

**PERBEDAAN ANTARA STRES KERJA DI TINJAU
DARI SHIFT KERJA PADA SATPAM UNIVERSITAS MEDAN AREA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi*

Universitas Medan Area

OLEH:

WINDA TRINIAT HAREFA

17.860.0337



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

MEDAN

Document Accepted 17/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

**PERBEDAAN ANTARA STRES KERJA DI TINJAU
DARI SHIFT KERJA PADA SATTAM UNIVERSITAS MEDAN
AREA**

SKRIPSI

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

OLEH:

**WINDA TRINIAT HAREFA
17.860.0337**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

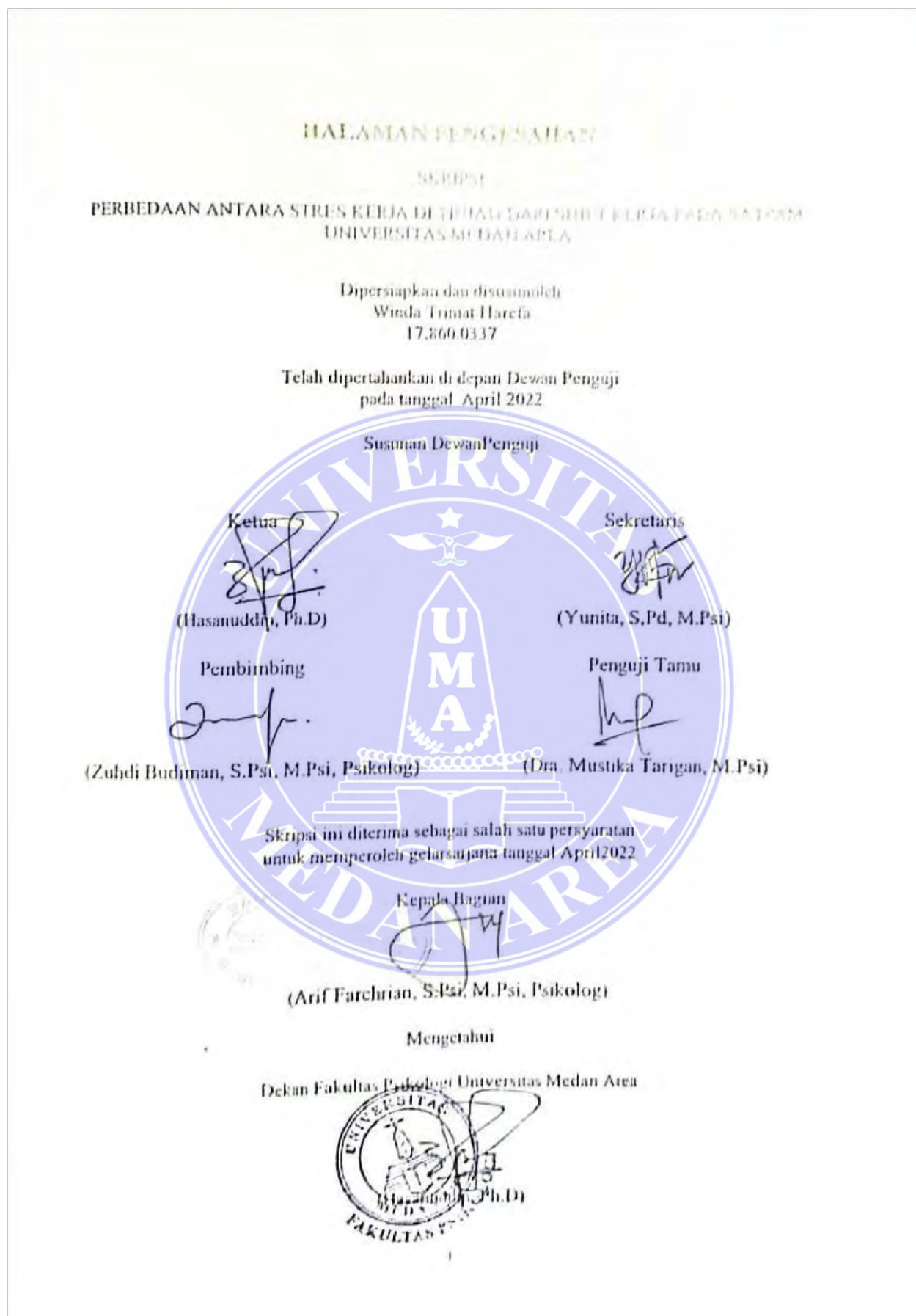
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

2022

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Winda Triniat Harefa

NPM : 17.860.0337

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

April 2022
10000
METRAI TEMPEL
589C0AJX792074037
Winda :)

Winda Triniat Harefa

17.860.0337

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Winda Triniat Harefa
NPM :17.860.0337
Program Studi :Psikologi
Fakultas :Psikologi
Jenis Karya :Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul *Perbedaan Antara Stres Kerja Di Tinjau Dari Shift Kerja Pada Satpam Universitas Medan Area*. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi 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 : April 2022
Yang menyatakan


(Winda Triniat Harefa)

ABSTRAK

PERBEDAAN ANTARA STRES KERJA DITINJAU DARI SHIFT KERJA PADA SATPAM UNIVERSITAS MEDAN AREA

OLEH
WINDA TRINIAT HAREFA
178600337

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan antara stres kerja di tinjau dari shift kerja pada satpam universitas medan area. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 25 orang dan sampel sebanyak 25 orang, peneliti menggunakan teknik total sampling. Hasil penelitian ini diketahui dengan melihat nilai koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan stres kerja ditinjau dari shift kerja dinyatakan diterima. Dimana dapat dilihat dari data yang menunjukkan mean shift pagi 9,681 lebih rendah, dibanding mean shift malam 26,954 lebih tinggi dari shift pagi. Artinya bahwa satpam yang bekerja pada shift malam memiliki tingkat stres yang tinggi di banding pada satpam yang bekerja pada pagi hari. Ini disebabkan karena jam istirahat atau tidur satpam di gunakan untuk bekerja pada malam hari.

Kata kunci : Stres kerja, Shift kerja, Satpam

ABSTRACT

THE DIFFERENCE BETWEEN WORK STRES REVIEWED FROM

WORK SHIFT AT SECURITY UNIVERSITY MEDANAREA

BY

WINDA TRINIAT HAREFA

178600337

The purpose of this study is to determine the difference between work stres in terms of shift work at security guards at Medan Area University. This research method uses quantitative research methods. The population of this study as many as 25 people and a sample of 25 people, the researchers used a total sampling technique. The results of this study are known by looking at the value of the difference coefficient with a significance value of $0.000 < 0.050$. Thus, the hypothesis which reads that there is a difference in work stres in terms of work shifts is accepted. It can be seen from the data that the mean morning shift is 9.681 which is lower than the mean night shift which is 26.954 which is higher than the morning shift. This means that the security guard who works on the night shift has a high level of stres compared to the security guard who works in the morning. This is because the hours of rest or sleep security guards use to work at night.

Keywords: work stres, work shift, security guard

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti ucapkan atas rahmat dan pertolongan Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi kemampuan kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian yang sederhana ini dengan judul “Perbedaan Antara Stres Kerja di Tinjau dari Shift Kerja Pada Satpam Universitas Medan Area”. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang dapat membangun dari para pembaca penelitian ini. Peneliti berharap kiranya hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk seluruh pihak yang membacanya.

Medan, 26 Oktober 2020

Winda Triniat Harefa

178600337

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	8
DAFTAR GAMBAR	13
DAFTAR LAMPIRAN	14
BAB I PENDAHULUAN	15
A.LATAR BELAKANG MASALAH.....	15
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Satuan Pengaman (Satpam).....	11
1. Pengertian Satuan Pengamanan.....	11
2. Tugas, Fungsi dan Tanggung jawab satpam.....	11
3. Syarat penerimaan satpam.....	14
B. Stres Kerja	15
1. Pengertian Stres Kerja.....	15
2. Jenis-jenis stres kerja.....	17
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja.....	19
4. Aspek-aspek Stres Kerja	22
4. Tahapan Stres	25

2. Sistem Shift Kerja.....	30
3. Efek Shift Kerja.....	31
D.Perbedaan Stres Kerja di tinjau dari Shift Kerja	33
E. Kerangka Konseptual	34
Gambar 1 Kerangka Konseptual	34
F. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A.Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
B.Definisi Operasional Variabel.....	36
1. Definisi Operasional Stres Kerja.....	36
2. Defenisi Operasional Shift Kerja.....	37
C.Populasi dan Sampel Penelitian	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	38
D.Teknik Pengambilan sampel.....	38
E. Metode Pengumpulan Data	38
F. Validitas dan Reliabelitas Alat Ukur.....	39
1. Validitas Alat Ukur	39
2. Reliabilitas.....	40
G.Teknik Analisis Data	40
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A.Gambaran subjek penelitian	44
B.Orientasi kancan dan persiapan penelitian 1.Orientasi kancan	44
2. Persiapan penelitian.....	45
a. Persiapan administrasi	45
b. Persiapan alat ukur	46
Tabel 4.1 Penyebaran stres kerja.....	46

C. Pelaksanaan Penelitian	48
1. Hasil uji validitas dan reliabilitas skala stres dan shift kerja	48
Tabel 4 2 Penyebaran stres kerja	49
D. Proses Pengambilan Data	50
E. Analisis data dan hasil penelitian	52
Tabel 4 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	52
2. Uji homogenitas	53
Tabel 4 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	53
3. Hasil Uji Hipotesis	54
Tabel 4 5 Rangkuman Hasil Analisis Test Statistic	54
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	54
Tabel 4 6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	56
F. Pembahasan	56
BAB V	59
SIMPULAN DAN SARAN.	59
G. Simpulan	59
H. SARAN	60
DAFTAR PUSTAKA	62
A. NPar Tests	84

DAFTAR TABEL

Tabel 4 1 Penyebaran stres kerjaError! Bookmark not defined.

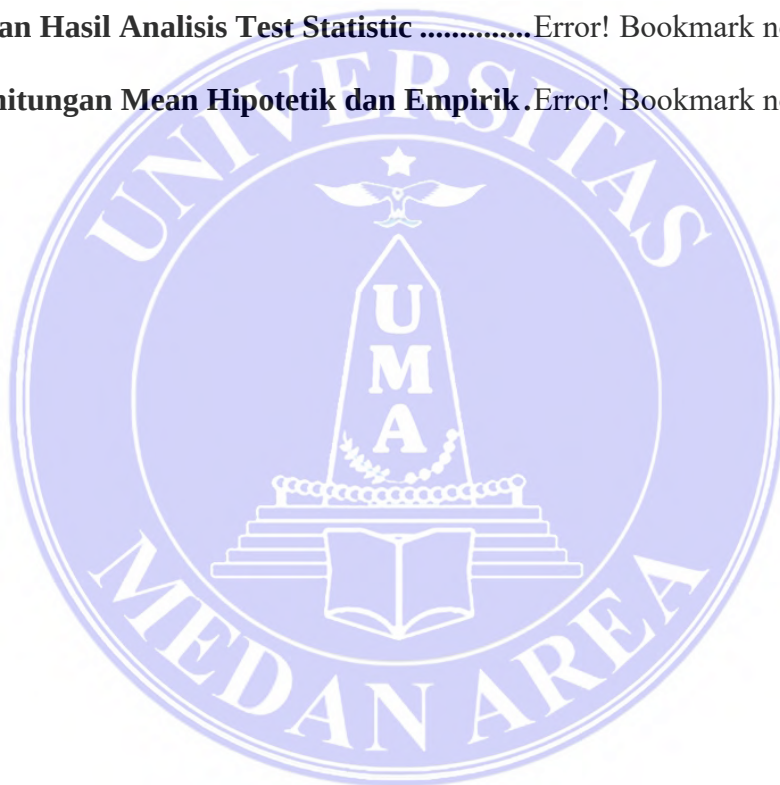
Tabel 4 2 Penyebaran stres kerjaError! Bookmark not defined.

