempuan	30 thn	4 thn	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	113			
32	AL	Laki-laki	37 thn	10 thn	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	124		
33	AH	Laki-laki	45 thn	17 thn	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	122		
34	M	Perempuan	27 thn	3 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	125		
35	K	Perempuan	28 thn	4 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	128		
36	H	Perempuan	33 thn	8 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120		
37	FH	Perempuan	38 thn	12 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120		
38	P	Perempuan	30 thn	5 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	100
39	Y	Perempuan	30 thn	5 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	100
40	YS	Perempuan	28 thn	3 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120	



2. Data Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba

NO	Nama/ Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	total	
1	L	Perempuan	27 thn	5 thn	3	2	4	1	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90
2	S	Perempuan	35 thn	5 thn	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	94
3	AH	Laki-laki	24 thn	4 thn	4	4	4	1	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	115	
4	EA	Perempuan	27 thn	3 thn	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
5	D	Laki-laki	28 thn	3 thn	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	98
6	LA	Laki-laki	27 thn	3 thn	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	97
7	TAP	Laki-laki	33 thn	5 thn	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	97
8	T	Perempuan	27 thn	4 thn	2	2	3	2	3	3	3	1	4	3	4	2	4	2	3	1	4	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	106
9	E	Perempuan	34 thn	3 thn	4	2	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	112	
10	EY	Perempuan	37 thn	3 thn	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	96
11	R	Laki-laki	28 thn	3 thn	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	95
12	LA	Laki-laki	34 thn	6 thn	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
13	W	Perempuan	26 thn	3 thn	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
14	S	Perempuan	27 thn	3 thn	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	90
15	E	Perempuan	35 thn	7 thn	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
16	V	Perempuan	33 thn	5 thn	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	92	
17	Z	Perempuan	35 thn	6 thn	4	2	3	1	1	2	2	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	3	1	4	2	2	1	4	2	3	3	1	1	3	2	84	
18	RS	Perempuan	35 thn	5 thn	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	103
19	I	Perempuan	29 thn	3 thn	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	93	
20	LS	Perempuan	43 thn	16 thn	4	3	4	4	1	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	120
21	LKLT	Perempuan	35 thn	9 thn	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
22	TL	Perempuan	35 thn	9 thn	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
23	II	Perempuan	35 thn	9 thn	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
24	N	Perempuan	35 thn	3 thn	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	110	

3. Data Stres Kerja Setelah Uji Coba

NO	Nama/ Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	TOTAL	
1	AS	Perempuan	27 thn	3 thn	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	93	
2	P	Perempuan	40 thn	16 thn	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	93	
3	SH	Laki-laki	30 thn	5 thn	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	92	
4	WI	Laki-laki	26 thn	3 thn	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	95	
5	EW	Perempuan	28 thn	4 thn	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	97	
6	R	Laki-laki	48 thn	22 thn	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
7	J	Perempuan	29 thn	5 thn	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	101	
8	KH	Perempuan	27 thn	3 thn	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	100	
9	TRS	Perempuan	33 thn	7 thn	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	98	
10	AT	Perempuan	51 thn	25.5 thn	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	99	
11	MCP	Perempuan	32 thn	7 thn	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	100	
12	UP	Perempuan	49 thn	23 thn	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	98	
13	KN	Perempuan	30 thn	5 thn	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	96	
14	S	Laki-laki	33 thn	7 thn	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	98	
15	I	Laki-laki	31 thn	5 thn	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	97	
16	FH	Laki-laki	36 thn	8 thn	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	94
17	OT	Perempuan	27 thn	3 thn	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	99	
18	Y	Perempuan	31 thn	4 thn	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	101	
19	H	Laki-laki	29 thn	3 thn	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	98	
20	WI	Perempuan	27 thn	3 thn	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	99
21	AS	Laki-laki	33 thn	5 thn	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	98	
22	S	Perempuan	34 thn	7 thn	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	99		
23	AIU	Laki-laki	28 thn	4 thn	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	97
24	R	Perempuan	33 thn	6 thn	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	95
25	B	Laki-laki	40 thn	13 thn	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	97
26	SAN	Perempuan	42 thn	15 thn	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	100
27	Y	Perempuan	33 thn	5 thn	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	95	
28	SW	Perempuan	36 thn	10 thn	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	88	
29	YR	Laki-laki	28 thn	4 thn	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	98	
30	MS	Perempuan	28 thn	3 thn	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	100	

