

**PERBEDAAN STRES KERJA ANTARA KARYAWAN YANG TINGGAL
DENGAN KELUARGA DAN YANG BERJAUHAN
DI PT. SAMPOERNA AGRO TBK SUMSEL**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH :
SYARAFINA AMALIA NASUTION
17.860.0181



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

Document Accepted 23/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)23/11/22

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN STRES KERJA ANTARA
KARYAWAN YANG TINGGAL DENGAN
KELUARGA DAN YANG BERJAUHAN DI PT.
SAMPOERNA AGRO TBK SUMSEL

NAMA MAHASISWA : SYARAFINA AMALIA NASUTION

NPM : 178600181

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING

(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

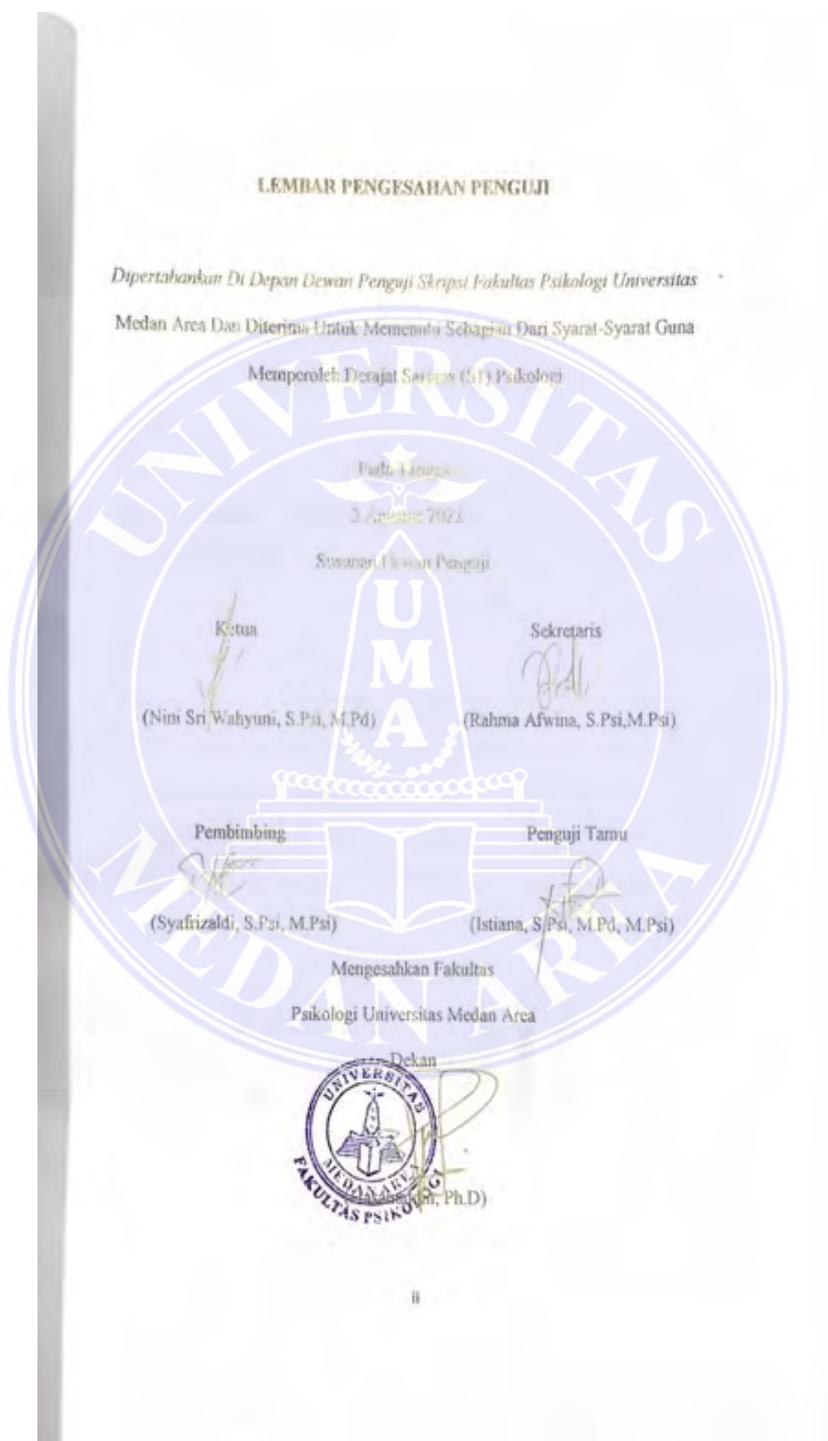
Mengetahui :

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan

FAKULTAS PSIKOLOGI (Arif Fachrian, Ph.D)



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Syarafina Amalia Nasution

NIM : 178600181

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

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 di kemudian 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.

Medan, 22 Agustus 2022



Syarafina Amalia Nasution

178600181

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Syarafina Amalia Nasution

NPM : 178600181

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Perbedaan Stres Kerja Antara Karyawan Yang Tinggal Dengan Keluarga Dan Yang Berjauhan Di Pt.Sampoerna Agro Tbk Sumsel** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk perangkat 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.

Medan, 22 Agustus 2021



(Syarafina Amalia Nasution)

PERSEMBAHAN

Yang pertama sujud syukur kepada Allah SWT atas diberikannya kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan jalan yang cukup panjang untuk saya. Kupersembahkan hasil karya tulis ini untuk kedua orang tua saya, Ayahanda **Ir. Mulkan Nasution** dan Ibunda **Alfriani Hafni Hasibuan** tercinta yang selalu memberikan limpahan kasih sayang, perhatian dan selalu memenuhi semua kebutuhan saya. Terimakasih atas semua kerja keras dan perjuangannya, tetesan air mata dan keringatnya, yang sampai kapanpun tak bisa saya membalasnya, hanya doa yang mampu dipanjatkan semoga Allah membalas dengan sebaiknya balasan Akhirat kelak. Saya berterimakasih dengan diri saya yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini

MOTTO

Selesaikanlah apa yang menjadi tanggung jawabmu

— Syarafina Amalia Nasution —



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Syarafina Amalia Nasution
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 05 Mei 1999 Jenis
Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan : Mahasiswi
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Jl. Gaharu Bambu v no.24

Menerangkan Dengan Sebenarnya:

PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 02 Batam Kota pada tahun 2005-2011
2. Tamatan SMP Harapan 1 Medan pada tahun 2011-2014
3. Tamatan SMA Harapan 1 Medan pada tahun 2014-2017
4. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2017

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan judul **“Perbedaan Stres Kerja Antara Karyawan Yang Tinggal Dengan Keluarga dan Yang Berjauhan di Pt. Sampoerna Agro Tbk Sumsel”**. Salam dan shalawat dilantunkan kepada Nabi Muhammad SAW, sang pencerah yang menuntut umatnya dari alam gelap menuju alam yang terang dengan segala ilmu dan ajarannya.

Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana Psikologi (S. Psi) pada jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Medan Area, disamping memberikan pengalaman kepada penulis untuk meneliti dan menyusun karya ilmiah berupa skripsi.

Dengan menyelesaikan skripsi ini, penulis diberi bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara materi maupun moril. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Pada:

1. Bapak **Drs. M. Erwin Siregar, MBA** selaku Ketua Yayasan Universitas Medan Area
2. Bapak **Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc** selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak **Dr. Hasanuddin, Ph.D** selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

4. Bapak **Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan, nasehat serta motivasi dan saran bagi peneliti sehingga peneliti bisa mencapai titik akhir dalam penulisan skripsi
5. Ibu **Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd** selaku Ketua, Ibu **Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi** selaku Penguji Tamu dan selaku Sekretaris ibu **Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi**, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah bersedia hadir dan memberikan saran dan masukan-masukan kepada penulis.
6. Kepada pihak perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian disana.
7. Karyawan Pt. Sampoerna Agro Tbk Sumsel yang sudah ikut berpartisipasi dalam mengisi angket saya.
8. Seluruh staf pengajar dan pegawai di lingkungan Jurusan Psikologi Universitas Medan Area atas segala didikan dan bantuannya selama masa perkuliahan.
9. Seluruh keluarga saya, abang tersayang **M. Ari Zoelfanda Nasution, S.T**, kakak tersayang **Ira Aisah Sarahmi Nasution, S.H**, adik tersayang **A. Hafiz Nasution**, dan keponakan tersayang **M. Ozil Alhanan Sebayang** yang selalu memberikan dukungan serta perhatian kepada penulis.
10. Teman diskusi saya **Utami Azrani** dan **Adli Shidqi Daulay, S.T**, yang selalu memberikan masukan dan selalu siap membantu dalam hal apapun disaat saya membutuhkan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Teruntuk sahabat-sahabat saya **Celine Elsa Alfinda, A.Md. Des, Karina Travis, S.Tr.T, Asri Muharika, Jasmine Rafilidya Azzahra, Rassya Alivia, S.E, Namira Fajrina Nasution, S.K.M** yang tetap setia bersama saya sejak SMP hingga kita telah selesai kuliah saat ini. Terima kasih selalu memberikan dukungan dan hiburan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
12. Teruntuk sahabat saya **Tasya Tsabitha Rachmi, BDes, Dhaffa Nuryuliza Kaban, S.Kg, Fina Alfyan, S.T., M.Kom Raihan Nasution, S.K.M, M.KES, Allisya Carissa, S.Kg** yang selalu ada dan menghibur penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk pertemanan yang sudah terjalin selama 8 tahun.
13. Teruntuk sahabat-sahabat seperjuangan saya selama kuliah **Asri Putri Utami, Dini Fariza, Anisa Fatin, Adinda Dhita** yang selalu memberikan dukungan kepada saya tanpa mengharapkan apapun. Terima kasih sudah menjadi bagian dalam sejarah hidup peneliti yang luar biasa.
14. Teruntuk sahabat dan teman sepermainan saya sejak SMA **Satrio Abimanyu, Rafif Rizki, Fajar Dharmawan, Thomi Rizqullah** dan **Jouharshah** yang selalu menghibur dan menghilangkan rasa jenuh peneliti selama menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi stambuk 2017 yang telah berjuang bersama-sama dan saling memberikan semangat dan bantuan satu sama lain.