Tabel 4 3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas SebaranError! Bookmark not defined.

Tabel 4 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas VariansError! Bookmark not defined.

Tabel 4 5 Rangkuman Hasil Analisis Test StatisticError! Bookmark not defined.

Tabel 4 6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.Error! Bookmark not defined.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual..... Error! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN	68
LAMPIRAN B DATA PENELITIAN	74
LAMPIRAN C <i>OUTPUT SPSS</i>	76
LAMPIRAN D NORMALITAS	82
LAMPIRAN E HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS	93



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Indonesia memiliki banyak departemen keamanan yang terlibat dalam satuan kepolisian. Salah satunya adalah satuan pengaman atau sering di singkat satpam. Satpam di selenggarakan oleh suatu instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan pengaman fisik dalam rangka penerapan pengamanan mandiri di lingkungan kerja. Setiap instansi atau perusahaan membutuhkan peran satpam dalam menjaga keamanan di pagi maupun malam hari.

Dalam menjaga keamanan membutuhkan waktu yang cukup lama, satpam terkadang merasa bosan dan merasa tidak bersemangat, di karenakan beberapa dari mereka yang mendapat jam kerja pada malam hari. Ini di akibatkan karena beban kerja yang di dapatkan cukup besar, salah satunya dalam menjaga keamanan lingkungan kampus pada malam hari. Banyaknya tindakan kejahatan yang terjadi pada malam hari membuat para petugas keamanan merasa takut dalam bertugas. Hal ini membuat tingkat kerja kurang maksimal dan optimal serta tidak dapat mengotrol emosi sehingga menyebabkan stres kerja. Stres di tempat kerja didefinisikan oleh Robbins & Judge sebagai keadaan di mana karyawan terhambat dalam pekerjaannya karena tekanan beban kerja yang berat, kurangnya waktu pribadi, atau kombinasi dari faktor-faktor tersebut.

Kerja berlebihan, jam kerja yang panjang, pengawasan tenaga kerja yang berkualitas rendah, dan lingkungan kerja yang tidak sehat hanyalah beberapa faktor yang berkontribusi terhadap perasaan stres di tempat kerja. Individu yang tidak puas di tempat kerja (Anwar Prabu 2017). Pekerja individu dapat dipengaruhi dengan cara yang berbeda oleh stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Sebagai manusia yang utuh, secara fisik, mental dan perilaku Burnout adalah keadaan kelelahan yang ditandai dengan kombinasi gejala fisik, emosional, dan mental. Stres kerja dapat berdampak negatif pada kebahagiaan kerja karyawan, loyalitas kepada perusahaan, menghalangi emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, kinerja rendah, dan turnover yang tinggi. Kerugian finansial yang ditimbulkan oleh kelelahan karyawan pada sebuah perusahaan tidak dapat diukur (Saragih, 2010).

Stres kerja yang dialami oleh satpam terdiri dari beberapa faktor antara lain, adanya gangguan ketidakstabilan emosi yang berasal dari lingkungan perkerjaannya, lingkungan kerja yang tidak nyaman, adanya tuntutan yang berlebihan dari atasan serta jam kerja yang berganti-ganti. Hal ini dapat menyebabkan stres kerja pada satpam dan menurunnya kinerja sehingga berdampak pada kurangnya tingkat keamanan dalam sebuah instansi/organisasi dan dapat mengancam keamanan suatu organisasi tersebut. Keamanan merupakan jaminan bagi setiap anggota instansi atau organisasi yang bekerja, dimana mereka dapat menjalankan aktivitas atau pekerjaan tanpa ada gangguan dari luar. Keamanan ini dapat dilakukan oleh satpam yang bekerja

untuk mengawasi lingkungan pekerjaan. Setiap anggota satpam yang bertugas dalam menjaga keamanan memiliki jam kerja yang berbeda-beda atau sering disebut dengan shift kerja. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mendefinisikan kerja shift sebagai pekerjaan yang dilakukan dalam shift yang bukan merupakan bagian dari jadwal kerja reguler (Kodrat 2009). Istilah "kerja shift" mengacu pada perubahan jam kerja reguler seseorang. Salah satu inisiatif perusahaan adalah memperkenalkan model kerja yang berfokus pada tuntutan industri yang berkelanjutan untuk mempertahankan tingkat output yang tinggi melalui proses dan upaya perang (Randall B Dunham, 1977).

Keberadaan berturut-turut atau simultan pada beberapa waktu (dikenal sebagai shift) adalah apa yang dimaksud dengan "kerja shift" (Henning et al., 2008). Sebagai akibat dari industrialisasi, Kroemer (1994) mencatat, model kerja 24 jam penuh waktu menjadi semakin meluas, dengan dua shift 12 jam per hari atau tiga shift 8 jam per hari. Shift malam yang berputar selama 8 jam diperlukan. Akibatnya, karyawan mungkin menderita kelelahan mental atau stres kerja sebagai akibatnya. Kita semua tahu bahwa malam adalah waktu yang baik untuk tidur bagi orang-orang. Karyawan shift malam mengalami tingkat kelelahan yang lebih besar, tekanan darah sistolik dan diastolik yang tinggi, detak jantung yang cepat, stres fisik, dan stres mental yang tinggi, menurut sebuah studi oleh Kimberly Febriana Kodrat (2009). Karena waktu tidur dan istirahat mereka digunakan untuk bekerja, mereka tidak dapat bersantai. Karena ritme sirkadian meningkat pada siang hari dan berkurang pada malam hari, pekerja pada shift pagi lebih produktif daripada pada shift malam. (Winnersunu, 2008). Jumlah shift maksimum yang dapat dimiliki perusahaan

adalah tiga, dan setiap shift dibatasi maksimal delapan jam per hari, waktu kerja kumulatif setiap shift tidak boleh melebihi 40 jam per minggu. Dilihat dari shift kerja yang pada umumnya terdiri dari shift pagi dan malam menyebabkan kualitas tidur para satpam menjadi terganggu. Menurut Purwanto 2008 (dalam Fiona R.F), Meregenerasi atau merombak sel-sel dalam tubuh, memperbaiki sel-sel baru dan memperbaiki yang rusak (mekanisme penyembuhan alami, seseorang menggunakan tidur untuk memulihkan tubuh dan bergerak kembali) hanyalah beberapa fungsi tidur yang dibutuhkan tubuh. Setiap orang perlu istirahat sejenak setelah seharian bekerja, dan semua sistem tubuh perlu istirahat. Kurang tidur dan gangguan tidur adalah dua penyebab paling umum dari kualitas tidur yang buruk. Kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang dapat dipengaruhi secara negatif oleh kurang tidur yang cukup. Ada jumlah tidur yang ideal untuk setiap kelompok umur, menurut National Sleep Foundation (NSF). Disarankan bagi orang dewasa untuk tidur setidaknya tujuh setengah jam per malam. Orang dewasa (18-40 tahun) di Indonesia membutuhkan 7-8 jam tidur setiap hari, menurut Kementerian Kesehatan negara tersebut.

Universitas Medan Area merupakan salah satu sarana pendidikan yang menggunakan jasa satpam dalam menjaga keamanan lingkungan kampus tersebut. Dilihat dari hasil survei, UMA menerapkan dua shift pada satpam yaitu pagi dan malam hari. Pada umumnya, satpam bekerja pada dua shift, yaitu shift pagi dan shift malam. Shift pagi terdiri dari 9 orang yang bertugas khususnya di kampus 1 dan, 7 orang yang bertugas di kampus 2. Kemudian pada shift malam satpam yang bertugas sebanyak 4 orang pada kampus 1 dan di kampus 2 sebanyak 5 orang. Pergantian shift diadakan sekali sebulan dengan cuti masing-masing satpam sebanyak 1-2 kali sebulan.

Sebagai badan yang dipercayakan dalam menjaga keamanan, satpam berusaha semaksimal mungkin bekerja guna mencapai keamanan yang diharapkan pihak kampus. Terkadang ada beberapa satpam yang lebih memilih bekerja di siang hari di bandingkan pada malam hari. Karena menurut mereka malam hari merupakan waktunya istirahat dan berkumpul bersama keluarga. Selain itu, tanggung jawab yang besar pada saat shift malam juga membuat satpam kewalahan dalam bertugas. Sebab apabila ada kejadian yang dapat merugikan pihak kampus, seperti kehilangan atau kerusakan fasilitas itu akan menjadi tanggung jawab satpam untuk di ganti rugi. Resiko kerja pada shift malam jauh lebih besar dari pada shift pagi. Ini karena banyaknya tindak kejahatan yang sering terjadi pada malam hari. Adanya maling yang memanfaatkan situasi malam untuk mencuri beberapa fasilitas kampus. Dilihat dari pekerjaan, shift pagi dan malam memiliki beban kerja yang berbeda. Pada umumnya pekerjaan shift pagi terdiri dari , patroli menjaga keamanan lingkungan kampus, merapikan kendaraan, menerima tamu, memeriksa kendaraan yang keluar kampus (kelengkapan STNK). Di lihat dari kualitas tidur yang diperoleh, satpam yang bekerja pada shift pagi mendapatkan kualitas tidur yang cukup. Hal ini membuat kesehatan satpam pada shift pagi terjaga baik. Selain itu pada umumnya apabila kualitas tidur seseorang cukup, maka dapat meningkatkan suasana hati yang baik, meningkatkan konsentrasi dan produktivitas, meningkatkan daya ingat, memperkuat sistem kekebalan tubuh, serta dapat menjaga kesehatan jantung. Sedangkan pada shift malam satpam bekerja sama seperti pekerjaan yang dilakukan oleh petugas di pagi hari, namun aktivitas kampus hanya sampai pada pukul 22.00 setelah itu, satpam akan berpatroli secara bergantian dengan rekan kerjanya. Menjaga keamanan serta memeriksa setiap gedung. Satpam yang

bekerja pada shift malam memiliki tanggung jawab yang lebih besar di banding pada satpam yang bekerja pada shift pagi. Dilihat dari jumlahnya juga berbeda, satpam pada shift pagi sebanyak 7-8 orang, sedangkan pada shift malam hanya 4 orang saja. Pada umumnya, satpam yang bekerja pada shift malam memiliki kualitas tidur yang tidak cukup. Dimana yang seharusnya malam hari istirahat, mereka harus bekerja sampai pagi hari. Kurangnya jam tidur pada satpam yang bekerja pada malam hari mengakibatkan tekanan darah mejadi rendah, terganggunya suasana hati, meningkatnya obesitas, serta menurunnya kesehatan jantung. Selain itu, waktu yang digunakan untuk bekerja juga mengakibatkan berkurangnya hubungan interaksi dalam keluarga.

Hal ini didapatkan dari ungkapan salah satu anggota satpam UMA yang di inisialkan x,

“sebenarnya saya lebih senang bekerja di siang hari,karena kalau malam saya mau istirahat dan berkumpul

bersama keluarga, belum lagi kalau malam memang pengawasannya santai karena sepi tapi terkadang kami (satpam) harus lebih was-was kalau berjaga di banding siang hari.