66	TN	Perempuan	36 thn	8 thn	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	100			
67	BP	Perempuan	33 thn	5 thn	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	102		
68	G	Perempuan	30 thn	5 thn	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	99				
69	MIS	Laki-laki	28 thn	4.5 thn	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	99				
70	IR	Laki-laki	33 thn	6 thn	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	100			
71	SER	Perempuan	29 thn	5 thn	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	88		
72	TS	Perempuan	55 thn	28 thn	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	102				
73	LL	Perempuan	29 thn	3 thn	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	98		
74	JK	Perempuan	33 thn	4 thn	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	101		
75	HY	Perempuan	48 thn	20 thn	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	99		
76	P	Perempuan	31 thn	4 thn	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	97		
77	TES	Perempuan	26 thn	2.5 thn	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	99		
78	TR	Laki-laki	47 thn	19 thn	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	96		
79	ER	Laki-laki	30 thn	4 thn	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	94	
80	UU	Laki-laki	52 thn	28 thn	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	87		
81	WES	Laki-laki	33 thn	7 thn	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	87		
82	FD	Laki-laki	29 thn	3 thn	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	91	
83	YG	Perempuan	38 thn	11 thn	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	102	
84	SHS	Laki-laki	33 thn	8 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	105	
85	D	Perempuan	40 thn	12 thn	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	100		
86	JIS	Perempuan	44 thn	14 thn	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	102
87	UR	Laki-laki	27 thn	3 thn	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	102	
88	L	Perempuan	38 thn	3 thn	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	97	



4. Data Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

NO	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	Total
1	AS	Perempuan	27 thn	3 thn	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	89
2	P	Perempuan	40 thn	16 thn	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	94
3	SH	Laki-laki	30 thn	5 thn	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	102
4	WI	Laki-laki	26 thn	3 thn	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
5	EW	Perempuan	28 thn	4 thn	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	80
6	R	Laki-laki	48 thn	22 thn	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	77
7	J	Perempuan	29 thn	5 thn	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	76
8	KH	Perempuan	27 thn	3 thn	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	88
9	TRS	Perempuan	33 thn	7 thn	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	101
10	AT	Perempuan	51 thn	25.5 thn	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	77
11	MCP	Perempuan	32 thn	7 thn	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	76
12	UP	Perempuan	49 thn	23 thn	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
13	KN	Perempuan	30 thn	5 thn	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
14	S	Laki-laki	33 thn	7 thn	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	71
15	I	Laki-laki	31 thn	5 thn	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
16	FH	Laki-laki	36 thn	8 thn	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	71
17	OT	Perempuan	27 thn	3 thn	4	2	3	2	4	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	1	4	2	3	3	1	1	3	2	68
18	Y	Perempuan	31 thn	4 thn	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	81
19	H	Laki-laki	29 thn	3 thn	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	74
20	WI	Perempuan	27 thn	3 thn	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	98
21	AS	Laki-laki	33 thn	5 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
22	S	Perempuan	34 thn	7 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
23	AIU	Laki-laki	28 thn	4 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
24	R	Perempuan	33 thn	6 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	86
25	B	Laki-laki	40 thn	13 thn	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	78
26	SAN	Perempuan	42 thn	15 thn	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	72
27	Y	Perempuan	33 thn	5 thn	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	67
28	SW	Perempuan	36 thn	10 thn	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	77
29	YR	Laki-laki	28 thn	4 thn	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	77