Akhir kata dengan segala bentuk kekurangan dan kesalahan, penulis mengucapkan terima kasih semoga usulan penelitian ini dapat berguna bagi kita semua.



Hormat Saya

Peneliti

ABSTRAK

PERBEDAAN STRES KERJA ANTARA KARYAWAN YANG TINGGAL DENGAN KELUARGA DAN YANG BERJAUHAN DI PT. SAMPOERNA AGRO TBK SUMSEL

Oleh :

Syarafina Amalia Nasution

178600181

Artikel atau tulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami perbedaan stres kerja antara karyawan yang tinggal dengan keluarga dan yang berjauhan/LDM di pt.sampoerna agro tbk sumsel. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala likert. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil yaitu pada angket stres kerja sebanyak 52 item dan terdapat 8 item yang gugur. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah independent sample t-test, berdasarkan analisis data, melalui perhitungan uji-t dengan melihat nilai p sebesar $0,030 < 0,050$. Bahwa karyawan yang berjauhan dengan keluarga memiliki stres kerja yang tergolong tinggi dengan mean empirik = 159,98 > mean hipotetik = 130, sedangkan karyawan yang tinggal dengan keluarga memiliki stres kerja yang tergolong sedang dengan mean empirik 126,30 < mean hipotetik = 130. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan stres kerja antara karyawan yang tinggal dengan keluarga dan yang berjauhan dinyatakan diterima.

Kata kunci: *Stres Kerja, keluarga yang tinggal dengan keluarga, keluarga yang berjauhan*

ABSTRACT

Stress Level Differences Between Employees Living With Family and Employees Living Far From Family at PT. Sampoerna Agro TBK, South Sumatera

By :
Syarafina Amalia Nasution
178600181

The objective of this article or writing is to know and understand the stress differences between employees who live with their families and who are far apart (LDM) in PT. Sampoerna Agro Tbk South Sumatra. Sample taking using sampling technique. Data collection used in this research was scale likert method. Results from the validity and reliability test obtained from the job stress questionnaire showing 52 items and there are 8 items fall. Data analysis method used in this research was independent sample T-Test, based on data analysis through T-test calculations by looking at the p value $0,030 < 0,050$. That employees who live far away from their families have work stress that is classified as high with an empirical mean = 159.98 > hypothetical mean = 130, while employees who live with their families have work stress that is classified as moderate with an empirical mean of 126.30 < hypothetical mean = 130. Thus, the hypothesis which reads that there is a difference in work stress between employees who live with their families and who are far apart is accepted.

Keywords: work stress, living with family, living far from family

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN.....	i
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9

C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II	13
LANDASAN TEORI.....	13
A. Karyawan	13
1. Pengertian karyawan	13
2. Jenis-Jenis Karyawan	14
B. Stres Kerja.....	16
1. Pengertian Stres.....	16
2. Pengertian Stres Kerja.....	17
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	17
4. Aspek-Aspek Stres Kerja	19
5. Ciri-Ciri Stres Kerja	21
C. Keluarga.....	22
1. Pengertian Keluarga	22
2. Tipe atau Bentuk Keluarga.....	24
3. Hidup atau tinggal dengan keluarga	28
4. Hidup atau tinggal berjauhan dengan keluarga (Long Distance Marriage).....	29

D. Perbedaan Stres Kerja Antara Karyawan Yang Tinggal Dengan Keluarga Dan Yang Berjauhan(LDM).....	30
E. Kerangka Konseptual	33
F. Hipotesis.....	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel Penelitian	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	39
METODE ANALISIS DATA	41
BAB IV	44
LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	44
B. Persiapan Penelitian.....	45
C. Pelaksanaan Penelitian.....	47

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	51
E. Pembahasan	56
BAB V	61
SIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Jawaban Skala <i>Stres Kerja</i>	40
Tabel 4.1 Penskoran Item Favorable dan Unfavorable <i>Stres Kerja</i>	47
Tabel 4.2 Skala <i>Stres Kerja</i> Sebelum Uji Coba (<i>Try Out</i>)	50
Tabel 4.3 Skala <i>Stres Kerja</i> Setelah Uji Coba (<i>Try Out</i>)	51
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.5 Uji Normalitas	53
Tabel 4.6 Uji Homogenitas	53
Tabel 4.7 Uji Hipotesis	54
Tabel 4.8 Group Statistics	54
Tabel 4.9 Nilai Hipotetik dan Empirik	57

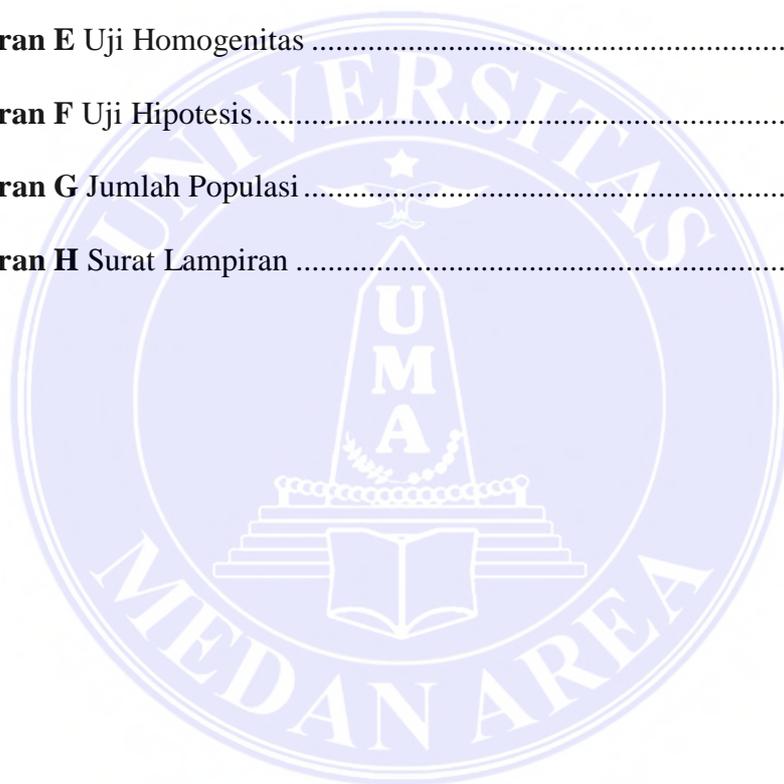
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Kurva Tinggal Bersama Keluarga.....	56
Gambar 4.2 Kurva Tidak Tinggal Bersama Keluarga.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala <i>Stres Kerja</i>	68
Lampiran B Data Penelitian Sebelum <i>Try Out</i>	74
Lampiran C Uji Validitas dan Reliabilitas	76
Lampiran D Uji Normalitas.....	79
Lampiran E Uji Homogenitas	81
Lampiran F Uji Hipotesis.....	83
Lampiran G Jumlah Populasi	85
Lampiran H Surat Lampiran	89



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk sosial, menjadi makhluk sosial artinya manusia melakukan interaksi bersama masyarakat yang membuat manusia tidak bisa hidup sendiri atau memenuhi kebutuhannya sendiri. Dengan melakukan interaksi manusia membutuhkan biaya atau modal yang mengharuskan manusia menjadi makhluk ekonomi.

Sebagai makhluk ekonomi, seluruh aktivitas yang dijalankan ialah agar memperoleh pendapatan yang kedepannya dapat berguna sebagai pemenuhan kebutuhan hidupnya. Bertambahnya segala keperluan manusia yang membuat alasan setiap individu untuk berusaha supaya dapat terpenuhinya segala kebutuhan. Banyak cara yang dilaluinya, diawali dari menemukan pekerjaan yang layak, memiliki gaji yang lebih besar sesuai dengan pekerjaan, dan sarana prasarana yang diberikan. Melalui bekerja, manusia menjadi karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan dalam hidupnya.

Karyawan adalah seseorang yang masuk ke perusahaan dengan tujuan untuk bekerja, melaksanakan sebaik mungkin pekerjaannya seperti halnya yang diinstruksikan oleh perusahaan, selaras akan apa yang tertera secara garis besar pada uraian pekerjaan di masing-masing departemen.

Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan dan bergantung satu sama lainnya. Karyawan memerlukan perusahaan untuk menjadi tempat kerjanya dalam mendapatkan imbalan yang bisa dipakai sebagai kebutuhan sehari-hari. Perusahaan memerlukan karyawan untuk menjadi sumber daya manusia yang menggerakkan roda perusahaan agar perusahaan bisa menciptakan produk dengan kuantitas dan kualitas yang dikehendaki oleh pelanggan.

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan terkadang bekerja dengan penuh tekanan. Banyak hal yang menyebabkan karyawan merasa tertekan yaitu konflik dengan rekan kerja, pimpinan yang otoriter, pekerjaan yang menumpuk untuk dikerjakan, jam kerja yang lebih panjang, deadline pekerjaan, kurangnya komunikasi pada sesama karyawan, dan berjauhan dengan keluarga.

Karyawan yang mampu mengontrol stres tentu bisa mencapai target, saat karyawan mampu mencapai target sesuai dengan KPI yaitu target produksi, target presentase buah masak, target program pemupukan, target biaya perhektar, target biasa panen. Hasil yang dapat diperoleh karyawan ketika mencapai target yang di inginkan perusahaan tentu mendapatkan pencapaian yang di inginkan karyawan juga seperti mendapatkan reward, dari reward tersebut bisa menghasilkan kenaikan gaji, bonus dan promosi.

Manusia dasarnya tidak bisa terlepas dari suatu keadaan yang mengakibatkan stres, seluruh individu bahkan anak-anak pun pastinya akan

mengalami stres. Hal tersebut membawa dampak negatif yang dapat dirasakan pada seseorang.