Belom lagi kalau malam kadang ada orang yang suka keliling-keliling , ngintip.Karena dulu pernah ada kejadian kehilangan batre genset”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut satpam yang di beri inisial x, cenderung tidak senang jika mendapat shift kerja malam di banding pada shift pagi.

Berdasarkan fenomena diatas, serta hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti terkait stres kerja pada satpam Universitas Medan Area dengan menjadikan shift kerja sebagai variabel bebasnya. Peneliti juga ingin

mengetahui apakah ada perbedaan antara pekerja pagi dan malam hari pada satpam Universitas Medan Area. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul Perbedaan Antara Stres Kerja di Tinjau dari Shift Kerja Pada Satpam Universitas Medan Area.

Dengan dilakukannya penelitian ini barangkali bisa memberi informasi terkait perbedaan antara stres kerja yang ditinjau dari shift kerja pada satpam UMA.



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah terkait Satpam di Universitas Medan Area mampu mengidentifikasi masalah terkait stres kerja melalui shift, terbukti dengan berikut: Personil shift pagi lebih antusias daripada karyawan shift malam. Karena inilah karyawan shift malam lebih cenderung mengalami kelelahan, tekanan darah sistolik dan diastolik yang lebih tinggi, denyut nadi yang lebih tinggi, stres fisik dan stres mental. Satpam berada di bawah banyak tekanan karena berbagai penyebab, termasuk beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, pengawasan tenaga kerja yang buruk, lingkungan kerja yang tidak nyaman, konflik tenaga kerja, dan perbedaan nilai. Di tempat kerja, antara karyawan dan bos yang muak. Mengapa orang lebih suka bekerja di siang hari daripada jam kerja yang mereka sukai di malam hari.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini terletak pada masalah stres kerja yang diakibatkan karena adanya shift kerja pada siang dan malam hari pada satpam Universitas MedanArea.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, adalahrupun rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada perbedaan antara stres kerja yang ditinjau dari shift kerja pada satpam Univeritas Medan Area?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan antara stres kerja yang ditinjau dari shift kerja pada satpam Universitas Medan Area.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1.Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan secara umum bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi. Sehingga mampu menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi mengenai shift kerja dengan stres kerja pada satpam universitas Medan Area. Dan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya terkait dengan stres dan shift kerja pada satpam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada satpam, sehingga mampu mencegah terjadinya

stres kerja pada saat bekerja. Serta menambah pengetahuan tentang kinerja satpam.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran bagi peneliti lainnya dan menjadi sumber informasi untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Satuan Pengaman (Satpam)

1. Pengertian Satuan Pengamanan

Satpam adalah satuan atau kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/badan usaha untuk melaksanakan pengamanan dalam rangka menyelenggarakan keamanan swakarsa dilingkungan kerjanya. Menurut Ilham Gunawan 1992 (dalam Sudahnan), petugas satpam adalah satuan tenaga keamanan yang berada ditengah-tengah lingkungan masyarakat maupun di lingkungan perusahaan atau membentuk peran fungsi Polri ditempat petugas satpam bekerja: diperusahaan, perumahan, pertokan, perhotelan, rumah sakit dan tempat lainnya, dengan tujuan untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat agar terhindar dari segala gangguan kamtibmas. Adanya petugas satpam merupakan bantuan dan partisipasi yang sangat penting dari peran serta masyarakat untuk ikut serta menjaga keamanan agar terciptanya rasa aman di lingkungannya. Ada banyak bentuk partisipasi masyarakat dan berbagai macam ragam, beberapa pekerja sukarelawan diberikan kekuasaan menurut hukum melaksanakan fungsinya seakan mereka adalah pegawai pemerintah, adapun sukarelawan yang lebih menyambungkan kegiatan pencegahan kejahatan dengan jalan yang kurang formal.

Dalam Pasal 3 huruf c Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia , bahwa petugassatpam merupakan “bentuk-bentuk pengaman swakarsa” adalah suatu

bentuk pengaman yang diadakan atas kemauan, kesadaran, dan kepentingan masyarakat sendiri yang kemudian memperoleh pengukuhan dari Kepolisian Negara Republik Indonesia, seperti satuan pengaman lingkungan dan badan usaha di bidang pengaman.

Pada saat ini, peran petugas satpam sangat efektif dilingkungan kerjanya, mengingat akhir-akhir ini banyak sekali gangguan yang terjadi di kota maupun di desa yang sering mengganggu ketenangan masyarakat, sehingga peran serta petugas satpam untuk ikut mengamankan ditempat kerjanya sangat diperlukan sesuai dengan tugas dan fungsi petugas satpam sebagai tenaga keamanan terbatas pada ruang lingkup tempat kerjanya.

2. Tugas, Fungsi dan Tanggung jawab satpam

Menurut kewenangan petugas satpam dilingkungan tempat kerjanya dapat melakukan tindakan-tindakan secara terbatas yang perlu dilaksanakan saat melakukan tugasnya dalam hal terjadi gangguan diperusahaan sebagai peran pembantu fungsi polri, antara lain:

1. Sebagai petugas keamanan

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana No. 8 Tahun 1981 menjelaskan bahwa “setiap orang yang mengalami, melihat menyaksikan dan menjadi korban peistiwa yang merupakan tindakan pidana berhak untuk mengajukan laporan dan pengaduan kepada penyelidik dan atau penyelidik baik lisan ataupun tertulis”. Petugas satpam yang bertugas dilingkungan perusahaan sebagai petugas keamanan untuk membantu peran fungsi polri, sehingga dapat mengantisipasi setiap gangguan yang akan terjadi dan bertindak lebih cepat dan

tepat untuk memberikan informasi. Petugas yang bertugas dilingkungan tempat kerjanya dapat di kategorikan mempunyai dua kewenangan :

a. Secara represif (membina, mengarahkan)

Petugas satpam saat melaksanakan tugasnya mempunyai kewenangan untuk membina dan mengarahkan bahkan menyuruh dan mengajak setiap orang atau individu yang ada dilingkungan kerjanya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu pekerjaan atau perbuatan dan terus-menerus mengarahkan dan membimbing kearah yang lebih baik dan memberikan contoh atau teladan yang baik dilingkungan pekerjaannya.dengan kewenangan yang diberikan maka tercipta ketertiban diperusahaan.

b. Secara Preventif (mencegah,menyangkal)

Petugas satpam akan melaksanakan segala usaha dan upaya demi kelangsungan usaha dan bisnis perusahaan agar tetap berlangsung dengan baik dan dapat menjalankan kegiatan dalam rangka menyelenggarakan dan melindungi lingkungan perusahaan dan aset-aset perusahaan maupun pekerja atau buruh perusahaan, sehingga keamanan pekerja atau buruh dan lingkungan perusahaan tetap berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada gangguan yang akan merugikan perusahaan, seperti mengontrol lingkungan perusahaan.

2. Sebagai petugas penegak hukum terbatas

Kewenangan petugas satpam sebagai tenaga keamanan terbatas dalam melaksanakan tugasnya sebagai peran pembantu polri sudah mempunyai cakupan yang sangat luas untuk mengantisipasi dan mengendalikan setiap gangguan dan tindak pidana kejahatan atau pelanggaran yang kana terjadi diperusahaan,

kewenangan itu tidak berbeda dengan kewenangan yang di miliki dan dilakukan oleh aparat kepolisian dan tentara, hal yang menjadi perbedaannya terletak dalam tingkat kewenangan penyidikan dan penuntutan yang tidak bisa dilakukan oleh petugas satpam. Demikian juga mengenai kelembagaan petugas tenaga satpam yang statusnya ditangani oleh pihak swasta sedangkan aparat kepolisian kelembagaannya ditangani oleh negara,”Hampir semua, “ilmu” yang dimiliki oleh polisi atau tentara telah dikuasai aparat swasta ini. Memang, hampir tidak ada bedanya, yang berbeda hanya pada status mereka. Hendrawan, Jawa Pos, 12 Desember 2001,(dalam Sudahnann).

Dalam menegakkan hukum dilingkungan kerjanya satpam harus memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Tidak bertentangan dengan sesuatu aturan hukum
- b. Pertimbangan yang layak berdasarkan keadaan yang memaksa dan menghormati hak-hak asasi manusia.
- c. Selaras dengan kewajiban hukum yang mengharuskan tindakan tersebut dilaksanakan.
- d. Harus patut, masuk akal, termasuk dalam lingkup
- e. dan fungsi sesuai dengan penempatan dilokasi masing-masing kewenangannya.

Secara umum dalam menjalankan tugasnya, satpam memiliki beberapa tanggung jawab dan fungsi antara lain:

1. Melaksanakan pengamanan menyeluruh dilokasi kerja
2. Melaksanakan tugas

3. Melakukan pemeriksaan pada tamu/ pemilik yang akan masuk ke area kerja
 4. Menahan KTP/SIM setiap tamu yang memasuki area kerja
 5. Menanyakan keperluan dan menunjukkan meja reseptionis/ penerima tamu/ layananan informasi
 6. Memeriksa setiap mobil/motor yang memasuki atau keluar dari lingkungan kerja
 7. Khusus untuk mobil bak terbuka/ tertutup yang akan memasuki lingkungan kerja harus di periksa, muatan dan surat jalan
 8. Melaporkan setiap saat melalui HT keadaan sekitar atau situasi ke posko
 9. Pintu pagar/ atau gerbang harus selalu tertutup, anggota harus stand – by ditempat
 10. Menjaga dan memelihara asset dan inventaris perusahaan
 11. Menertipkan parkir mobil dan motor saat parkir.
- 3. Syarat penerimaan satpam**

Dalam menjamin tergajaganya keamanan sebuah instansi, beberapa syarat utama yang harus di miliki calon satpam sebagai berikut :

1. Warga negara indonesia
2. Lulus tes kesehatan
3. Lulus kesamaptaan
4. Lulus psikotes
5. Bebas narkoba

6. Menyertakan surat keterangan catatan kepolisian
7. Berpendidikan paling rendah SMA
8. Menyerahkan fotocopy ijazah SMA
9. Tinggi badan minimal 160 cm
10. Pas foto 3x4 dan 4x6
11. Surat lamaran

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan di luar diri individu (Hidayati et al., 2008). Menurut Robbins (dalam Massie et al., 2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara

manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Selanjutnya Husien (dalam Julvia, 2016) menyatakan bahwa: “Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Stres kerja sebagai adanya gejala diri sendiri baik itu secara fisik maupun tidak yang timbul karena beban pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian, stres adalah ketidak mampuan tubuh menerima tekanan yang dapat memicu hilangnya kontrol diri Wibowo et al., (2015).

Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui stres reaction dan demands (Nur, 2013).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan merupakan respon yang dikeluarkan oleh karyawan terkait pekerjaannya. Stres juga sebagai repons adaptasi yang dilakukan karyawan terhadap tuntutan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Jenis-jenis stres kerja

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak profesional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas.

Berney dan Selye (Dewi, 2012) mengungkapkan ada empat jenis stres:

a. *Eustres (goodstres)*

Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

b. *Distress*

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan

atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. *Hyperstress*

Yaitu stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya.

Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

d. *Hypostress*

Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Selye (dalam Davidson dkk, 2001) mengidentifikasikan tiga tahap respon sistemik tubuh terhadap kondisi-kondisi penuh stres yang diistilahkan (*general adaptation syndrome –GAS*):

- a. Pada fase pertama, yaitu reaksi alarm (*alarm reaction*), sistem syaraf otonom diaktifkan oleh stres
- b. Pada fase kedua, resistensi (*resistance*), organisme beradaptasi dengan stres melalui berbagai mekanisme coping yang dimiliki.
- c. Jika respon menetap atau organisme tidak mampu merespon secara efektif, terjadi fase ketiga, yaitu suatu tahap kelelahan (*exhaustion*) yang amat sangat, dan organism mati atau menderita kerusakan yang tidak dapat diperbaiki

Quick dan Quick (dalam Waluyo, 2009) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

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

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan ada beberapa jenis-jenis stres antara lain *eustres*, *distres*, *hyperstres*, *hypostres*. Serta tahapan tubuh terhadap kondisi-kondisi stres yaitu fase pertama reaksi alarm, fase kedua resistensi, dan fase ketiga kelelahan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Robbins & Judge (2008) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja:

a. Faktor Lingkungan.

Kegiatan industri menghasilkan polusi yang dapat menjadi tekanan pada polusi yang dapat menimbulkan tekanan lingkungan yang dapat berdampak secara fisik maupun non fisik kepada manusia (Febriana, 2016).

- 1) Kebisingan. Kebisingan adalah fenomena lingkungan dari suara yang tidak diinginkan dapat mengganggu kenyamanan lingkungan. Para pekerja perusahaan mempersepsikan lingkungan kerja yang bising sebagai pembangkit stres yang membahayakan (Wijono, 2015).
- 2) Adanya gangguan pola tidur akibat shift malam dapat menyebabkan stres pada karyawan. Stres dapat berlangsung dalam waktu singkat atau berkepanjangan (Febriana, 2016).

b. Faktor Perusahaan.

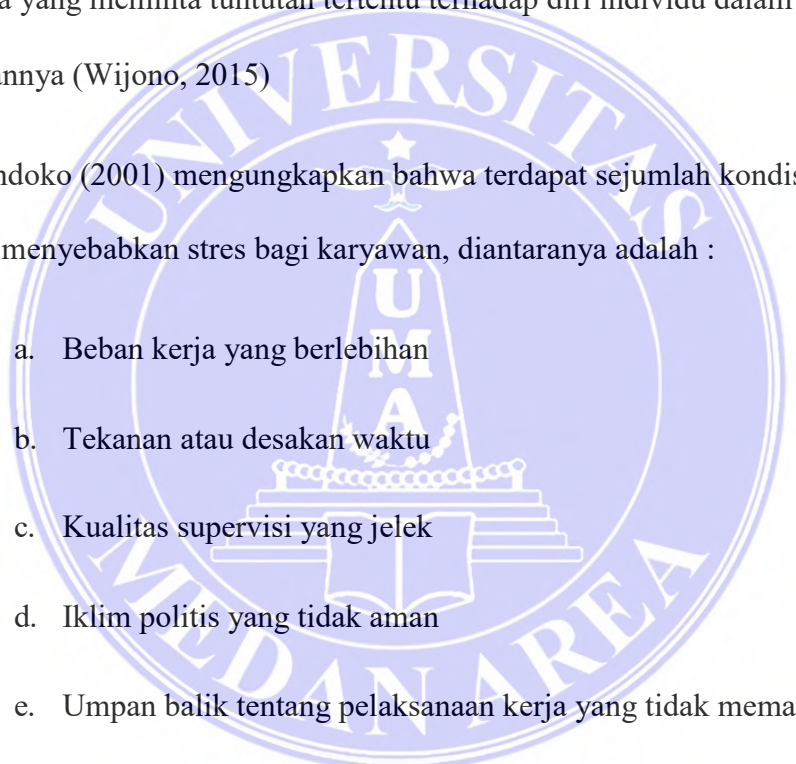
Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang.
- 2) Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada.
- 3) Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

c. Faktor Individu.

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Stres kerja timbul karena adanya hubungan interaksi dan komunikasi antara individu dan lingkungannya. Selain itu, stres muncul karena adanya jawaban individu yang berwujud emosi, fisiologis, dan pikiran terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang meminta tuntutan tertentu terhadap diri individu dalam pekerjaannya (Wijono, 2015)

Handoko (2001) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah :

- 
- a. Beban kerja yang berlebihan
 - b. Tekanan atau desakan waktu
 - c. Kualitas supervisi yang jelek
 - d. Iklim politis yang tidak aman
 - e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
 - f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggungjawab
 - g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
 - h. Frustrasi
 - i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

k. Berbagai bentuk perubahan

Stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi / perusahaan. Penyebab stress “*off-the-job*” antara lain:

- a. Kekuatan finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah fisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (seperti perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat tidak factor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan, yaitu faktor lingkungan yang terdiri dari kebisingan dan shift kerja, faktor perusahaan yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi, faktor individu menyangkut masalah keluarga, ekonomi, serta kepribadian individu.

4. Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins & Judge, (2008) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Aspek Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh

seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung. Beehr dan Newman (dalam Waluyo) menyebutkan gejala-gejala stres yaitu: dari aspek fisiologis sebagai berikut:

- Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- Meningkatnya sekresi dari hormon stres (seperti: adrenalin dan non adrenalin)
- Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
- Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- Gangguan pada kulit
- Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- Gangguan tidur
- Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

b. Aspek Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan. Beehr

dan Newman (dalam Waluyo, 2009: 164-165) menyebutkan gejala-gejala stress yaitu: dari aspek psikologis sebagai berikut :

- kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- sensitive dan *hyperreactivity*
- memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- komunikasi yang tidak efektif
- perasaan terkucil dan terasing
- kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- kehilangan spontanitas dan kreativitas
- menurunnya rasa percaya diri

c. Aspek Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol. Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009: 164-165) menyebutkan gejala-gejala stress dari aspek perilaku sebagai berikut :

- Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas

- Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek aspek stress kerja terdiri dari aspek fisiologis yaitu stress dapat membuat gangguan pada fisik, aspek psikologis yaitu stress dapat menyebabkan seperti kecemasan mudah marah dan timbul rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Lalu aspek perilaku mengacu kepada perilaku-perilaku yang timbul akibat stress yang dialami oleh karyawan.

4. Tahapan Stres

Hawari (1997) mengungkapkan tahapan-tahapan stress yang dialami individu sebagai berikut:

1. Stres tingkat I

Tahapan ini merupakan tingkat stress yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

- a. Semangat besar
- b. Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya
- c. Energi dan gugup berlebihan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya.

Tahapan ini biasanya menyenangkan dan orang lalu bertambah semangat, tanpa disadari bahwa sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.

2. Stres tingkat II

Dalam tahapan ini dampak stress yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut:

- a. Merasa letih sewaktu bangun tidur
- b. Merasa lelah sesudah makan siang
- c. Merasa lelah menjelang sore hari
- d. Terkadang gangguan dalam sistim pencernaan (gangguan usus, perut kembung), kadang-kadang pula jantung berdebar-debar
- e. Perasaan tegang pada otot-otot punggung dan tengkuk
(belakang leher)
- f. Perasaan tidak bisa santai

3. Stres tingkat III

Pada tahapan ini keluhan kelelahan semakin nampak disertai gejala-gejala:

- a. Gangguan usus lebih terasa (sakit perut, mulas, sering ingin kebelakang)
- b. Otot-otot terasa tegang
- c. Perasaan tegang yang semakin meningkat
- d. Gangguan tidur (sukar tidur, sering terbangun malam dan sukar tidur kembali, atau bangun terlalu pagi)
- e. Badan terasa oyong, rasa-rasa mau pingsan (tidak sampai jatuh pingsan)

Pada tahapan ini penderita sudah harus berkonsultasi pada dokter, kecuali kalau beban stress atau tuntutan, tuntutan dikurangi, dan tubuh mendapat kesempatan untuk beristirahat atau relaksasi, guna memulihkan suplai energi

4. Stres tingkat IV

Tahapan ini sudah menunjukkan keadaan yang lebih buruk, yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sangat sulit
- b. Kegiatan-kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit
- c. Kehilangan kemampuan untuk menanggapi situasi pergaulan sosial dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat
- d. Tidur semakin sukar, mimpi-mimpi menegangkan dan seringkali terbangun dini hari
- e. Perasaan negativistic
- f. Kemampuan berkonsentrasi menurun tajam

- g. Perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan, tidak mengerti mengapa.

5. Stres tingkat V

Tahapan ini merupakan keadaan yang lebih mendalam dari tahapan IV di atas, yaitu:

- a. Keletihan yang mendalam (*psysical and psychological exhaustion*)
- b. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang sederhana saja terasa kurang mampu
- c. Gangguan system pencernaan (sakit maag dan usus) lebih sering, sukar buang air besar atau sebaliknya feses encer dan sering kebelakang
- d. Perasaan takut yang semakin menjadi.

6. Stres Tingkat VI

Tahapan ini merupakan tahapan puncak yang merupakan keadaan gawat darurat. Tidak jarang penderita dalam tahapan ini di bawa ke ICCU. Gejala-gejala pada tahapan ini cukup mengerikan:

- a. Debaran jantung terasa amat keras, hal ini disebabkan karena zat adrenalin yang dikeluarkan karena stress tersebut cukup tinggi dalam peredaran darah
- b. Nafas sesak, megap-megap
- c. Badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran
- d. Tenaga untuk hal-hal yang ringan sekalipun tidak kuasa lagi, pingsan atau *collaps*

C. Shift Kerja

1. Pengertian Shift Kerja

Shift kerja adalah pembagian waktu kerja berdasarkan waktu tertentu. Sistem shift merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan. Sistem shift digunakan sebagai suatu cara yang paling mungkin untuk memenuhi tuntutan akan kecendrungan semakin meningkatnya permintaan barang-barang produksi. Sistem ini dipandang akan mampu meningkatkan produktifitas suatu perusahaan yang menggunakan (Muchinsky, 1997).

Sedangkan Reggio (1990) mendefinisikan shift kerja sebagai suatu jadwal kerja dimana setiap karyawan secara bergantian datang ke tempat kerja agar kegiatan operasional tetap berjalan. Pelaksanaan dari shift itu sendiri adalah dengan cara bergantian, yakni karyawan pada periode tertentu bergantian dengan karyawan pada periode berikutnya untuk melakukan pekerjaan yang sama. Karyawan yang bekerja pada waktu normal digunakan istilah diurnal, yaitu individu atau karyawan yang selalu aktif pada waktu siang hari atau setiap hari. Sedangkan karyawan yang bekerja pada waktu malam hari digunakan istilah nocturnal, yaitu individu atau karyawan yang bekerja atau aktif pada malam hari dan istirahat pada siang hari.

Menurut Suma'mur (2013) shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan

untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Menurut Nurmianto (2004), shift kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja biasa, pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan shift kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Biasanya perusahaan yang berjalan secara kontinyu yang menerapkan aturan shift kerja ini.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada karyawan. Pola Shift kerja sendiri membuat karyawan yang datang ke kantor secara bergantian. Terdapat dua shift kerja yang di berlakukan, yaitu shift pagi dan shift malam.

2. Sistem Shift Kerja

Sistem shift kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga shift setiap hari dengan delapan jam kerja setiap shift. Sesuai dengan UU No.13/2003 mengenai Ketenagakerjaan, jika jam kerja di sebuah perusahaan dibuat sebanyak 3 shift dengan masing-masing maksimal 8 jam per hari (termasuk jam istirahat), maka jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing shift tidak boleh lebih dari 40 jam per minggu.

Berpedoman pada pasal 76 Undang-Undang No. 13 tahun 2003, pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul sampai dengan pukul 07.00. Perusahaan dilarang memberikan shift pukul 23.00-07.00 bagi pekerja perempuan yang sedang hamil dengan keterangan berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya dari dokter.