30	MS	Perempuan	28 thn	3 thn	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	74	
31	MA	Perempuan	28 thn	3 thn	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	72
32	IPW	Perempuan	29 thn	6 thn	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
33	RA	Laki-laki	28 thn	4 thn	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
34	WT	Laki-laki	33 thn	8 thn	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	93	
35	UT	Perempuan	44 thn	16 thn	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55	
36	TWP	Perempuan	30 thn	4 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
37	A	Perempuan	29 thn	3 thn	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	88
38	C	Perempuan	28 thn	4 thn	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58	
39	NAP	Perempuan	28 thn	4 thn	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	74	
40	AYR	Perempuan	29 thn	5 thn	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74	
41	PA	Laki-laki	35 thn	8 thn	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	73	
42	YED	Perempuan	28 thn	4 thn	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	74	
43	POI	Perempuan	29 thn	4.5 thn	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	103	
44	FH	Perempuan	42 thn	15 thn	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	80	
45	T	Laki-laki	34 thn	9 thn	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	81	
46	ILK	Laki-laki	35 thn	7 thn	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	77	
47	FT	Laki-laki	27 thn	3 thn	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	76	
48	H	Perempuan	29 thn	3.5 thn	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	87	
49	II	Perempuan	50 thn	25 thn	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	93	
50	JT	Laki-laki	30 thn	6 thn	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	77	
51	EDT	Laki-laki	30 thn	3 thn	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	76	
52	A	Perempuan	43 thn	10 thn	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
53	PL	Laki-laki	38 thn	9 thn	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	79	
54	IU	Laki-laki	33 thn	6 thn	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	72	
55	TF	Laki-laki	33 thn	8 thn	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	89	
56	Y	Perempuan	30 thn	5 thn	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	71	
57	HPO	Perempuan	28 thn	3 thn	4	2	3	2	4	1	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	1	4	2	3	3	68	
58	KI	Laki-laki	27 thn	4.5 thn	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	80	
59	C	Laki-laki	29 thn	3 thn	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	73	
60	DE	Perempuan	33 thn	4.5 thn	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	96	

LAMPIRAN C

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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
/SCALE('Stres Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes	
Output Created			21-MAR-2021 17:47:49
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>	40
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.	
Syntax		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 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00,03 00:00:00,04

[DataSet0]

Scale: Stres Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,90	,672	40
aitem_2	2,65	,580	40
aitem_3	2,70	,608	40
aitem_4	2,55	,783	40
aitem_5	2,88	,516	40
aitem_6	2,43	,549	40
aitem_7	2,73	,506	40
aitem_8	2,45	,552	40
aitem_9	2,65	,622	40
aitem_10	2,30	,648	40
aitem_11	2,58	,675	40
aitem_12	2,45	,597	40
aitem_13	3,00	,599	40
aitem_14	2,40	,672	40
aitem_15	2,63	,540	40
aitem_16	2,60	,496	40
aitem_17	2,70	,687	40
aitem_18	2,58	,594	40
aitem_19	2,43	,594	40
aitem_20	2,45	,597	40
aitem_21	2,50	,751	40
aitem_22	2,60	,545	40
aitem_23	2,45	,639	40
aitem_24	2,65	,622	40
aitem_25	2,80	,687	40
aitem_26	2,75	,588	40
aitem_27	2,83	,675	40
aitem_28	2,70	,608	40
aitem_29	2,70	,608	40
aitem_30	2,43	,712	40
aitem_31	2,73	,452	40
aitem_32	2,48	,640	40
aitem_33	2,80	,608	40

aitem_34	2,45	,639	40
aitem_35	2,60	,545	40
aitem_36	2,85	,427	40
aitem_37	2,50	,599	40
aitem_38	2,65	,622	40
aitem_39	2,95	,597	40
aitem_40	2,35	,533	40

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	101,88	165,087	-,507	,937
aitem_2	102,13	147,138	,663	,925
aitem_3	102,08	148,635	,526	,926
aitem_4	102,23	160,179	-,202	,935
aitem_5	101,90	151,272	,414	,927
aitem_6	102,35	149,413	,527	,926
aitem_7	102,05	152,767	,302	,928
aitem_8	102,33	147,353	,681	,925
aitem_9	102,13	148,266	,537	,926
aitem_10	102,48	146,051	,659	,925
aitem_11	102,20	147,241	,555	,926
aitem_12	102,33	147,097	,645	,925
aitem_13	101,78	149,358	,483	,927
aitem_14	102,38	144,958	,704	,924
aitem_15	102,15	152,182	,324	,928
aitem_16	102,18	150,353	,509	,927
aitem_17	102,08	146,071	,617	,925
aitem_18	102,20	150,010	,442	,927
aitem_19	102,35	147,772	,600	,926
aitem_20	102,33	147,251	,634	,925
aitem_21	102,28	143,435	,711	,924
aitem_22	102,18	147,738	,661	,925
aitem_23	102,33	147,046	,603	,926
aitem_24	102,13	146,112	,684	,925
aitem_25	101,98	147,051	,557	,926
aitem_26	102,03	149,051	,515	,927
aitem_27	101,95	147,382	,546	,926
aitem_28	102,08	153,969	,163	,930
aitem_29	102,08	148,994	,501	,927
aitem_30	102,35	145,874	,605	,926
aitem_31	102,05	152,356	,379	,928
aitem_32	102,30	148,574	,501	,927
aitem_33	101,98	147,461	,607	,926
aitem_34	102,33	146,892	,613	,926
aitem_35	102,18	150,507	,448	,927
aitem_36	101,93	152,892	,353	,928
aitem_37	102,28	151,179	,357	,928
aitem_38	102,13	149,651	,444	,927
aitem_39	101,83	149,584	,469	,927
aitem_40	102,43	148,815	,591	,926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104,78	156,794	12,522	40