Kemampuan karyawan dalam menghadapi stres dengan berbagai macam cara agar karyawan dapat dengan nyaman bekerja. Stres yaitu perolehan dari kurang ataupun tidak terdapatnya keselarasan diantara individu (dalam artian kecakapannya, bakatnya, maupun kepribadiannya) terhadap lingkungan, dimana menyebabkan ketidakmampuan individu dalam menghadapi beragam tuntutan dengan efektif pada dirinya (Munandar, 2001).

Stres kerja yaitu sebuah respons seorang individu, secara mental ataupun fisik akan sebuah ubahan pada lingkungan sekitarnya dimana membuatnya terancam serta terganggu (Anoraga, 2001). Ada tiga sumber stres yakni lingkungan, komunitas, keluarga, dan diri sendiri (Sarafino, 2004).

WHO (*World Health Organization*) sendiri mendefinisikan, stres kerja yaitu tanggapannya individu ketika tekanan serta tuntutan pekerjaan tidak selaras pada kemampuan serta pengetahuannya untuk mengatasi hal tersebut. Menurut Ekawarna (2018) Stres kerja yaitu dimana berkaitan pada pekerjaan. Akibat karyawan yang menghadapi stres pada pekerjaannya bisa memberi pengaruh potensi karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu alasan mengapa stres diperlukan adanya pembahasan ialah karena seorang individu yang stres tidak bisa mengerjakan pekerjaan secara maksimal maka akan berdampak negatif terhadap hasil kerjanya (Bliese & Jex, 2012).

Adanya tekanan tersebut bisa menyebabkan stress kerja terhadap karyawan. Stres kerja bisa menyebabkan masalah yang dapat merugikan diri

sendiri dan perusahaan. Pada diri sendiri stres kerja menyebabkan cemas, tidak konsentrasi saat bekerja, menarik diri, pusing, sakit badan, mual, menolak menyelesaikan pekerjaan, ceroboh, dan putus asa.

Stres kerja juga dapat merugikan perusahaan, dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi karyawan. Yang kemudian akan berdampak pada perusahaan kekurangan produktivitas dan hasil pekerjaan pada karyawan.

Stres dapat berkelanjutan jika tidak diselesaikan, yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan. Hal yang dapat mengurangi stres adalah keberadaan keluarga sebagai penguat dan pendukung untuk seorang individu, hal tersebut mengapa keberadaan keluarga bisa sebagai pemicu tinggi rendahnya stress yang dirasakan karyawan. Keberadaan keluarga bisa meminimalisir beban atau masalah yang sedang dialami seorang individu.

Jauh dari keberadaan keluarga dengan segala bentuk masalah jelas akan menjadi tekanan tersendiri yang menyebabkan stres kerja pada karyawan. Jauh dari keberadaan keluarga, berusaha mengandalkan diri sendiri dan tidak mempunyai tempat sharing saat merasakan stres kerja. Sehingga harus terdapat tempat untuk tempat berlindung atau menyampaikan supaya karyawan menimalisirkan stres kerja. Merujuk pendapat Muluk (1995) keberadaan keluarga adalah informasi non verbal ataupun verbal berupa suatu perilaku yang diperoleh dikarenakan keberadaan seseorang yang mendorong dimana hal tersebut dapat memberikan manfaat secara emosional serta

tindakan untuk pihak yang menerima dukungan. Dukungan keluarga bisa meminimalisir beban atau masalah yang sedang dialami seorang individu.

Berdasarkan fenomena yang ditemui dilapangan, stres yang terjadi diperusahaan ini yang terlihat pada karyawan yang jauh dengan keluarga adalah mood yang tidak baik saat sedang bekerja sehingga melampiaskan kepada karyawan yang lain, pusing yang dirasakan karyawan karena stres kerja, mudah tersinggung, merasa tertekan, kurang betah, kehilangan semangat sehingga dalam melakukan pekerjaan kurang optimal.

Berbagai macam yang membuat karyawan menjadi stres dalam bekerja yaitu ketika karyawan memiliki masalah dalam pekerjaan, seperti ditegur atasan, lembur, jam pekerjaan yang lebih lama, pekerjaan yang menumpuk, dikejar deadline dan lain lain. karyawan tidak bisa membagi keluh kesah dikarenakan jauh dengan keluarga, tetapi perkembangan zaman yang semakin modern manusia lebih mudah berkomunikasi melalui *video call* maupun *voice call* namun karena penempatan pekerjaan yang jauh dari perkotaan yang membuat karyawan pun susah untuk menghubungi keluarga karena signal yang kurang bagus. Sehingga karyawan saat mempunyai masalah dalam pekerjaan sulit menceritakan pada keluarga yang tinggalnya berjauhan dan menimbulkan stres pada karyawan dikarenakan tidak mempunyai tempat untuk berkeluh kesah karena jauh dengan keluarga. Berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap karyawan yang mengalami stress kerja dan tinggal jauh dengan keluarga :

“saya merasa ketika saya stres dalam pekerjaan, ada banyak masalah dilapangan. Ketika target tidak tercapai, dan banyak hal yang membuat saya stres. Saya pusing, apalagi keluarga jauh gabisa liat anak istri langsung terus juga khawatir gimana keadaan anak istri kalo signal lagi gak bagus. Jadi kalo ada masalah kerjaan paling saya dikamar melamun, dan dibawa sampe kantor jadi terkadang mood saya tidak bagus pada karyawan yang lain” (wawancara 15 Desember 2021).

Hakikatnya manusia merupakan makhluk sosial dan individual yang tidak bisa hidup sendiri. Seorang individual memerlukan pihak lain untuk mencukupi kebutuhan interaksinya. Individu akan melakukan komunikasi, mengemukakan keinginan, gagasan atau ide dan perasaan yang dipunyainya. Hal tersebut karenanya kelangsungan hidup manusia diperlihatkan dari pergaulan diantara manusia didalam keluarga.

Secara generik keluarga bagi masyarakat diketahui dengan kehadiran suami dan istrinya yang seharusnya hidup bersama dibawah satu atap. Dalam kehidupan masyarakat tradisional, keluarga yang baru didirikan tinggal Bersama anak dan istrinya dalam satu rumah atau tinggal Bersama keluarga besar dalam lingkungan sama. Dalam proses kelangsungan hidup, masyarakat dapat berubah sejalan dengan tuntutan kebijakan dan kebutuhan pembangunan atau kebijakan pada industrialisasi yang menuntut paksa seorang individu untuk bermigrasi secara semi permanent karena seseorang tersebut bekerja yang mengharuskan untuk berjauhan dengan keluarga.

Di era ini terdapat banyak pasangan yang tidak tinggal bersama keluarga yang dipengaruhi faktor pekerjaan atau karier dan Pendidikan. Bagi keluarga yang tinggal berjauhan, banyak pengorbanan dan tantangan yang harus dihadapi sebab keterbatasan waktu, keterbatasan signal.

Karyawan membutuhkan kehadiran keluarga secara langsung agar bersemangat dalam menjalani keseharian dalam bekerja jika memiliki kendala dalam pekerjaan. Karyawan yang tinggal jauh dengan keluarga pada saat pulang ke rumah, tidak terdapat satu orang pun yang dapat diajak berbicara mengenai apa saja yang sedang dialami pada pekerjaan.

Tinggal dengan keluarga atau tidak tinggal dengan keluarga memiliki perbedaan yang dapat dirasakan karyawan. Sebagai karyawan yang tinggal dengan keluarga dapat lebih mudah berdiskusi apapun ketika memiliki masalah dalam pekerjaan, memiliki support system yang dimiliki yaitu anak dan istri. Dapat bermain dengan anak, atau berkeluh kesah dengan istri jika mengalami masalah dalam pekerjaan yang bisa mengurangi stres yang dirasakan karyawan saat bertemu keluarga dirumah. Tetapi karyawan yang tinggal berjauhan dengan keluarga, memiliki kendala disaat signal kurang bagus untuk menelfon. Karyawan pun sulit berbagi keluh kesah saat mengalami stress dalam pekerjaan, yang akhirnya karyawan lebih berat merasakan masalah pada pekerjaan saat keluarga tinggal berjauhan.

Keluarga merupakan ikatan antara perempuan dengan laki-laki menurut hukum serta UU perkawinan secara sah hidup berdampingan dengan keterikatan emosional dan aturan dimana perorangan memiliki perannya sendiri-sendiri sebagai anggota dari keluarga (Efendi dan kawan kawan, 2009).

Keluarga merupakan dua individu atau lebih yang tergantung sebab hubungan pernikahan, ikatan darah, ataupun adopsi, serta mereka hidup dalam

satu rumah tangga, melakukan interaksi satu sama lainnya dan di dalamnya memiliki perannya sendiri-sendiri, dan mempertahankan serta menciptakan suatu kebudayaan (Mufidah, 2013). Keluarga didefinisikan sebagai kesatuan sosial yang paling kecil dipunyai oleh manusia yang berperan selaku makhluk sosial (Munandar, 1992).

Sarwono (2001) mengatakan bahwa pernikahan jarak jauh adalah suatu kondisi ketika seorang pria dan seorang wanita terpisah adanya jarak sebab alasan tertentu, sehingga sukar bagi pasangan untuk jarang bertemu. Pernikahan jarak jauh ialah pola hubungan jarak jauh yang ditunjukkan dari jarang bertemu antara seorang pria dengan wanita, dan pasangan biasanya tinggal di kota yang tidak sama (Scott, 2002). Bukan hanya suami yang sering tinggal di luar kota untuk mencari nafkah dalam menutupi kehidupan sesudah menikah, tidak jarang ditemukan wanita ke luar kota karena segala macam alasan seperti pekerjaan ataupun pendidikan.