Menurut William (dalam Ramayulli, 2014) dikenal dua macam sistem shift kerja yang terdiri dari:

a. Shift Permanen

Tenaga kerja bekerja pada shift yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada shift malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

b. Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus di tempatkan pada shift yang tetap. Shift rotasi adalah shift rotasi yang paling mengganggu terhadap irama circadian dibandingkan dengan shift permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa menurut undang-undang sistem shift kerja dibagi menjadi tiga shift dengan masing-masing 8 jam kerja perhari sudah termasuk istirahat. Dalam sistem shift kerja memiliki dua sistem yaitu sistem shift permanen dan sistem shift rotasi.

3. Efek Shift Kerja

Menurut Fish (dalam Firdaus, 2005) mengemukakan bahwa efek shift kerja yang dapat dirasakan antara lain :

a. Efek fisiologis

- 1) Kualitas tidur : tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan dan biasanya dipelukan waktu istirahat untuk menebus kurang tidur selama kerja malam.
- 2) Menurunnya kapasitas kerja secara fisik diakibatkan timbulnya perasaan mengantuk dan lelah.

3) Menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan.

b. Efek psikososial.

Efek menunjukkan masalah lebih besar dari efek fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat.

c. Efek kinerja

Kinerja menurun selama kerja shift malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat efek dari shift kerja. Efek tersebut dapat bisa terjadi pada fisik, psikologis, dan kinerja pada karyawan. Efek terhadap fisik membuat karyawan mengalami kualitas tidur yang menurun, berkurangnya kapasitas kerja fisik, efek terhadap psikologis, dapat membuat karyawan merasa cemas karna kurangnya waktu dengan keluarga, dan efek kinerja, penurunan kinerja pada karyawan diakibatkan dari kurang tidurnya karyawan, perasaan cemas karyawan.

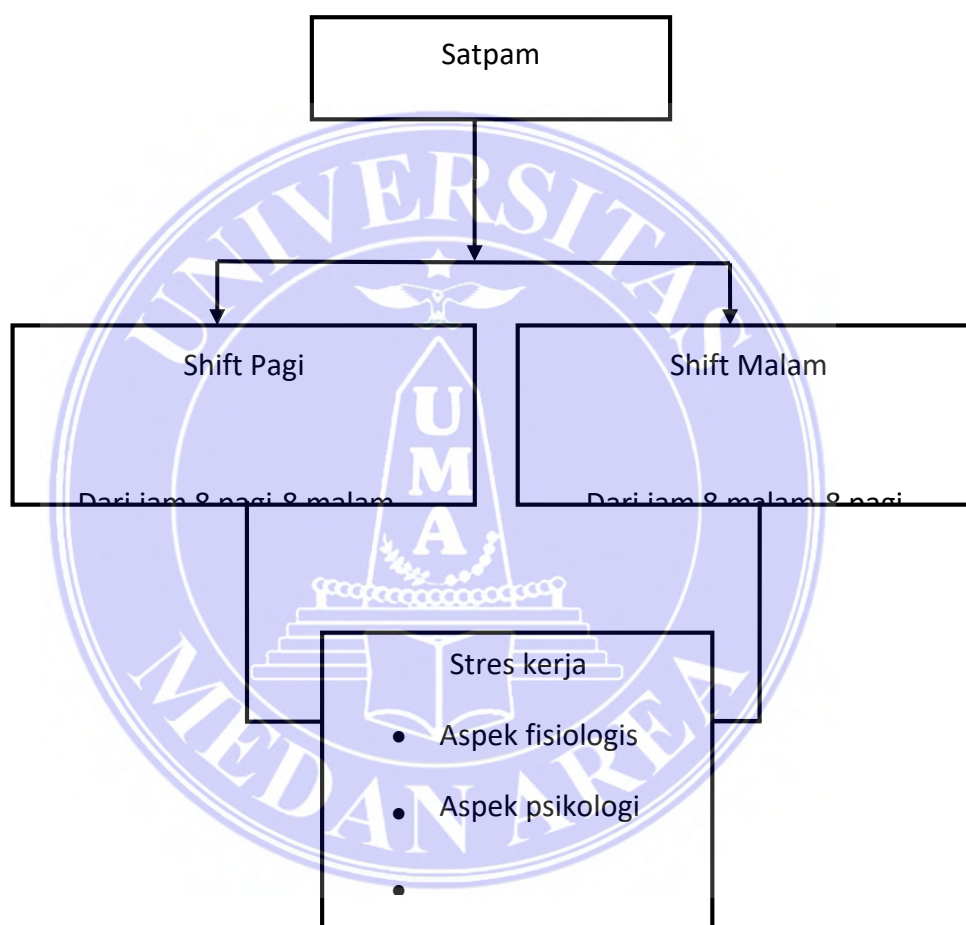
D. Perbedaan Stres Kerja di tinjau dari Shift Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Stres kerja sebagai adanya gejala diri sendiri baik itu secara fisik maupun tidak yang timbul karena beban pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian, stres adalah ketidak mampuan tubuh menerima tekanan yang dapat memicu hilangnya kontrol diri (Alves & Vigoda dalam Wibowo et al., 2015).

Dari penelitian yang berjudul “Stres kerja di tinjau dari shift kerja pada karyawan” yang berasal dari jurnal fakultas psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang. Rangkuman validitas menunjukkan bahwa semua aspek valid yang terdiri dari 35 item valid. Dari hasil perhitungan reliabilitas terhadap aitem, diperoleh koefisien tiap faktor dimana semua aitem dalam semua gejala stres kerja adalah reliabel dan reliabilitas keseluruhannya pada skala stres kerja yaitu 0.926. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala stres kerja reliabel karena $\alpha \text{ cronback} > 0,8$ (Azwar, 2004). Dengan rata rata tingkat stres kerja sesuai dengan shiftnya menunjukkan hasil sebagai berikut: shift pagi sebesar 64,57, shift siang sebesar 60,72, dan shift malam sebesar 71,25. Hasil ini menunjukkan tingkat stres tertinggi berada pada shift malam. Kondisi ini disebabkan oleh banyaknya factor-factor yang mempengaruhi timbulnya stres. Factor yang paling berpengaruh yaitu *circadian rhythm*, jam tidur yang kurang, ketelitian dalam merakit IC, kelelahan dan mengantuk.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori diatas, penelitian ini dilakukan untuk melihat perbedaan stress kerja pada satpam universita medan area yang ditinjau dari shift kerja. yang digambarkan dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: ada perbedaan stress kerja pada satpam universitas medan area antara shift pagi dan shift malam, dengan asumsi satpam yang bekerja pada shift malam lebih stress dari pada satpam yang bekerja pada shift pagi.



BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam mengumpulkan data, analisa data, dan pengambilan kesimpulan penelitian serta dapat menentukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komparatif. Pembahasan dalam metode penelitian ini meliputi identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, subjek penelitian, alat ukur yang digunakan, dan metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

1. VariabelBebas : Shift Kerja
2. VariabelTerikat : Stres Kerja

B. Definisi Operasional Variabel

1. Definisi Operasional Stres Kerja

Stres merupakan masalah umum yang terjadi dalam kehidupan umat manusia. Kupriyanov dan Zhdanov (2014) menyatakan bahwa stres yang ada saat ini adalah sebuah atribut kehidupan modern. Hal ini dikarenakan stres sudah menjadi bagian hidup yang tidak terelakkan. Baik dilingkungan sekolah, kerja, keluarga, atau dimanapun, stres bisa dialami oleh seseorang. Stres juga bisa

menimpa siapapun termasuk anak-anak, remaja, dewasa, atau yang sudah lanjut usia.

Stres kerja pada karyawan merupakan respon yang dikeluarkan oleh karyawan terkait pekerjaannya. berupa masalah yang dialami oleh karyawan akibat adanya situasi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Stress juga sebagai repons adaptasi yang dilakukan karyawan terhadap tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mengukur stress kerja digunakan skala stress kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek menurut Robbins & Judge, (2008) yaitu: Aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

2. Defenisi Operasional Shift Kerja

Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada karyawan. Pola Shift kerja sendiri membuat karyawan yang datang ke kantor secara bergantian. Dalam penelitian ini shift kerja dibagi dua, yaitu shift pagi dan shift malam. Dimana shift pagi dimulai dari jam 07.00 pagi sampai jam 18.00 sore. Dalam hal ini, aktivitas yang mereka lakukan adalah apel pagi, membuka gerbang, mengarahkan tamu (apabila ada tamu), menjaga keamanan serta mengatur parkir. Sedangkan shift malam bekerja dari jam 19.00 sampai pada jam 06.00 pagi. Tugas dan kewajiban sama dengan pekerja pada shift pagi.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan subjek yang dimaksud untuk diteliti. Populasi dibatasi dengan subjek atau individu yang sedikit dan memiliki sifat yang sama akan diambil wakil dari populasi yang disebut sampel penelitian (Hadi,

2000). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu satpam universitas medan area, baik di kampus 1 maupun di kampus 2 dengan jumlah 25 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto, (2010) sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti. Sampel penelitian yang baik yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi artinya sampel yang bersifat representative atau yang dapat menggambarkan populasi. dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi untuk jadikan sampel penelitian yaitu berjumlah 25 orang. Dalam menentukan jumlah sampel apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

D. Teknik Pengambilan sampel

Untuk memperoleh sampel yang dapat mencerminkan keadaan populasinya, maka harus digunakan teknik pengambilan sampel yang benar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik total sampling, mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang. Total sampling adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

E. Metode Pengumpulan Data

Alat ukur merupakan metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variable yang diketahui (Hadi, 2000). Metode pengambilan data yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Stres Kerja yang tersusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja.

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis

mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu Sofyan Siregar, 2013

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Guttman. Menurut Sugiyono 2011 (dalam Zainal Abidin dkk), skala Guttman adalah skala pengukuran dengan data yang diperoleh berupa data interval atau rasio dikotomi (dua alternatif). Ciri skala Guttman merupakan skala kumulatif yang dapat mengukur satu dimensi saja yang satu variable yang multi dimensi, dimana skala ini juga memiliki sifat yang undimensional. Dalam skala Guttman jawaban dapat dibuat dengan skor tertinggi 1 (satu) dan terendah nol (0). Tipe cara pemberian bobot nilai, yaitu nilai 1 untuk jawaban “ya” dan nilai 0 untuk jawaban “tidak”. Batas kriteria efektif dengan skor presentase 0-50% dan kriteria efektif dengan skor 50-100%. Hasil analisis dinyatakan dengan sebaran frekuensi, baik secara angka-angka mutlak maupun secara presentase, disertai dengan penjelasan kualitatif.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Didalam penelitian ini dilakukan uji validitas berdasarkan validitas isi dan validitas konstruk. Validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah butir dari skala mencerminkan ciri dari sampel perilaku yang diukur. Validitas isi ditentukan melalui pendapat profesional, ini bisa dilakukan dengan cara berkonsultasi dengan dosen pembimbing. Sedangkan validitas konstruk bertujuan untuk menguji apakah skala sesuai dengan dasar teorinya. Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor aitem dengan skor total yang dinyatakan dengan koefisien validitas (Anastasi & Urbina, 1998)

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2001).

2. Reliabilitas

Menurut (Azwar, 2001) reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yaitu suatu bentuk tes yang hanya memerlukan satu kali pengenaan tes kepada sekelompok individu sebagai subjek penelitian.

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan menggunakan formula alpha dari Cronbach, dimana reliabilitasnya dinyatakan dengan koefisien angka antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi dan sebaliknya.