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
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
/SCALE('Komitmen Organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes	
Output Created	21-MAR-2021 17:49:20
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	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 /SCALE('Komitmen Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax	
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,04

[DataSet1]

Scale: Komitmen Organisasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,90	,545	40
aitem_2	2,68	,656	40
aitem_3	2,93	,572	40
aitem_4	2,43	,931	40
aitem_5	2,35	,893	40
aitem_6	2,33	,474	40
aitem_7	2,73	,554	40
aitem_8	2,40	,545	40
aitem_9	2,83	,594	40
aitem_10	2,48	,599	40
aitem_11	2,85	,662	40
aitem_12	2,55	,597	40
aitem_13	2,63	,628	40
aitem_14	2,55	,552	40
aitem_15	2,70	,516	40
aitem_16	2,53	,640	40
aitem_17	2,78	,530	40
aitem_18	2,78	,480	40
aitem_19	2,73	,506	40
aitem_20	2,63	,586	40
aitem_21	2,88	,563	40
aitem_22	2,35	,483	40
aitem_23	2,78	,480	40
aitem_24	2,03	,423	40
aitem_25	2,98	,577	40
aitem_26	2,58	,594	40
aitem_27	2,75	,630	40
aitem_28	2,78	,660	40
aitem_29	2,75	,543	40
aitem_30	2,60	,496	40
aitem_31	2,88	,516	40
aitem_32	2,65	,580	40

aitem_33	2,55	,552	40
aitem_34	2,58	,636	40
aitem_35	2,83	,549	40
aitem_36	2,65	,622	40

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	92,40	116,246	,386	,921
aitem_2	92,63	120,189	,033	,926
aitem_3	92,38	117,112	,294	,922
aitem_4	92,88	117,394	,140	,927
aitem_5	92,95	123,074	-,141	,931
aitem_6	92,98	118,743	,205	,922
aitem_7	92,58	113,943	,578	,919
aitem_8	92,90	117,733	,258	,922
aitem_9	92,48	113,743	,551	,919
aitem_10	92,83	111,738	,710	,917
aitem_11	92,45	112,151	,606	,918
aitem_12	92,75	114,603	,479	,920
aitem_13	92,68	110,789	,749	,916
aitem_14	92,75	115,064	,483	,920
aitem_15	92,60	113,015	,711	,917
aitem_16	92,78	114,743	,433	,920
aitem_17	92,53	114,358	,568	,919
aitem_18	92,53	117,487	,324	,921
aitem_19	92,58	117,738	,282	,922
aitem_20	92,68	114,789	,475	,920
aitem_21	92,43	111,276	,799	,916
aitem_22	92,95	115,536	,512	,920
aitem_23	92,53	117,179	,354	,921
aitem_24	93,28	120,871	,004	,924
aitem_25	92,33	111,610	,750	,917
aitem_26	92,73	111,948	,699	,917
aitem_27	92,55	110,305	,784	,916
aitem_28	92,53	110,974	,696	,917
aitem_29	92,55	116,408	,374	,921
aitem_30	92,70	114,677	,580	,919
aitem_31	92,43	112,046	,804	,916
aitem_32	92,65	112,490	,672	,918
aitem_33	92,75	113,731	,598	,918
aitem_34	92,73	111,640	,673	,917
aitem_35	92,48	111,384	,811	,916
aitem_36	92,65	112,797	,598	,918

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95,30	121,087	11,004	36

LAMPIRAN D

Linieritas

MEANS TABLES=y BY x
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

		Notes
Output Created		27-MAR-2021 16:32:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	88
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi' *	88	100,0%	0	0,0%	88	100,0%
Stres Kerja						

Report

Komitmen Organisasi'