Menurut wawancara yang dilakukan di Pt. Sampoerna Agro Tbk Sumsel adalah banyak karyawan yang tidak tinggal dengan keluarga dikarenakan lokasi pekerjaan yang jauh dari perkotaan dan memiliki anak-anak yang sudah bersekolah jadi karyawan tidak bisa membawa anak dan istri tinggal di perkebunan yang membuat karyawan tidak memiliki tempat berkeluh kesah ketika memiliki kendala dalam pekerjaan. Berikut hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap karyawan yang mengalami stress kerja dan tinggal dengan keluarga :

“ya namanya pekerjaan ada masanya ketika kerjaan sedang tidak bagus, panen pun gak tercapai sesuai target perusahaan. Pasti semua karyawan mengalami stress tapi ketika pulang kerumah liat anak saya ngajak saya main, atau bertingkah yang bikin saya ketawa terkadang masalah itu sedikit membuat saya lupa kalo jumpa anak istri saya apalagi juga liat anak saya masih balita masih lucu lucunya”(wawancara 15 Desember 2021).

Mengacu pemaparan diatas sehingga penulis sangat tertarik melaksanakan penelitian dengan judul: **“Perbedaan Stres Kerja Antara Karyawan Yang Tinggal Dengan Keluarga Dan Yang Berjauhan Di Pt. Samporna Agro Tbk Sumsel”**

B. Identifikasi Masalah

Stres kerja yaitu sesuatu yang dirasakan karyawan, berupa perasaan tertekan yang dapat menghambat pekerjaan. Stres kerja adalah sebuah keadaan tegang yang berimbas pada kondisi, emosi, serta proses berpikirnya seorang individu, stres berlebih bisa mengancam kemampuannya individu dalam menghadapi lingkungannya hingga akhirnya bisa memberikan gangguan pada pekerjaannya (Handoko dalam Wibowo, 2014).

Stres kerja sangat penting diperhatikan oleh karyawan, jika karyawan mengalami stres kerja bisa berdampak pada pekerjaan. Karyawan merasa malas dalam bekerja, tidak semangat dalam bekerja.

Stres kerja juga dapat berdampak pada perusahaan, dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi karyawan. yang kemudian akan berdampak pada perusahaan kekurangan produktifitas dan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Stres kerja harus dijadikan perhatian krusial bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi bidang ekonomi yang signifikan bagi perusahaan. Karena stres kerja akan mengakibatkan menurunnya motivasi semangat kerja karyawan, dan apabila karyawan gagal dalam mengelola stres akan membuat suasana kerja semakin tak kondusif dimana mampu secara cepat menjadi pemicunya *turn over* karyawan.

Keluarga adalah dua atau lebih seorang individual yang hidup didalam satu rumah tangga dikarenakan terdapatnya hubungan perkawinan, hubungan darah, atau adopsi. Keluarga seperti rumah, tempat dimana bisa berbagi keluh kesah. Keluarga ialah sekelompok orang yang memiliki ikatan kelahiran, pernikahan, dan adopsi yang tujuannya untuk mempertahankan, menciptakan budaya, serta memaksimalkan perkembangan sosial, emosional, mental, dan fisik dari setiap anggota keluarga (Friedman, 2013).

Peran keluarga dalam mengatasi stres adalah dapat lebih mudah berdiskusi apapun ketika memiliki masalah dalam pekerjaan, memiliki support system yang dimiliki yaitu anak dan istri. Dapat bermain dengan anak, atau berkeluh kesah dengan istri jika mengalami masalah dalam pekerjaan yang bisa mengurangi stres yang dirasakan karyawan saat bertemu keluarga dirumah.

C. Batasan Masalah

Peneliti menerapkan batasan masalah pada perbedaan stres kerja antara karyawan yang tinggal dan keluarga dan yang berjauhan. Keluarga adalah dua atau lebih seorang individual yang hidup didalam satu rumah tangga

dikarenakan terdapatnya hubungan perkawinan, hubungan darah, atau adopsi. Sedangkan stres kerja yaitu sesuatu yang dirasakan karyawan, berupa perasaan tertekan yang dapat menghambat pekerjaan. Adapun penelitian ini mengambil sampel di perusahaan Pt.Sampoerna Agro Tbk Sumsel.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang peneliti peroleh yaitu : “Apakah ada perbedaan stres kerja antara karyawan yang tinggal dengan keluarga dan yang berjauhan di pt. sampoerna agro tbk sumsel?”

E. Tujuan Penelitian

Berikut tujuannya pelaksanaan penelitian ini yaitu : “Untuk mengetahui dan memahami perbedaan stres kerja antara karyawan yang tinggal dengan keluarga dan yang berjauhan di pt. sampoerna agro tbk sumsel”.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Harapannya hasil penelitian ini dapat sanggup menambah kontribusi terhadap ilmu psikologi terkhusus pada psikologi organisasi dan industri, kemudian juga bahan pertimbangan terkait pelaksanaan penelitian dalam sektor psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

Harapannya hasil penelitian ini bisa sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan karyawan, terkait stres kerja karyawan, bahwa tinggal

dengan keluarga atau yang berjauhan dengan keluarga beda stres kerja yang di rasakan karyawan Pt. Sampoerna Agro Tbk Sumsel.



BAB II LANDASAN

TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian karyawan

Definisi karyawan kerap disamakan pada definisi SDM (sumber daya manusia), pekerja/tenaga kerja, maupun buruh. Definisi SDM secara makro mencakup seluruh individu selaku warga negara ataupun penduduk sebuah negara ataupun pada batasan suatu area dimana telah memasuki umur angkatan kerja maupun yang telah mendapatkan pekerjaan. Kemudian SDM secara makro pun mencakup individu yang ada pada usia produktif, walaupun dikarenakan beragam masalah maupun sebab masih ada yang tidak produktif sebab belum melaksanakan pekerjaan yang ada dalam masyarakat. Definisi SDM secara mikro yakni orang ataupun manusia yang melaksanakan pekerjaan ataupun menjadi anggotanya sebuah perusahaan yang dinamakan pegawai, personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, serta lainnya (Simamora, 2005).

Karyawan secara spesifik yakni individu yang mempergunakan kemampuan serta tenaganya guna memperoleh imbalan berbentuk pendapatan, uang ataupun bentuk lain pada pihak yang memberikan pekerjaan, majikan, ataupun pengusaha. Karyawan yakni individu yang

melaksanakan pekerjaan dalam sebuah lembaga (perusahaan, kantor, serta lainnya) untuk memperoleh upah ataupun gaji (Alwi dan kawan kawan, 2006). Karyawan pada penelitian ini diartikan selaku tenaga kerja yang berkerja pada PT. Sampoerna Agro Tbk Sumsel, yakni mereka yang ada pada struktur perusahaan dimana memperlihatkan tugas, hubungan, wewenang, serta tanggung jawab yang setiap jabatan ataupun posisi miliki.

Berpatokan pada penjabaran diatas, bisa dikatakan karyawan yaitu individu yang melaksanakan pekerjaan maupun individu yang menjual tenaga serta pikiran guna memperoleh kompensasi ataupun upah dengan jumlah yang sudah ditetapkan serta disepakati lebih dulu.

2. Jenis-Jenis Karyawan

a. Karyawan tetap

Karyawan tetap didefinisikan dalam KBBI selaku pegawai yang melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan (badan usaha) berlandaskan surat keputusan secara tetap. Sementara pekerja tetap pada kamus bisnis dan bank (dalam Mangkunegara, 2010) yakni individu yang melaksanakan pekerjaan yang dibayar gaji ataupun upah dengan tetap dalam periode tertentu baik terdapat atau tidaknya kegiatan diberikan bayaran secara tetap, serta tidak bergantung dengan hari masuk kerja. Pegawai tetap berdasar pada peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009 yakni, “pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termaksud anggota dewan komisaris dan

anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.”

b. Karyawan kontrak

Karyawan kontrak yakni individu yang melaksanakan pekerjaan dalam sebuah lembaga dimana menganut suatu waktu kerja yang dilandaskan pada kontrak ataupun perjanjian yang dinamakan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu). PKWT didefinisikan selaku “perjanjian kerja yang didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun.” (UU RI ketenagakerjaan 2003, pasal 59 ayat 1).

c. Karyawan honorer

Karyawan honorer pada kamus Bisnis dan Bank dijelaskan selaku individu yang melaksanakan pekerjaan secara tidak tetap disertai upah yang jumlahnya berdasar pada hari kerjanya. Tenaga honorer pada PP No. 48 tahun 2005 pasal 1 dijelaskan selaku “seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau daerah.”

Berpatokan pada penjabaran tersebut, bisa dikatakan bahwasanya karyawan sendiri mempunyai tiga jenis yang meliputi: Karyawan tetap, yakni individu yang melaksanakan pekerjaan secara tetap berlandaskan

surat keputusan pada sebuah badan usaha. Karyawan kontrak, yakni individu yang melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan berdasar pada sebuah perjanjian. Kemudian karyawan honorer, yakni individu yang melaksanakan pekerjaan secara tidak tetap dimana upahnya dibayarkan berdasar pada akumulasi hari kerjanya.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Stres yaitu sebuah keadaan dinamik dimana membuat seseorang dikonfrontasikan pada suatu tuntutan, kendala, ataupun peluang yang dihubungkan pada sesuatu yang dia sangat inginkan serta perolehannya di persepsikan selaku tidak penting serta pasti (Robbins, 2002).

Stres yaitu sebuah respons untuk menyesuaikan proses psikologis ataupun perbedaan individual dimana diakibatkan oleh tindakan dari peristiwa situasi, ataupun lingkungan yang membuat permintaan fisik ataupun psikologis pada seorang individu secara berlebih (Gibson dan kawan kawan, 1996).

Stres timbul apabila timbul distorsi dari keadaan optimum dimana tidak bisa dibenahi secara mudah hingga akhirnya menyebabkan sebuah ketidakseimbangan diantara kemampuan individu pada tuntutan pekerjaannya (Fraser, 1992).

Berdasarkan teori uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwasannya stres adalah gangguan yang dihadapi seseorang karena

adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kenyataan bahwa individu tidak dapat memuaskan kebutuhan atau keinginannya.

2. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan selaku keadaan yang timbul melalui individu yang berinteraksi pada pekerjaannya dimana dicirikan melalui perubahannya individu yang memaksanya melenceng dari fungsi normalnya (Robbin, 2002).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, (Riwidikdo, 2008).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013)

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwasannya stres kerja yaitu kondisi tidak nyaman atau perasaan penuh tekanan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006), mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja :

a. Faktor lingkungan kerja

perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan. contohnya : keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b. Faktor organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

c. Faktor individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

— Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

— Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

— Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi stress terdiri dari empat hal yaitu :

- a. *Extra Organizational Stressor*, yang terdiri dari perubahan social teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
- b. *Group Stressor*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam gru, kurangnya dukungan social, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal
- c. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-effiaicy*, dan daya taha psikologis

Berlandaskan uraian diatas faktor yang mempengaruhi stres kerja dari faktor yang mempengaruhi stres dari Robbins (2006) yakni faktor lingkungan kerja, faktor organisasional dan faktor individual, sedangkan menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi stress terdiri dari empat hal yaitu : *extra organizational stressor, group stressor, individual stressor*.

4. Aspek-Aspek Stres Kerja

Robbins (2006) menjelaskan aspek dari stres kerja mencakup:

- a. Aspek fisiologis, dimana mencakup: sakit punggung, naiknya tekanan darah, otot kaku, sakit kepala, kehilangan daya ataupun lelah, serta serangan jantung.

- b. Aspek psikologis, dimana mencakup: gampang marah, depresi, cemas, gelisah, marah-maraha, mudah tersinggung, kebosanan, serta bingung.
- c. Aspek perilaku, dimana mencakup: tidak memenuhi ataupun mudah membatalkan janji, mudah menyalahkan individu lainnya, gemar menyerang ataupun mencari kesalahannya individu lain, mabuk maupun meminum minuman keras frekuensi ensi meningkat, serta istirahat yang kurang teratur.

Aspek stres kerja menurut Cooper (dalam Chairizal dan kawan kawan, 2014) meliputi:

- a. Stres dikarenakan peran, yakni tidak jelasnya peran.
- b. Keadaan kerja, yakni jadwal pekerjaan.
- c. Pertumbuhan karier, yakni keamanan kerja.
- d. Faktor interpersonal, yakni perhatian manajemen yang kurang pada karyawannya.
- e. Tampilan rumah-pekerjaan, yakni stres dikarenakan mempunyai pekerjaan ganda.
- f. Struktur organisasi, yakni tidak terlibatnya karyawan pada penentuan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas, aspek stres kerja dari Robbins (2006) yakni meliputi: Pertama aspek fisiologis, dimana mencakup sakit punggung, naiknya tekanan darah, otot kaku, sakit kepala, kehilangan daya ataupun lelah, serta serangan jantung. Kedua aspek psikologis, dimana

mencakup gampang marah, depresi, cemas, gelisah, marah-marrah, mudah tersinggung, kebosanan, serta bingung. Ketiga aspek perilaku, dimana mencakup tidak memenuhi ataupun mudah membatalkan janji, mudah menyalahkan individu lain. Aspek-aspek kerja menurut Cooper (dalam Chairizal dan kawan kawan, 2014) adalah stres dikarenakan peran, yakni tidak jelasnya peran, keadaan kerja yakni jadwal pekerjaan, pertumbuhan karier yakni keamanan kerja, faktor interpersonal yakni perhatian manajemen yang kurang pada karyawannya, tampilan rumah-pekerjaan, yakni stres dikarenakan mempunyai pekerjaan ganda, struktur organisasi yakni tidak terlibatnya karyawan pada penentuan keputusan.

5. Ciri-Ciri Stres Kerja

Menurut Beehr dan Newman (2009) ciri ciri stres kerja yaitu:

- Cemas
- Tidak konsentrasi
- Menarik diri
- Tidak percaya diri
- Frustrasi
- Pusing
- Sakit badan
- Mual
- Sulit tidur
- Jantung berdebar

Robbins & Coulter (2010) mengungkapkan tentang ciri-ciri stres sebagai berikut :

a. Fisik

Perubahan dalam metabolisme, bertambahnya detak jantung dan napas, naiknya tekanan darah, sakit kepala, dan potensi serangan jantung.

b. Perilaku

Perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi *alcohol* atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

c. Psikologis

Ketidakpuasan kerja, tekanan, kecemasan, lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan ciri-ciri stress menurut Beehr & Newman (2009) yaitu : cemas, tidak konsentrasi, menarik diri, tidak percaya diri, frustrasi, pusing, sakit badan, mual, sulit tidur, dan jantung berdebar. Sedangkan ciri-ciri stres menurut Robbins & Coulter (2010) yaitu : fisik, perilaku, dan psikologis.

C. Keluarga

1. Pengertian Keluarga

Keluarga adalah unit terkecil dari masyarakat yang terdiri atas kepala keluarga dan beberapa orang yang terkumpul dan tinggal di suatu

tempat di bawah satu atap dalam keadaan saling ketergantungan (Effendi, 2005).

Keluarga merupakan sekumpulan orang yang dihubungkan oleh ikatan perkawinan, adopsi, kelahiran yang bertujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan budaya yang umum, meningkatkan perkembangan fisik, mental, emosional dan sosial dari tiap anggota (Sudhiarto, 2007).

Keluarga adalah kumpulan dua orang atau lebih individu yang bergabung karena hubungan darah, perkawinan, atau adopsi, hidup dalam satu rumah tangga, saling berinteraksi satu sama lainnya dalam perannya dan menciptakan dan mempertahankan suatu budaya (Bailon dan kawan kawan, 2002).

Menurut Fatraya (2018) hubungan jarak jauh menyebabkan pasangan terpisah oleh jarak (geografis) seperti beda kota, beda negara bahkan beda benua. Pasangan yang sudah menikah dan tidak dapat tinggal atau hidup dalam satu atap artinya sedang menjalani hubungan jarak jauh dikenal dengan istilah *Commuter Marriage* atau *Long Distance Marriage* (Mulyadi dan kawan kawan, 2016).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya keluarga adalah kelompok kecil dalam masyarakat yang terdiri dari sepasang laki-laki dan wanita, serta anak-anaknya yang mana mereka terikat oleh perkawinan yang didalamnya terdapat peran dan fungsi. Yang bisa saja keluarga tidak tinggal bersama karena faktor pekerjaan yang mengharuskan untuk berjauhan.

2. Tipe atau Bentuk Keluarga

Beberapa tipe atau bentuk keluarga menurut Sudiharto (2007), antara adalah sebagai berikut:

a. Keluarga inti (*Nucler Family*)

Keluarga yang dibentuk karena ikatan perkawinan yang direncanakan yang terdiri dari suami, istri, dan anak-anak, baik karena kelahiran (natural) maupun adopsi.

b. Keluarga besar (*Extended Family*)

Keluarga inti ditambah keluarga yang lain (karena hubungan darah), misalnya kakek, nenek, bibi, paman, sepupu termasuk keluarga modern, seperti orang tua tunggal, keluarga tanpa anak, serta keluarga pasangan sejenis (*guy/lesbian families*).

c. Keluarga Campuran (*Blended Family*)

Keluarga yang terdiri dari suami, istri, anak-anak kandung dan anak-anak tiri.

d. Keluarga menurut hukum umum (*Common Law Family*) : Anak-anak yang tinggal bersama.

e. Keluarga orang tua tinggal

Keluarga yang terdiri dari pria atau wanita, mungkin karena telah bercerai, berpisah, ditinggal mati atau mungkin tidak pernah menikah, serta anak-anak mereka yang tinggal bersama.

f. Keluarga Hidup Bersama (*Commune Family*)

Keluarga yang terdiri dari pria, wanita dan anak-anak yang tinggal bersama berbagi hak dan tanggung jawab, serta memiliki kepercayaan bersama.

g. Keluarga Serial (*Serial Family*)

Keluarga yang terdiri dari pria dan wanita yang telah menikah dan mungkin telah punya anak, tetapi kemudian bercerai dan masing-masing menikah lagi serta memiliki anak-anak dengan pasangannya masing-masing, tetapi semuanya menganggap sebagai satu keluarga.

h. Keluarga Gabungan (*Composite Family*)

Keluarga yang terdiri dari suam dengan beberapa istri dan anak-anaknya (poligami) atau istri dengan beberapa suami dan anak-anaknya (poliandri).

i. Hidup bersama dan tinggal bersama (*Cohabitation Family*)

Keluarga yang terdiri dari pria dan wanita yang hidup bersama tanpa ada ikatan perkawinan yang sah.

Menurut Friedman (1998) Tipe keluarga ada 2 yaitu :

a. Tipe keluarga tradisional

— Keluarga inti, yaitu suatu rumah tangga yang terdiri dari suami, istri, dan anak (kandung atau angkat)

— Keluarga besar, yaitu keluarga inti ditambah dengan keluarga lain yang mempunyai hubungan darah, misalnya : kakek, nenek, keponakan, paman, bibi.

— Keluarga “*Dyad*”, yaitu suatu rumah tangga yang terdiri dari suami dan istri tanpa anak.

— “*Single Parent*”, yaitu suatu rumah tangga yang terdiri dari satu orang tua (ayah/ibu) dengan anak (kandung/angkat). Kondisi ini dapat disebabkan oleh perceraian atau kematian.

— “*Single Adult*”, yaitu suatu rumah tangga yang hanya terdiri seorang dewasa (misalnya seorang yang telah dewasa kemudian tinggal kost untuk bekerja atau kuliah).

b. Tipe keluarga non tradisional

— *The unmarried teenege mather*

Keluarga yang terdiri dari orang tua (terutama ibu) dengan anak dari hubungan tanpa nikah.

— *The stepparent family*

Keluarga dengan orang tua tiri

— *Commune family*

Beberapa pasangan keluarga (dengan anaknya) yang tidak ada hubungan saudara hidup bersama dalam satu rumah, sumber dan fasilitas yang sama, pengalaman yang sama : sosialisasi anak dengan melalui aktivitas kelompok atau membesarkan anak bersama.