G. Teknik Analisis Data

Uji t sample berpasangan sering kali disebut sebagai paired-sample t test. Uji t untuk data sampel berpasangan membandingkan rata-rata dua variabel untuk suatu grup sampel tunggal. Dependent sample t-test atau sering diistilakan dengan Paired Sampel t-Test, adalah jenis uji statistika yang bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua grup yang saling berpasangan. Sampel berpasangan dapat diartikan sebagai sebuah sampel dengan subjek yang sama namun

mengalami 2 perlakuan atau pengukuran yang berbeda Kriteria data untuk uji t sampel berpasangan :

- a. Data untuk tiap pasang yang diuji dalam skala interval atau rasio.
- b. Data berdistribusi normal.
- c. Nilai variannya dapat sama ataupun tidak

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, maka teknik statistik yang dipergunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah t-test related dikarenakan uji ini dapat membandingkan rata-rata dua grup yang saling berpasangan dan untuk menguji perbedaan stres kerja pada satpam dengan shift pagi dan malam. Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan teknik statistik analisis t-test dengan menggunakan program SPSS.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan t-test, maka perlu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah bentuk sebaran data empirik mengikuti bentuk sebaran data normal teoritik uji normalitas menggunakan teknik statistik one sample kolmogorov smirnov dengan menggunakan program SPSS
2. Uji homogenitas Uji homogenitas berguna untuk mengetahui *equality of variance*. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang telah diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:
 - a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian menyebar mengikuti prinsip kurva normal.

- b. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat homogen.

Selanjutnya penghitungan data statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer, yaitu SPSS.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN.

G. Simpulan

Sebagai hasil dari temuan penyelidikan ini, kami dapat mengatakan sebagai berikut:

1. Beban kerja shift yang berbeda berbeda, seperti yang ditentukan oleh analisis dan perhitungan. Untuk hasil ini, koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi antara 0,000 dan 0,050 digunakan untuk menghitung nilai koefisien perbedaan. Akibatnya, gagasan bahwa shift kerja yang berbeda memiliki beban kerja yang berbeda diakui secara luas.
2. Terdapat perbedaan stres kerja yang dialami oleh satpam Universitas Medan Area baik pada shift pagi maupun shift malam. . Dimana dapat dilihat dari data yang menunjukkan mean shift pagi 9,681 lebih rendah, dibanding mean shift malam 26,954 lebih tinggi dari shift pagi.
3. Ketiga, petugas keamanan pada jam malam memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan shift pagi, menurut penelitian. Ini di akibatkan karena kualitas tidur yang didapatkan satpam shift malam tidak cukup. Sehingga dapat berpengaruh pada kesehatan tubuh lainnya.

H. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah di buat, maka berikut ini diberikan beberap saran antara lain:

1. Subjek Penelitian

- a. Berdasarkan hasil penelitian peneliti berharap kiranya satuan pengaman (satpam) di Universitas Medan Area mampu menjaga kesehatan apabila sedang melakukan pekerjaan pada shiftmalam.
- b. Tetap menjaga pola makan serta mengonsumsi makanan yang sehat, supaya saat bekerja pada malam hari tubuh tetap terasa fit.

2. Instansi Penelitian/ Universitas Medan Area

1. Kepada instansi, peneliti menyarankan kiranya tetap memperhatikan kesehatan seluruh satpam. Seperti mengadakan cek kesehatan secara rutin, pembagian vitamin khususnya untuk daya tahan tubuh, serta pembagian kebutuhan seperti bahan makanan yang sehat guna menjaga kesehatan serta menambah semangant satpam dalam bertugas.
2. Selain itu, untuk fasilitas kiranya pihak instansi memperhatikan fasilitas yang mendukung pekerjaan satpam. Seperti tv yang dapat di manfaatkan saat jam istirahat, serta kebutuhan minuman untuk satpam yang bertugas pada malam hari seperti kopi, agar rasa mengantuk satpam saat shift malam dapat berkurang.
3. Selain itu , di harapkan kepada pihak kampus agar mampu menambah jumlah satpam yang bertugas pada malam hari. Hal ini

bertujuan untuk mengurangi kecemasan satpam saat bertugas.

4. Kemudian diharapkan kepada pihak kampus agar sesekali mengadakan refresing pada seluruh satpam, guna meningkatkan hubungan sesama satpam.
5. Memberikan bonus atau reward kepada satpam secara bergilir, sehingga menambah semangat satpam dalam bertugas.
6. Menambah jata cuti bagi satpam, agar terpelihara kesejahteraan satpam.
7. Untuk tanggungjawab kehilangan atau kerusakan pada saat bertugas, diharapkan pihak kampus tidak membebani seluruhnya kepada satpam yang bertugas, sehingga beban kerja satpam tidak begitu berat.

3. Peneliti selanjutnya

Kepada peneliti berikutnya, diharapkan untuk meneliti dengan manual (parametrik).

DAFTAR PUSTAKA

- Alves, S. L. (2005). A Study Of Occupational Stress Scope Of Praticice And Collaboration In Nurse Anesthesia Practicing In Anesthesia Care Team Settings. *AANA*, 443-452.
- Anastasi, A. U. (1998). *Tes Psikologi (Terjemahan)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2001). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2004). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriah, S. (2016). *Peran Shift Kerja Di Dalam Kinerja Satpam*. Malang: Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health and Organization Effectiveness, A Facet Analysis, Model and Literature Riview. *Personnel Psychology*, 665-699.
- Davis, B. R. (2001). *oCCUPATIONAL Safety And Healthy Program*. New Zealand: Departement of Labour.
- Dewi, K. S. (2012). *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT UNDIP.
- Dunham, R. (1997). *A Riview And Theoretical Analysis*. Academy Of Management Riview.
- Febriana, S. K. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja*. Banjarbaru : Universitas Lambung Mangkurat.

Firdaus, H. (2005). *Pengaruh Shift kerja terhadap Kejadian Stress Kerja Pada Tenaga Kerja di*
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang No. 19 Tahun 2002

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

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

Gunawan. (1992). *Penegak Hukum dan Penegak Hukum*. Bandung: Angkasa.

Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Theo Huijbers Filsafat Hukum.



- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, W. D., Dewi, P. R., & Asih, M. Y. (2018). *Stress kerja*. Semarang: Universitas Press.
- Hawari, D. (1997). *Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta: PT Dana Bhakti Yasa.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwoyono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres kerja, dan Kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi*, 91-96.
- Ilham, G. (1992). *Penegak Hukum dan Penegak Hukum*. Bandung: Angkasa.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dengan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 59-71.
- Kimberly, F. K. (2009). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Terjadinya Kelelahan pada Pekerja Pabrik Kelapa Sawit*. Medan: Universitas Medan Area.
- Kupriyanov, Z. R. (2014). The eustress concept problems and out woks. *Jurnal Ilmiah Terapan*, 179-185.
- Marchelia, V. (2014). Stress Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan . *Ilmiah Terapan*, 130-143.
- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41-56.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology Applied to Work: An Introduction to industrial and Organizational Psychology*. cole publishing co: thomson.
- Nur, S. (2013). Konflik Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Riset Ekonomi*, 739-749.
- Nurmianto, E. (2004). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya Konsep Kedua*. Surabaya: Guna Widya.

- , S. (2014). *Hubungan Faktor Individu dan Shift Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Bagian Pengepakan di PT. INDOFOOD Sukses Makmur Tbk.* Medan: FKM-USU Medan.
- Reggio, R. E. (1990). *Introduction to Industrial and Organization Pyshycology.* London: Forestman and Company.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12.* Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, E. H. (2010). Manajemen Stres di Tempat Kerja. *UI Press*, 93-99.
- Shendy , A. (2019). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pegawai di Lapas Pemuda Kela III Langkat.* Medan: Universitas Medan Area.
- Sudahnan. (2011). Kewenangan Satpam Sebagai Tenaga Keamanan di Perusahaan. *Perspektif*, 140- 148.
- Sugiyono. (2005-2011). *Statistika untuk Penelitian Alfabeta* . Bandung: CV Alfabeta. Suma'mur.
- (2013). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes).* Jakarta: Sagung Seto. Supomo.
- (2014). Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja. *Ilmiah Psikologi Terapan*, 75-68.
- Umar, H. (2010). Desain Pannelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. *SDM*, 112-113.
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi Teknik Industri.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Warningsih, C. (2013). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap kinerja Karyawan.* Cirebon: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Wibowo, G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *journal Of Chemical Information and Modeling*, 1689-1699.

Wijino, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.

Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri Organisasi*. Jakarta: PrenadaMedia Group.



Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UMM Press.

Zainal , A., Bambang, A. N., & Wijayanto, D. (2014). Manajemen kolaboratif Untuk Introduksi Pengelolaan Rajungan Yang berkelanjutan Di desa Betahlawang. *Journal of Fisheries Resources UtilIZATION Managant and Thechnology*, 29-36.



LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN



**INFORMED CONSENT LEMBAR
PERSETUJUAN PARTISIPAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama(inisial) :

Usia :

LamaBekerja :

RiwayatPenyakit :

Menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian :

Nama : Winda TriniatHarefa

NPM 178600337

Fakultas : Psikologi

TemaPenelitian : Perbedaan Stres Kerja ditinjau dari Shift Kerja pada
Satpam Universitas MedanArea

Telah mendapat keterangan secara terinci dan jelas mengenai apa yang akan dilakukan kepada saya sebagai subyek penelitian, manfaat ikut sebagai subyek penelitian dan mendapat kesempatan mengajukan pertanyaan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian tersebut dan Saya juga sudah

memahami konsekuensi yang ada dan komitmen peneliti terkait penelitian ini. Oleh karena itu **saya bersedia** secara sukarela untuk menjadi subyek penelitian dengan penuh kesadaran serta tanpa keterpaksaan. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa tekanan dari pihak manapun.

Medan, Juli 2021

(_____)

PETUNJUK Pengerjaan

Di bagian ini terdapat pernyataan-pernyataan yang berisikan gambaran kondisi pemikiran, apa yang dialami dan dirasakan terkait dalam situasi pekerjaan sehari-hari. Baca pernyataan dengan seksama.

1. Jika pernyataan benar/ sesuai dengan apa yang Bapak-bapak alami, pikirkan, dan rasakan maka tekanlah kotak pada pernyataan YA.
2. Jika pernyataan salah/tidak sesuai dengan apa yang Bapak-bapak alami, pikirkan, dan rasakan maka tekanlah kotak pada pernyataan SALAH.