Stres Kerja	Mean	N	Std. Deviation
87	69,00	2	5,657
88	82,40	5	11,502
92	74,00	1	.
93	91,50	2	3,536
94	71,25	4	10,275
95	80,60	5	11,127
96	74,29	7	7,783
97	77,11	9	7,557
98	78,40	10	14,096
99	81,82	11	8,109
100	71,50	12	8,629
101	61,14	7	7,819
102	65,00	6	8,649
103	55,33	3	,577
104	72,00	1	.
105	58,00	3	1,732
Total	73,65	88	11,725

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			5741,552	15	382,770	4,432	,000
Komitmen Organisasi' * Stres Kerja	Between Groups	Linearity	1922,607	1	1922,607	22,261	,000
		Deviation from Linearity	3818,945	14	272,782	3,158	,081
	Within Groups		6218,528	72	86,368		
Total			11960,080	87			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi' * Stres Kerja	-,401	,161	,693	,480

LAMPIRAN E

Normalitas

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=x y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes	
Output Created	27-MAR-2021 16:32:36
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 88 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,01 Number of Cases Allowed ^a 157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	88	97,77	4,076	87	105
Komitmen Organisasi'	88	73,65	11,725	55	103

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja	Komitmen Organisasi'
N		88	88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97,77	73,65
	Std. Deviation	4,076	11,725
	Absolute	,129	,116
Most Extreme Differences	Positive	,071	,116
	Negative	-,129	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		1,214	1,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,105	,184

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN F

Hipotesis

CORRELATIONS
 /VARIABLES=x y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes	
Output Created	27-MAR-2021 16:34:00
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 88
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,02
	Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stres Kerja	97,77	4,076	88
Komitmen Organisasi'	73,65	11,725	88

Correlations

		Stres Kerja	Komitmen Organisasi'
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-,401**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	88	88
Komitmen Organisasi'	Pearson Correlation	-,401**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN G

Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : /FPSI/01.10/II/2021
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 25 Februari 2021

**Yth. Kepala Yayasan Perguruan Brigjend Katamso
 Medan Merelan**
 Di
 Tempat

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

Nama : Aisyah Putri
 NPM : 168600267
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Yayasan Perguruan Brigjend Katamso Medan Merelan, Jl. Marelan Raya Ps. II No. 19, Rengas Pulau, Kec. Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20255 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Guru Yayasan Brigjend Katamso Medan Marelan di Masa Pandemi Covid-19*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

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


 Dekan Bidang Akademik,
Ryanti Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Y's
 - Arsip





YAYASAN PERGURUAN NASIONAL BRIGJEND KATAMSO
PG - TK - SD - SMP - SMA - SMK

Jl. Sunggal No. 370 Telp. 8451582
 MEDAN 20128

SURAT KETERANGAN

Nomor: 332/YPNBK/V/2021

Lamp : - -
 Perihal : Surat Keterangan
 Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa :

Nama : AISYAH PUTRI
 No.Pokok mahasiswa : 168600267
 Fakultas : Psikologi
 Program studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data Di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan Marelan mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dengan judul "*hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru yayasan perguruan nasional brigjend katamso medan marelan dimasa pandemic COVID-19*".

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021

Yayasan Perguruan Nasional
 Brigjend Katamso



Sekretaris

Dipindai dengan CamScanner



YAYASAN PENDIDIKAN MELATI TK SWASTA MELATI

NSS : 004076011002
NPSN : 69910018

NDS : G17110001
SIOP : 420/15630/PNF/2019

Jl. Sumbawa I No. 223 Kompleks Marelan Indah Telp. 061-685481(081361282985 – 085370715709)
Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan – POS 20255

SURAT KETERANGAN

Nomor : 10/SK/TK/YPM/X/2021

Lamp : -
Perihal : Surat Keterangan
Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa :

Nama : AISYAH PUTRI
No. Pokok Mahasiswa : 168600267
Fakultas : Psikologi
Program studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil Data di TK Swasta Melati, Kec. Medan Marelan, mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan Skripsi dengan judul "*Hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru Yayasan Perguruan Nasional Brigjend. Katamso Medan Marelan dimasa pandemic COVID-19*"

Demikianlah surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Maret 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

UMMI HUMAIRA, S.Pd, M.Pd
Document Accepted 17/12/21



TAMAN KANAK-KANAK AL - FAJAR

Jalan Marelان II Lingkungan 27, Kelurahan Rengas Pulau, Kecamatan Medan Marelان, Kota Medan

SUMUT – INDONESIA Hp. 085261064605 E-Mail : alfajar_yayasan@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 20/TK-AF/V/2021

Lamp : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa :

Nama : AISYAH PUTRI
No. Pokok Mahasiswa : 168600267
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk menyusun Skripsi dengan Judul “ Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Komitmen Organisasi pada guru Yayasan Perguruan nasional Brigjend Katamso Medan Marelان dimasa Pandemi COVID-19”.