— *The non marital heterosexual cohibitang family*

Keluarga yang hidup bersama dan berganti-ganti pasangan tanpa melalui pernikahan.

— *Gay and lesbian family*

Seseorang yang mempunyai persamaan sex hidup bersama sebagaimana suami-istri (*marital partners*).

— *Cohabitng couple*

Orang dewasa yang hidup bersama diluar ikatan perkawinan karena beberapa alasan tertentu.

— *Group-marrige family*

Beberapa orang dewasa menggunakan alat-alat rumah tangga bersama yang saling merasa sudah menikah, berbagi sesuatu termasuk sexual dan membesarkan anaknya.

— *Group network family*

Keluarga inti yang dibatasi set aturan atau nilai-nilai, hidup bersama atau berdekatan satu sama lainnya dan saling menggunakan barang-barang rumah tangga bersama, pelayanan, dan tanggung jawab membesarkan anaknya.

— *Foster family*

Keluarga menerima anak yang tidak ada hubungan keluarga atau saudara didalam waktu sementara, pada saat orang tua anak tersebut perlu mendapatkan bantuan untuk menyatukan kembali keluarga yang aslinya.

— *Homeless family*

Keluarga yang terbentuk dan tidak mempunyai perlindungan yang permanen karena krisis personal yang dihubungkan dengan keadaan ekonomi dan atau *problem* kesehatan mental.

— Gang

Sebuah bentuk keluarga yang destruktif dari orang-orang muda yang mencari ikatan emosional dan keluarga yang mempunyai perhatian tetapi berkembang dalam kekerasan dan kriminal dalam kehidupannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tipe keluarga menurut Sudiharto (2007) yaitu : keluarga inti, keluarga besar, keluarga campuran, keluarga menurut hukum umum, keluarga orang tua tinggal, keluarga hidup bersama, keluarga serial, keluarga gabungan, keluarga hidup bersama tinggal bersama. Sedangkan menurut Friedman (1998) tipe keluarga ada 2 yaitu : tipe keluarga tradisional, dan tipe keluarga non tradisional.

3. Hidup atau tinggal dengan keluarga

Pengertian tinggal dengan keluarga menurut Effendy (1998) adalah unit terkecil dari masyarakat yang terdiri dari kepala keluarga dan beberapa orang yang berkumpul dan tinggal di suatu tempat dibawah suatu atap dalam keadaan saling ketergantungan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa hidup atau tinggal dengan keluarga adalah suatu hubungan yang terdiri dari suami, istri dan anak yang tinggal dalam satu atap.

4. Hidup atau tinggal berjauhan dengan keluarga

Sarwono (2001) mengatakan bahwa *long distance marriage* adalah keadaan ketika pasangan suami istri dipisahkan oleh jarak karena suatu alasan yang menyebabkan pasangan sulit dan jarang untuk bertemu.

Hampton (2004) menambahkan pengertian mengenai pernikahan jarak jauh atau sering disebut dengan *long distance marriage* adalah dimana pasangan dipisahkan oleh jarak fisik yang tidak memungkinkan adanya kedekatan fisik untuk periode waktu tertentu.

Scott (2002) mendefenisikan pernikahan jarak jauh adalah pola hubungan jarak jauh yang ditandai jarangya pertemuan atau tatap muka antara suami istri dan biasanya pasangan tersebut tinggal di kota yang berbeda. Tidak hanya suami yang biasanya tinggal di luar kota untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidup setelah menikah namun tidak jarang juga ditemui istri yang tinggal di luar kota berbeda dengan berbagai alasan seperti bekerja atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan hidup atau tinggal jauh dari keluarga adalah sesuatu yang dialami suami istri atau anak yang mengharuskan hubungan jarak jauh dikarenakan pekerjaan atau pendidikan yang dilakukan dalam periode tertentu.

D. Perbedaan Stres Kerja Antara Karyawan Yang Tinggal Dengan Keluarga Dan Yang Berjauhan(LDM)

Menurut Hasibuan (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Setiap karyawan yang bekerja akan ditempatkan diberbagai kota yang sesuai dengan jabatannya yang membuat karyawan berjauhan dengan keluarganya.

Untuk karyawan terdapat dua hal berbeda yaitu, karyawan yang bisa tinggal bersama keluarga, dan ada yang harus berjauhan dengan keluarga yang mengharuskan karyawan tidak tinggal satu atap dengan istri dan anak. Scott (2002) mendefenisikan pernikahan jarak jauh adalah pola hubungan jarak jauh yang ditandai dengan jarang melakukan pertemuan antara seorang pria dan wanita, dan pasangan biasanya tinggal di kota yang berbeda. Tidak hanya suami yang sering tinggal di luar kota untuk bekerja untuk menutupi kehidupan setelah menikah, tidak jarang ditemukan wanita ke luar kota karena berbagai alasan seperti pekerjaan atau pendidikan.

Anggota keluarga biasanya hidup bersama dalam satu rumah, jika hidup terpisah mereka tetap menganggap rumah tangga tersebut sebagai rumah merek (Burges dan kawan kawan, 1963).

Keberadaan keluarga dalam pekerjaan adalah hal yang dibutuhkan pada karyawan. saat karyawan mengalami stres, karyawan mempunyai keluarga yang bisa diajak sharing dan menimalisirkan stres yang dirasakan pada karyawan. Jadi keberadaan keluarga untuk karyawan sangat diperlukan

dan merupakan bagian penting bagi karyawan yang bekerja. Keberadaan keluarga dapat membuat karyawan merasa lebih tenang dalam menjalankan masalah dalam pekerjaannya.

Hal ini menunjukkan bahwa keluarga sangat berpengaruh pada tingkat stres kerja pada karyawan. Didukung dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Haifa Hamid (2018) yaitu “Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Stres Kerja Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri” hasil dari penelitian ini adalah Hal ini juga dirasakan oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Hidup jauh di Negara asing dengan berbagai permasalahan jelas akan menjadi tekanan tersendiri bagi para TKI saat bekerja di luar negeri. Jauh dari orang-orang terdekat seperti keluarga, berusaha beradaptasi dengan lingkungan yang baru tentunya akan sangat berat jika dihadapi sendiri. Maka harus ada tempat untuk menyampaikan atau tempat berlindung agar individu merasa bahwa dirinya memiliki dukungan dari orang-orang terdekat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis terbukti dalam penelitian ini, ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada TKI dan ada hubungan negatif yang artinya jika dukungan sosial keluarga tinggi maka stres kerja akan rendah. Analisis korelasi memiliki probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$.

Didukung dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sindy Arie Pradini, Emi Wuri Wuryaningsih, Enggal Hadi Kurniyawan(2020) dengan judul Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Stres Kerja Pada Petani Tembakau di Kecamatan Kalisat Kabupaten

Jember Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh petani memperoleh hasil nilai tengah 47(45-49) yang termasuk dalam kategori rendah, sedangkan dukungan sosial keluarga diperoleh nilai tengah 75(73-76) yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil analisis dengan uji *Spearman* didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,174 ($p > 0,05$) yaitu tidak ada hubungan antara dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada petani tembakau di Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember. Penelitian ini secara analisis bivariat tidak terdapat hubungan, tetapi hasil analisis kedua variabel sesuai dengan teori yaitu apabila dukungan sosial keluarga tinggi, maka stres kerja rendah.

Stres kerja dapat diartikan selaku keadaan yang timbul melalui interaksinya individu pada pekerjaannya dimana dicirikan melalui perubahan yang memaksanya untuk berbelok dari fungsi normalnya (Robbins, 2002).

Maharani & Andayani (2003) menjelaskan, stres bisa timbul dalam beragam tempat maupun kondisi yang baru serta berbeda. Keadaan lingkungan terus mengalami perubahan setiap saatnya, sehingga individu diharuskan bisa beradaptasi pada wujud hubungan baru di beragam kondisi selaras pada peranan yang ia bawaikan secara semakin matang.

Berpatokan pada penjelasan yang sudah peneliti sampaikan, bisa dikatakan bahwa memiliki perbedaan stres kerja yang signifikan antara karyawan yang tinggal dengan keluarga dan yang berjauhan (LDM).

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Ada perbedaan stres kerja antara karyawan yang tinggal dengan keluarga dan karyawan yang berjauhan dengan keluarga, dengan asumsi karyawan yang berjauhan dengan keluarga lebih tinggi tingkat stresnya dibanding karyawan yang tinggal dengan keluarga. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi karyawan yang tinggal dengan keluarga lebih rendah tingkat stresnya dibanding karyawan yang berjauhan dengan keluarga.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian. Adapun pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai (A) Jenis penelitian, (B) Identifikasi variabel penelitian, (C) Definisi operasional variable penelitian, (D) Populasi dan sampel penelitian, (E) Teknik pengumpulan data, (F) validitas dan reabilitas, dan (G) Metode analisis data.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan metode survei. Survei adalah metode riset dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variabel Bebas (X) :
 - a. Tinggal dengan keluarga
 - b. Berjauhan dengan keluarga
2. Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2007) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional pada penelitian ini adalah:

1. Tinggal dengan keluarga dan berjauhan dengan keluarga.
 - a. Tinggal dengan keluarga adalah satu kondisi psikologis dimana sepanjang waktu yang dibutuhkan pasangan yang tinggal dalam satu rumah yang bertemu setiap hari.
 - b. Berjauhan dengan keluarga adalah yang tidak tinggal dalam kurun waktu yang lama. Data ini di dapat dari dokumentasi kantor.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang ada pada individu berupa perasaan tertekan, marah, gelisah yang dirasakan individu pada saat bekerja. Data stres kerja diungkap dengan menggunakan ciri-ciri stres kerja menurut Menurut Beehr dan Newman (2009) yaitu : Cemas, Tidak konsentrasi, Menarik diri, Tidak percaya diri, Frustrasi, Pusing, Sakit badan, Mual, Sulit tidur, Jantung berdebar.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) 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. Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau seluruh individu yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu karyawan di Pt.Sampoerna Agro Tbk Sumsel yang berjumlah 76 karyawan. 38 karyawan dari karyawan yang tinggal bersama keluarga, dan 38 karyawan yang berjauhan dengan keluarga.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian.