Skala Perbedaan Stres Kerja ditinjau dari Shift Kerja pada Satpam

Universitas Medan Area

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta memilih salah satu jawaban dari dua alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan di bawah ini. Kemudian kemukakan pilihan anda, apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda. Berilah tanda centang (☐) pada lembar jawaban yang telah disediakan. Adapun makna dari masing-masing skor adalah sebagai berikut :

YA: Untuk sesuai

TIDAK : Untuk tidaksesuai

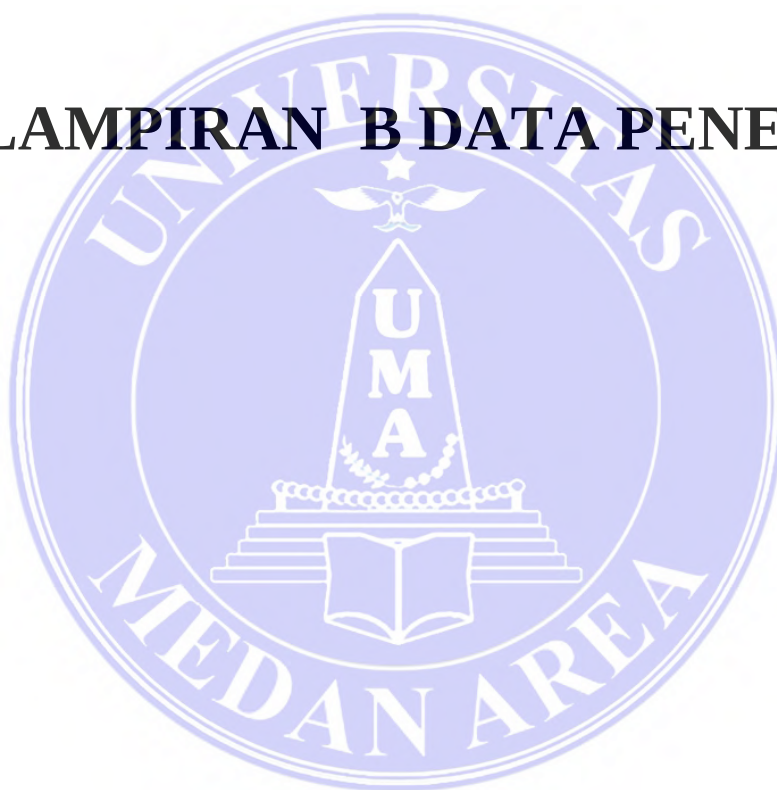
No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mudah merasa lelah disaat bekerja.		
2	Perut saya tidak nyaman apabila bekerja dipagi hari.		
3	Belakangan ini kepala saya mudah sakit.		
4	Jantung saya berdebar tidak stabil apabila tidak tidur malam hari.		
5	Kaki saya terasa pegal disaat bekerja.		

6	Bibir saya terasa kering saat cuaca begitu panas.		
7	Saya sering merasa kedinginan pada jam kerja.		

8	Saya bersemangat disaat bekerja.		
9	Saya terbiasa bekerja pada pagi hari.		
10	Saya baik-baik saja ketika bekerja.		
11	Saya baik-baik saja apabila tidak tidur pada malam hari.		
12	Saya terbiasa berdiri pada jam kerja.		
13	Saya mampu beradaptasi dengan cuaca di jam kerja.		
14	Saya terbiasa bekerja pada suhu yang tidak stabil.		
15	Saya tertekan dengan pekerjaan saya.		
16	Saya tidak nyaman dengan pekerjaan saya.		
17	Saya sulit berkonsentrasi pada saat bekerja.		
18	Saya mudah marah apabila ada masalah dalam pekerjaan.		
19	Saya panik bila terjadi masalah.		
20	Saya sedih jika ada masalah.		
21	Saya takut bertugas pada malam hari.		
22	Saya menikmati pekerjaan saya.		
23	Saya senang dengan pekerjaan saya.		
24	Saya mampu bekerja dengan baik		
25	Saya mampu mengendalikan emosi pada saat ada masalah.		
26	Saya tenang bila terjadi masalah.		
27	Saya bekerja dengan baik agar terhindar dari masalah.		
28	Saya terbiasa bertugas pada malam hari.		

29	Saya akan bekerja apabila ada atasan yang melihat.		
30	Saya malas merapikan kendaraan diparkiran.		
31	Saya diam saja ketika melihat mahasiswa parkir sembarangan.		
32	Saya bermain game di jam kerja.		
33	Saya suka tertidur pada jam kerja.		
34	Saya duduk di jam kerja.		
35	Saya memberikan pekerjaan saya kepada rekan kerja.		
36	Saya bekerja dengan jujur.		
37	Saya selalu memastikan kendaraan tersusun dengan benar.		
38	Saya menegur mahasiswa yang parkir sembarangan.		
39	Saya selalu memperhatikan lingkungan kampus.		
40	Saya bersemangat ketika bekerja.		
41	Saya selalu memeriksa keadaan kampus.		
42	Saya mengerjakan pekerjaan dengan jujur.		

LAMPIRAN B DATA PENELITIAN



No	1	2	4	6	9	10	11	12	13	14	15	17	18	20	21	22	23	24	27	30	31	32	34	35	36	37	38	39	40	41	42	JLH	Shift	
1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	17	1	
2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	6	1	
3	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	18	1	
4	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	19	1
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
6	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	21	1	
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1
8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	4	1	
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	3	1
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1
11	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	19	1
12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	1
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1
14	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
15	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	17	1
16	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
17	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	21	1
18	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
19	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
20	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
21	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	22	1	
22	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	27	1	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	29	2	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	29	2	
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	30	2	
26	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	2	
27	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	25	2
28	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	26	2
29	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	27	2	
30	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	26	2	
31	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	26	2	
32	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	28	2	
33	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	28	2	
34	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	28	2	
35	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	26	2	
36	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	25	2	
37	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	25	2	
38	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	27	2	
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	28	2	
40	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	29	2	
41	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	28	2	
42	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	28	2	
43	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	22	2	
44	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	24	2	

LAMPIRAN C *OUTPUT SPSS*



Scale: SKALA STRESS KERJA**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	44	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	44	100.0

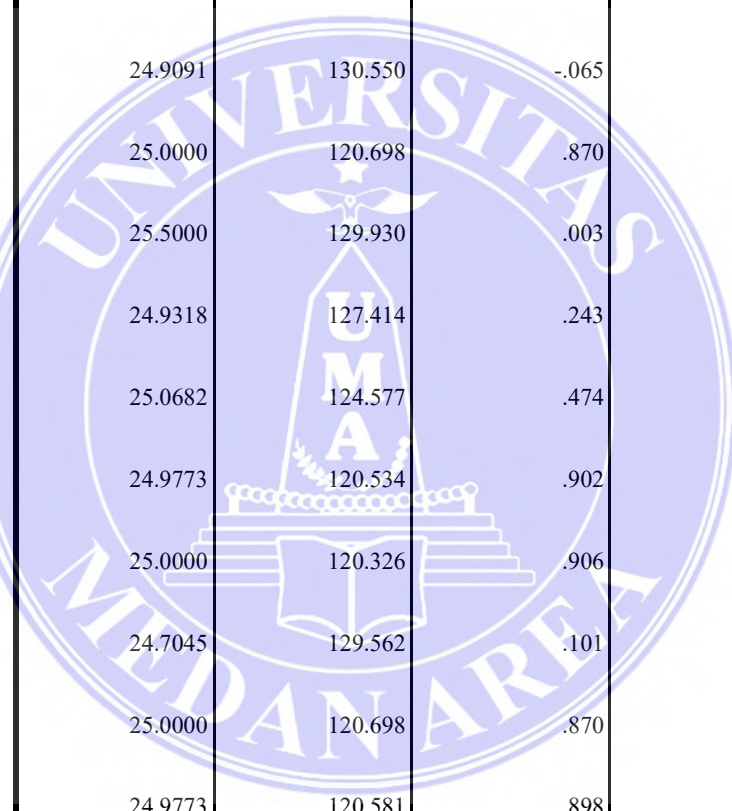
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

1	.932
2	.965
3	.954
4	.966
5	.946
6	.
N of Items	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	24.8864	127.033	.301	.	.955
VAR00002	24.9545	120.510	.925	.	.951
VAR00003	24.8636	130.027	-.011	.	.956
VAR00004	25.2273	122.412	.670	.	.953
VAR00005	24.8636	127.702	.241	.	.955
VAR00006	25.2045	122.353	.672	.	.953
VAR00007	24.7273	131.226	-.206	.	.956
VAR00008	25.1364	127.562	.199	.	.955
VAR00009	25.5455	127.416	.355	.	.954
VAR00010	25.0000	120.698	.870	.	.951
VAR00011	24.9773	120.581	.898	.	.951
VAR00012	25.0000	120.512	.888	.	.951
VAR00013	24.9773	120.441	.912	.	.951
VAR00014	24.9773	120.302	.926	.	.951
VAR00015	25.0227	120.767	.850	.	.951
VAR00016	25.0455	126.603	.293	.	.955
VAR00017	25.1136	124.336	.490	.	.954
VAR00018	24.9545	120.510	.925	.	.951
VAR00019	24.8636	129.609	.034	.	.956



VAR00020	24.9545	120.510	.925	.	.951
VAR00021	24.9773	120.441	.912	.	.951
VAR00022	24.9773	120.534	.902	.	.951
VAR00023	24.9545	120.510	.925	.	.951
VAR00024	25.0682	125.600	.381	.	.954
VAR00025	25.3636	128.702	.112	.	.956
VAR00026	24.9091	130.550	-.065	.	.957
VAR00027	25.0000	120.698	.870	.	.951
VAR00028	25.5000	129.930	.003	.	.956
VAR00029	24.9318	127.414	.243	.	.955
VAR00030	25.0682	124.577	.474	.	.954
VAR00031	24.9773	120.534	.902	.	.951
VAR00032	25.0000	120.326	.906	.	.951
VAR00033	24.7045	129.562	.101	.	.955
VAR00034	25.0000	120.698	.870	.	.951
VAR00035	24.9773	120.581	.898	.	.951
VAR00036	25.2045	125.794	.358	.	.954
VAR00037	25.2727	126.482	.304	.	.955
VAR00038	25.1591	125.811	.355	.	.955
VAR00039	25.2045	123.097	.603	.	.953
VAR00040	25.1818	123.687	.547	.	.953

VAR00041	25.2955	125.608	.389	.	.954
VAR00042	25.0000	120.279	.911	.	.951

Scale Statistics

	Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
Part 1	13.5682	35.925	5.99379	21 ^a
Part 2	12.0909	31.340	5.59825	21 ^b
Both Parts	25.6591	130.090	11.40572	42





LAMPIRAN D NORMALITAS



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
stress kerja	44	18.3182	10.92208	.00	30.00

A. NPar Tests

Notes

Output Created	28-SEP-2021 11:14:37
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 44 File

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=Y	
Resources	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
	/MISSING ANALYSIS.	
	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Number of Cases Allowed ^a	196608

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		stress kerja
Normal Parameters ^{a,b}	N	44
	Mean	18.3182
	Std. Deviation	10.92208

	Absolute	.207
Most Extreme Differences	Positive	.178
	Negative	-.207
Kolmogorov-Smirnov Z		1.373
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Explore

Output Created	28-SEP-2021 11:15:18	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

N of Rows in Working Data
File

44



Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=Y
		/PLOT BOXPLOT HISTOGRAM
		/COMPARE GROUPS
		/STATISTICS EXTREME
Resources		/MISSING LISTWISE
		/NOTOTAL.
	Processor Time	00:00:01.53
	Elapsed Time	00:00:01.66

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stress kerja	44	100.0%	0	0.0%	44	100.0%