Medan, 03 Mei 2021

KEPALA SEKOLAH

TK ALFAJAR



Sri Lestari, S.Pd.I



YAYASAN AMINAH HAMDI TK AMINAH HAMDI

Izin Diknas No. 420/9427/PAUD&DIKMAS/2018 NSS : 004076011019
Alamat Jl. Abdul Sani Muthalib Gg. Ikhlas
Kelurahan Terjun Kecamatan Medan Marelan
Medan 20256

SURAT KETERANGAN Nomor : 20/TK-AMH/V/2021

Lamp : ---
Perihal : Surat Keterangan
Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa :

Nama : Aisyah Putri
No. Pokok Mahasiswa : 168600267
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data di Yayasan Aminah Hamdi Kecamatan Medan Marelan mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dengan judul “ Hubungan Antara Stress Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan Marelan dimasa Pandemi Covid-19”

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021

Ketua Yayasan Aminah Hamdi





**YAYASAN RAPY RAY PUTRATAMA
TK ULUL ILMI MARELAN**

Jl. Maharani 3 Komp. P&K Medan-Marelan
No.Telp : 061-6852200
NPSN : 69966294

Mendidik Dengan Hati
Membentuk Pribadi Islami

SURAT KETERANGAN
Nomor : 035/TKIT-UI-02/10/09/2021

Lamp : --

Perihal : Surat Keterangan
Selesai Pengambilan Data

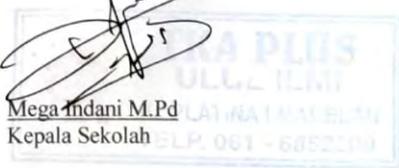
Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa :

Nama : Aisyah Putri
No.Pokok Mahasiswa : 168600267
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data dari Yayasan Rapy Ray Putratama TK Ulul Ilmi Marelan tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dengan judul “*hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru Yayasan Perguruan Nasional Brigjen Katamsa Medan Marelan di masa pandemic COVID-19*”.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021
Yayasan Rapy Ray TK Ulul Ilmi Marelan

Mega Indani M.Pd
Kepala Sekolah



TK. Dr. WAHIDIN SUDIROHUSODO

JALAN TITI PAHLAWAN No. 8, PSR-V
KECAMATAN MEDAN MARELAN – MEDAN
No. Tlp. 061-6842803 E-mail: tk.wahidinsudirohusodo@gmail.com
NSS : 004076011007 NDS : G.17110005

STATUS : TERAKREDITAS (B)

SURAT PERNYATAAN

Nomor: 421.2/036/TK.W/S.1/X/2021

Lamp : -
Perihal : **Surat Keterangan
Selesai Pegambilan Data**

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa.

Nama : AISYAH PUTRI
No. Pokok mahasiswa: 168600267
Fakultas : Psikologi
Program studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data di TK Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan Marelan. Mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dengan judul "*hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru yayasan perguruan nasional brigjend katamso medan marelan dimasa pandemic COVID-19*".

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021

TK Dr. Wahidin
Sudirohusodo



Ayong, S.S., M.Pd


YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU AISYAH MAKSUM
TAMAN KANAK-KANAK ISLAM TERPADU
AISYAH MAKSUM
 (TKIT - AISYAH MAKSUM)
 NPTN : 015780126 NDN : 004071011014

SURAT PERNYATAAN
 No : 051/TKIT-AM/XI/2021

Lamp : _____

Perihal : Surat Keterangan

Selesai Pengambilan Data

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada bapak/ibu bahwa

Nama : AISYAH PUTRI

No. pokok mahasiswa : 158600267

Fakultas : Psikologi

Program Studi : Ilmu Psikologi

Telah selesai mengambil data di TK Swasta IT Aisyah Maksu Medan Marelan. Mulai tanggal 03 Maret s/d 17 Maret 2021 guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi dengan judul *"Hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi pada guru yayasan perguruan nasional brigjend katamsa medan marelan dimasa pandemic COVID-19"*.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 03 Mei 2021

Kepala TK Swasta IT Aisyah Maksu


 Ir. MUHAMMAD SAFRIL, S.T., M.T