UNIVERSITAS MEDAN AREA

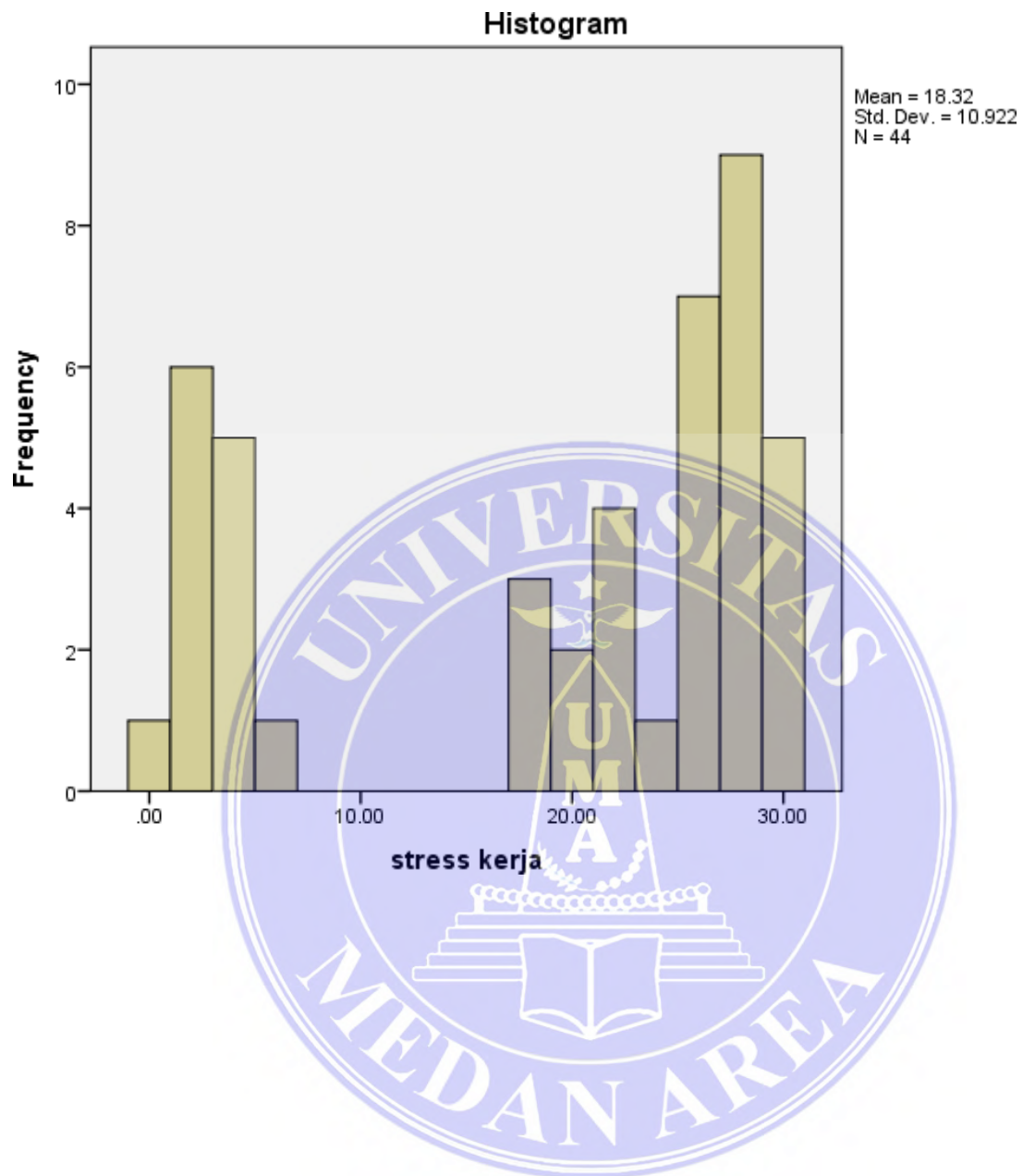
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

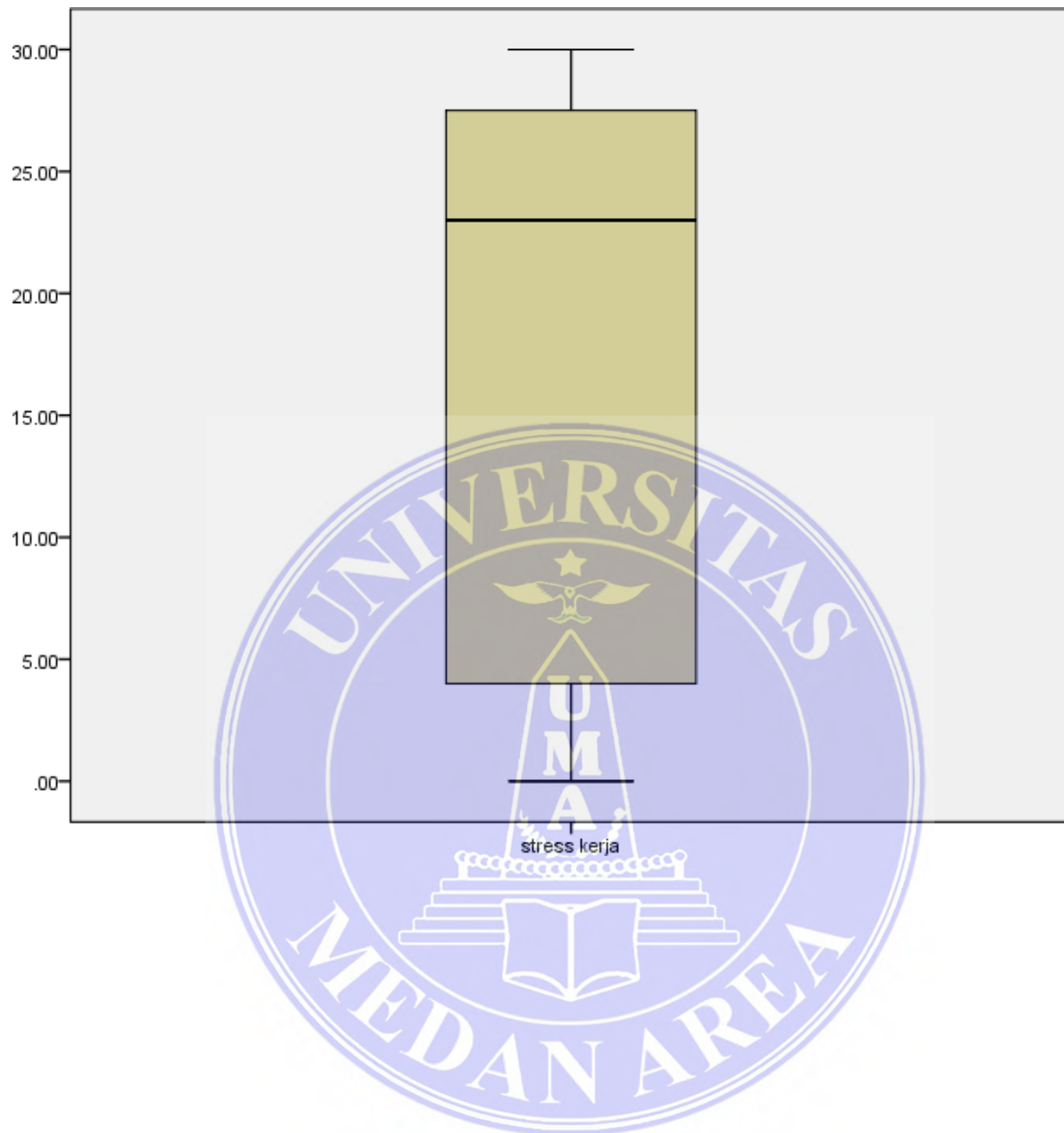
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

	Case Number	Value
stress kerja	1	25 30.00
	2	23 29.00
	Highest 3	24 29.00
	4	26 29.00
	5	40 29.00
	1	5 .00
	2	19 1.00
	Lowest 3	18 1.00
	4	16 1.00
	5	20 2.00 ^a







LAMPIRAN E HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

Notes

Output Created	09-OCT-2021 14:25:57	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	44
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax	ONEWAY VAR00001 BY VAR00002 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

Elapsed Time	00:00:00,02
--------------	-------------

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			
					Lower Bound	Upper Bound		
Shift Pagi	22	9.68	9.172	1.956	5.62	13.75		

VAR00001

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean			
					Lower Bound	Upper Bound		
Shift Pagi	22	9.68	9.172	1.956	5.62	13.75		

UNIVERSITAS MEDAN AREA

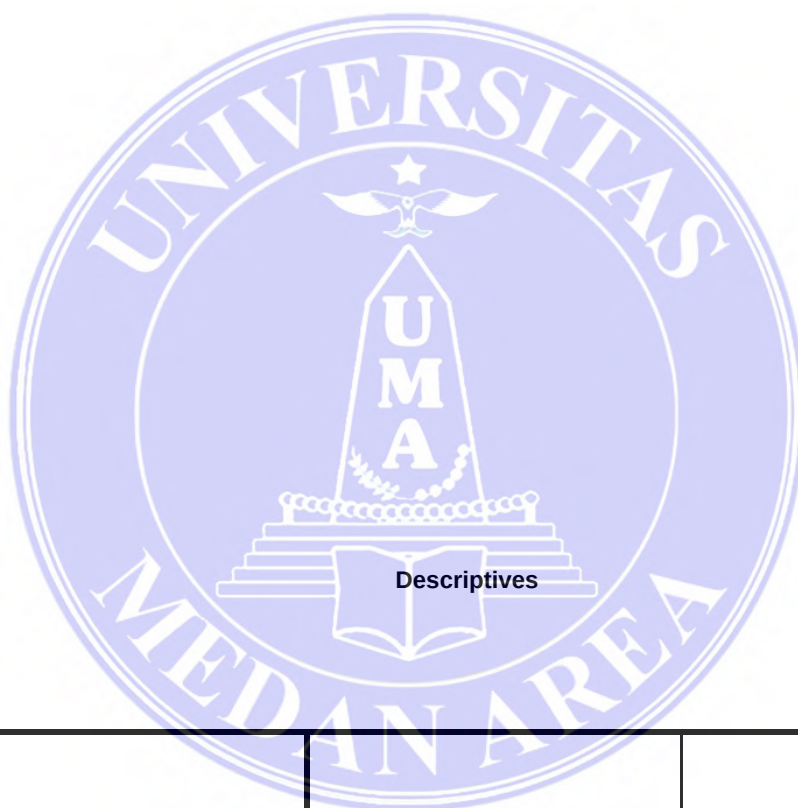
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

Shift Malam	22	26.95	1.963	.419	26.08	27.83		
Total	44	18.32	10.922	1.647	15.00	21.64		



Descriptives

VAR00001

	Minimum	Maximum
Shift Pagi	0	27
Shift Malam	22	30
Total	0	30

Test of Homogeneity of Variances

VAR00001

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
117.168	1	42	.000

	Stres kerja
--	--------------------

Mann-whitney U	10.500
Wilcoxon W	263.500
Z	-5.449
Asymp. Sig (2-tailed)	.000



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7360170, 7364348 JS (061) 7360112 Medan 20223
Kampus II Jalan Defetwadi Nomor 791 Jalan Sei Sengap Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 JS (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: umma@uma.ac.id

Nomor : 664/PSI/01.10/VII/2021

Lampunan

Hal

Pengambilan Data

Medan, 05 Juli 2021

Yth. Wakil Rektor Bidang Administrasi Universitas Medan Area

Di

Tempat

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

Nama : Winda Trinit Harefa
NPM : 178600337
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Universitas Medan Area, Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate / Jl. Gedung PBSI, Medan 20223 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Perbedaan antara Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Satpam Universitas Medan Area".

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.

Selubungan 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 Universitas yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Enli Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

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

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

Document Accepted 17/6/22



SURAT KETERANGAN Nomor : 4360/UMA/B/01.7/X/2021

Rektor Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Wiinda Triniat Harefa
No. Pokok Mahasiswa : 178600337
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Psikologi

Benar telah selesai Pengambilan Data di Universitas Medan Area pada tanggal 5 sd 10 September 2021 dengan judul skripsi "Perbedaan Antara Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Satpam Universitas Medan Area".

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

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 13 Oktober 2021

An Rektor,

Wakil Rektor Bidang Administrasi



[Signature]
Dr. Gary Maharaul Barus, SH, M.Hum



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22