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2013) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar berfungsi (Arikunto, 2006). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto, 2002). Jadi sampel yang dapat digunakan

Beberapa alasan pengambilan sampel adalah:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana,
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data,
- c. Lebih mudah dalam penyebaran angket karena sudah ditentukan jumlahnya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2009). Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi total sampel

dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 karyawan di Pt. Sampoerna Agro Tbk Sumsel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala pengukuran yaitu 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). Penelitian dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui.

1. Skala Stres Kerja

Dalam penelitian ini bentuk alat ukur peneliti menggunakan teori Beehr dan Newman (2009) terdapat ciri-ciri stres kerja yaitu cemas, tidak konsentrasi, menarik diri, tidak percaya diri, frustrasi, pusing, sakit badan, mual, sulit tidur, jantung berdebar.

Teknik pengumpulan data adalah kegiatan atau aktivitas fisik yang dilakukan dalam pengumpulan data yang dibutuhkan (Sinulingga, 2011: 151) pengumpulan data yang peneliti lakukan melalui cara sebagai berikut:

— Teknik Kuisisioner

Penelitian ini merupakan peneliti yang menggunakan kuisisioner sebagai instrumen penelitian. Kuisisioner adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket, sehingga dalam

waktu relatif singkat dapat menjangkau banyak responden. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku. Dalam pelaksanaan survei, kondisi penelitian tidak dimanipulasi oleh peneliti (Prasetyo & Jannah, 2005: 46). Angket dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan. Responden diminta untuk memilih kategori jawaban dengan menconteng pada kolom-kolom kategori yang tersedia. Ada kategori yaitu (SS) Sangat setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju.

Tabel 3.1
Skor Jawaban Skala Stres Kerja

Alternatif jawaban	Skor	
	Favorabel(+)	Unfavorabel(-)
Sangat setuju	4	1
setuju	3	2
Tidak setuju	2	3
Sangat tidak setuju	1	4

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu tolak ukur dalam sebuah penelitian yaitu terkait mengenai cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Oleh sebab itu ada baiknya alat ukur (skala) akan diuji coba (*try out*) terlebih dahulu dengan maksud untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut (Azwar, 2009), karena suatu alat

pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik jika alat ukur tersebut valid dan reliabel. Adapun pengertian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas berasal dari kata “*validity*“ yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana aitem-aitem yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (*representatif*) bagi apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

Pada penelitian ini adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Carl Pearson (Hadi, 2000).

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2007).

Pada penelitian ini adapun teknik yang digunakan untuk mengetahui realibilitas alat ukur (skala) maka digunakan rumus koefisien *alpha cronbach*.

METODE ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

d. Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dalam suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Suatu konsep penelitian jika memiliki tingkat validitas yang tinggi maka tepat instrumen yang diterapkan, jika sebaliknya maka instrumen yang diterapkan kurang tepat. Pengujian validitas ini menggunakan alat bantu yaitu SPSS.

e. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu

mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Reliabilitas artinya indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipakai dua kali mengukur gejala yang sama dan menghasilkan pengukuran yang relatif sama, maka alat ukur tersebut dikatakan reliable. *Alpha* (α) suatu variabel dikatakan handal jika memiliki *alpha* $>0,50$. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen, atau keduanya berdistribusi normal tidaknya. Sampel pengujian diuji dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov Sig $>0,05$ maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya jika angka signifikan Kolmogorov-Smirnov Sig $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Adapun regresi yang baik jika pengujian menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal yakni p value $< 0,05$ dan grafik menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk mengetahui apakah subjek penelitian bersifat homogen. Berdasarkan uji homogenitas varians diketahui bahwa subjek penelitian berasal dari sampel yang homogen. Sebagai kriterianya apabila nilai signifikan atau p beda $> 0,050$ maka

dinyatakan homogen dan apabila nilai signifikan atau p beda $< 0,050$ maka dinyatakan tidak homogen.

c. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengukur perbedaan nilai rata-rata (mean) dari kelompok karyawan yang tinggal bersama keluarga dan yang berjauhan. Maka digunakan pengukuran signifikansi dengan *independent sample T-test*. Dari hasilnya jika uji-t menunjukkan adanya perbedaan, maka hipotesis terbukti.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Mengacu hasil penelitian yang telah diuraikan diatas sehingga dapat disimpulkan penelitian ini yakni berikut ini:

1. Berdasarkan hasil analisis data t-test diketahui bahwa terdapat perbedaan stres kerja antara karyawan yang tinggal dengan keluarga dan karyawan yang berjauhan dilihat dari nilai signifikansi nya $< 0,05$ yaitu 0,03 maka dapat diartikan ada perbedaan stres kerja terhadap karyawan yang tinggal bersama keluarga dan karyawan yang berjauhan dengan keluarga.
2. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan yang tinggal bersama keluarga memiliki *stres kerja* dengan nilai rata-rata 126,30 lebih rendah dibandingkan *stres kerja* yang dimiliki oleh karyawan yang berjauhan dengan nilai rata-rata 159,98.
3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa *stres kerja* pada karyawan yang berjauhan berada pada kategori tinggi, sebab mean hipotiknya 130 lebih kecil dari pada mean empirik 159,98 dimana selisihnya melebihi nilai SD 16,359 dan *stres kerja* yang

tinggal bersama keluarga berada pada kategori sedang, sebab mean hipotetiknya 130 lebih besar dari mean empirik 126,30, dimana selisihnya lebih dari nilai SD 15,897.

4. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan stres kerja karyawan yang berjauhan dengan keluarga lebih tinggi dibandingkan dengan stres kerja karyawan yang tinggal bersama keluarga.

B. Saran

Sesuai kesimpulan dari hasil penelitian diatas, adapun beberapa saran yang peneliti berikan yaitu diantaranya:

1. Kepada Pt. Sampoerna Agro Tbk Sumsel

Agar memperbanyak kegiatan diluar kantor seperti berolahraga pada karyawan, mempermudah sinyal agar lebih baik untuk karyawan dalam menghubungi keluarga yang jauh.

2. Kepada karyawan yang berjauhan dengan keluarga di Pt.Sampoerna Agro Tbk Sumsel

Agar lebih banyak lagi berkomunikasi dengan keluarga, dan juga disarankan agar bisa membawa istri untuk ikut tinggal bersama dan bisa begantian untuk mengunjungi.

3. Kepada peneliti selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki banyak kekurangan, sehingga saran yang dapat diberikan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti ciri-ciri lain yang diperkirakan akan berdampak pada stres

kerja, tidak menggabungkan semua posisi karyawan kedalam 1 sampel.



DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, H., Dardjowidjojo, S., Lapoliwa, H., dan Moeliono, A.M., 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka.
- Anoraga, P., 2001, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- , S., 2002, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- , S., 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Bumi Aksara. Arikunto, S., 2013, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S., 2007, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , 2009, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- , 2015, *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Burgess, A.M., Fejrar, Z., dan Kagan, A., 1963, *Arterial Hypertension and Ischaemic Heart Disease: Comparison in Epidemiological Studies*, World Health Organization Geneva.
- Chairizal, T.N., Ningsih, D.S., dan Nuryanti., 2014, “Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru”, *Jurnal Ekonomi*, Vol.1, No.2, hal. 1-17.
- Efendi., Ferry., dan Makhfudli., 2009, *Keperawatan Kesehatan Komunitas: Teori dan Praktik dalam Keperawatan*, Jakarta : Salemba Medika
- Effendy, N., 1998, *Dasar - Dasar Keperawatan Kesehatan Masyarakat*, Jakarta: EGC.
- Ekawarna, H., 2018, *Manajemen Konflik dan Stres*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Fatraya, D., 2018, *Pengelolaan Hubungan Antarpribadi Pada Pasangan Berpacaran Long Distance Relationship (LDR) untuk Pengembangan Hubungan Berkomitmen Serius*, Skripsi: Universitas Diponegoro.

- Fraser, T.M., 1992, *Stres dan Kepuasan Kerja, Acuan Mencari Alternatif untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja yang Sesuai*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Presindo.
- Friedman., 1998, *Keperawatan Keluarga*, Jakarta: EGC.
- ., 2013, *Keperawatan Keluarga*, Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.H., 1996, *Organisasi Jilid 1 Edisi 8*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadi, S., 2000, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hamid, H., 2018, Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Stres Kerja Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Skripsi: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hampton, J.R.P., 2004, *The Effect of Communication on Satisfaction In Long-Distance and Proximal Relationships of College Students*, Chicago: Loyola University.
- Karimah, E.K., 2012, Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO), Skripsi: Universitas Indonesia.
- Luthans, F., 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT Andi.
- Maharani, O.P., dan Andayani, B., 2003, "Hubungan antara Dukungan Sosial Ayah dengan Penyesuaian Sosial pada Remaja Laki-Laki". *Jurnal Psikologi*. Vol,30, No.1, hal: 23-35.
- Mangkunegara, A.A.A.P., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- ., A.A.A.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufidah., 2013, *Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender*. Edisi Revisi, Malang: UIN Maliki Press.
- Munandar A.S., 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : UI. Munandar,
- U., 1992, *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah,, Petunjuk Bagi Para Guru dan Orang tua*. Jakarta: Gramedia.

- Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil (“PP 48/2005”)
- Prasetyo, B., dan Jannah, M., 2005, *Meoide Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Dasar Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta.
- Riwidikdo, H., 2008, *Statistik Kesehatan*, Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- Robbins, S.P., 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*, Jakarta: Erlangga.
- ., 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan, Jakarta: Erlangga
- ., dan Coulter, M., 2010, *Manajemen*. Edisi Kesepuluh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sarwono, S.W., 2001, *Psikologi Remaja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Scott, W.R., 2000, *Financial Accounting Theory*. USA:Prentice-Hall.
- Simamora, B., 2005, *Analisis Multivariat Pemasaran*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sinulingga, S., 2011, *Metode Penelitian*, Medan: USU Press.
- Sudiharto., 2007, *Asuhan Keperawatan Keluarga dengan Pendekatan Keperawatan Transkultural*, Jakarta: EGC.
- Sugiyono., 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- ., 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- ., 2018, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.
- Suryabrata, S., 2000, *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo., 2014, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi 1-2, Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN A

SKALA STRES KERJA

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan pada skala tersebut.
2. Anda diminta untuk menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi diri anda sendiri. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang diberikan adalah benar.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, yaitu :
 - SS (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 - S (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
 - TS (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 - STS (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya stres saat sedang lembur		√		

Tanda ceklis (√) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

4. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

Selamat Mengerjakan & Terima Kasih

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data - data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak dan Ibu di

Perusahaan :

Nama (Inisial):

Status : (tinggal dengan keluarga/berjauhan dengan keluarga)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa gelisah bila mempunyai masalah dalam pekerjaan				
2	Ketika ditegur atasan membuat saya semakin kuat untuk memperbaiki pekerjaan saya				
3	Saat banyak masalah badan saya tetap stabil				
4	Rasa cemas yang saya rasakan saya pendam sendiri				
5	Saya tetap santai saat sedang banyak pikiran				
6	Saya tidak merasa gelisah bila mempunyai masalah dalam pekerjaan				
7	Saya merasa biasa saja jika sedang banyak tekanan				
8	Saya tidak percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan jika dikejar deadline				
9	Saya tetap konsisten makan siang sebelum melanjutkan mengerjakan deadline				
10	Saat lembur saya selalu bersemangat dan sangat fokus				
11	Ketika mempunyai masalah dalam pekerjaan saya membutuhkan orang lain				
12	Saya tetap tidur pulas setelah ditegur atasan				

13	Ketika pekerjaan menumpuk saya tetap tidur dengan tenang				
14	Saya tetap tenang karena pekerjaan akan selesai tepat waktu				
15	Saya tetap tidur nyenyak dan melanjutkan pekerjaan dipagi hari				
16	Saya pantang menyerah dalam menyelesaikan masalah jika banyak kendala				
17	Saya tetap normal saat mempunyai banyak tekanan				
18	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk dengan nafas yang tenang				
19	Saya yakin dalam menyelesaikan deadline tepat waktu				
20	Saya bisa mengatur nafas dengan tenang jika dipanggil atasan				
21	Saya tetap semangat dalam menyelesaikan banyak pekerjaan				
22	Saya optimis bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang menumpuk				
23	Saat banyak masalah dalam pekerjaan membuat otot saya sakit dan menegang				
24	Saya sulit fokus saat lembur				
25	Pada jam istirahat saya sering menyendiri saat pekerjaan menumpuk				
26	Pada jam istirahat saya mengerjakan pekerjaan yang menumpuk bersama rekan kerja				
27	Saya merasa tenang biarpun pekerjaan belum selesai				
28	Saya merasakan mual kalau telat makan siang karena mengejar deadline				
29	Banyak tekanan dalam bekerja membuat kepala saya nyeri				
30	Ketika mengalami sakit kepala yang luar biasa selalu saya pendam sendiri				
31	Pikiran saya tetap kondusif biarpun sedang kelelahan bekerja				

32	Ketika banyak tekanan pada pekerjaan saya sering menyendiri dikamar				
33	Saya tetap bisa berkonsentrasi ketika pekerjaan saya menumpuk				
34	Ketika ditegur atasan saya mempunyai harapan lagi untuk memperbaiki pekerjaan				
35	Ketika banyak kendala saya merasa stres				
36	Saat sakit kepala saya selalu meminta obat				
37	Saya merasa tidak punya harapan jika ditegur atasan				
38	Rasa cemas yang saya rasakan saya ceritakan dengan orang lain				
39	Saat sedang lembur badan saya tetap fit				
40	Saat sedang banyak pikiran membuat perut saya mual				
41	Jika pekerjaan sedang menumpuk saya merasa tidak yakin bisa menyelesaikannya				
42	Saya merasa deg-degan jika pekerjaan saya tidak selesai				
43	Saya merasa berdebar ketika dipanggil atasan ke ruangannya				
44	Saya suka saat dipanggil atasan				
45	Badan saya tetap segar biarpun mengejar deadline dengan cepat				
46	Jika dipanggil atasan saya selalu merasa mual				
47	Saat ditegur atasan saya semakin fokus bekerja untuk memperbaiki pekerjaan saya				
48	Saya sulit konsentrasi ketika pekerjaan menumpuk				
49	ketika banyak pekerjaan menumpuk membuat jantung saya berdebar				
50	Setelah ditegur atasan saya tidak bisa tidur				
51	Ketika mengejar deadline pekerjaan dengan cepat membuat badan saya pegal				

52	Saya sering migrain saat kelelahan bekerja				
53	Jika banyak pekerjaan saya merasa kesal				
54	Saya minder pada rekan kerja apabila ditegur atasan				
55	Saya sering menarik diri ketika mempunyai masalah dalam pekerjaan				
56	Saat pekerjaan menumpuk saya kepikiran dan kesulitan untuk tidur				
57	Saya cemas ketika pekerjaan tidak selesai tepat waktu				
58	Saya tidak fokus bekerja saat ditegur atasan				
59	Saat lembur kerja badan saya terasa sakit				
60	Saya tidak bisa tidur sebelum semua deadline selesai				



LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

SEBELUM *TRY OUT*



LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

Scale: STRES KERJA**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.940	60

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	146.0000	419.627	.481	.	.941
VAR00002	147.3026	414.561	.422	.	.941
VAR00003	147.2237	412.283	.508	.	.941
VAR00004	147.5000	414.947	.410	.	.941
VAR00005	146.9474	418.851	.394	.	.941
VAR00006	146.6711	404.144	.682	.	.940
VAR00007	147.0000	401.547	.684	.	.940
VAR00008	146.8289	412.357	.522	.	.941
VAR00009	146.7895	404.328	.708	.	.939
VAR00010	146.6842	418.379	.319	.	.942
VAR00011	146.7237	408.816	.613	.	.940
VAR00012	147.0263	409.573	.571	.	.940
VAR00013	146.6711	404.144	.682	.	.940
VAR00014	146.8289	412.357	.522	.	.941

VAR00015	146.7895	404.328	.708	.	.939
VAR00016	147.0132	410.546	.497	.	.941
VAR00017	147.2895	409.808	.578	.	.940
VAR00018	146.0395	422.892	.322	.	.942
VAR00019	147.0263	404.666	.635	.	.940
VAR00020	147.2895	413.515	.496	.	.941
VAR00021	147.3553	415.805	.403	.	.941
VAR00022	146.8026	411.574	.499	.	.941
VAR00023	145.5000	424.040	.288	.	.942
VAR00024	147.6842	414.192	.455	.	.941
VAR00025	146.3158	426.752	.118	.	.942
VAR00026	147.1053	426.629	.091	.	.943
VAR00027	146.0000	419.627	.481	.	.941
VAR00028	146.9474	418.851	.394	.	.941
VAR00029	145.8158	421.592	.344	.	.942
VAR00030	146.0000	419.627	.481	.	.941
VAR00031	146.0000	419.627	.481	.	.941
VAR00032	146.9474	418.851	.394	.	.941
VAR00033	145.8816	418.666	.494	.	.941
VAR00034	147.6842	414.192	.455	.	.941
VAR00035	147.8816	420.532	.331	.	.942
VAR00036	146.9605	408.678	.553	.	.940
VAR00037	147.6842	414.192	.455	.	.941
VAR00038	146.1974	425.894	.204	.	.942
VAR00039	147.0658	420.062	.372	.	.941
VAR00040	146.5263	423.826	.142	.	.943
VAR00041	147.4605	423.265	.242	.	.942
VAR00042	147.2368	414.130	.341	.	.942
VAR00043	146.3421	425.241	.143	.	.942
VAR00044	146.5789	408.674	.642	.	.940
VAR00045	146.4868	434.840	-.322	.	.944
VAR00046	147.4079	427.071	.033	.	.944
VAR00047	146.3684	424.822	.136	.	.943
VAR00048	147.0921	414.538	.365	.	.942
VAR00049	146.0395	422.892	.322	.	.942
VAR00050	146.7237	408.816	.613	.	.940
VAR00051	147.0263	409.573	.571	.	.940
VAR00052	146.6711	404.144	.682	.	.940
VAR00053	146.8289	412.357	.522	.	.941
VAR00054	146.7895	404.328	.708	.	.939
VAR00055	147.0132	410.546	.497	.	.941
VAR00056	147.2895	409.808	.578	.	.940

VAR00057	147.0263	404.666	.635	.	.940
VAR00058	147.2895	413.515	.496	.	.941
VAR00059	145.8816	418.666	.494	.	.941
VAR00060	147.3026	414.561	.422	.	.941



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja
N		76
Normal Parameters	Mean	150.84
	Std. Deviation	16.587
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.042
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Oneway

Test of Homogeneity of Variances

Stres Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.329	1	74	.568

ANOVA

Stres Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1280.842	1	1280.842	4.897	.030
Within Groups	19353.263	74	261.531		
Total	20634.105	75			



LAMPIRAN F
UJI HIPOTESIS

T-Test

Group Statistics

Karyawan		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Stres Kerja	Tinggal Bersama Keluarga	38	126.30	15.897	2.593
	Tidak Tinggal Bersama Keluarga/ LDM	38	159.98	16.359	2.654

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Stres Kerja	Equal variances assumed	.329	.568	2.213	74	.030	8.211	3.710	.818	15.603
	Equal variances not assumed			2.213	73.960	.030	8.211	3.710	.818	15.603



Tinggal dengan keluarga	Berjauhan dengan keluarga
AN	AZ
FA	FD
JS	WA
AS	TK
RA	UM
RM	S
MI	NH
L	MF
KM	KA
HA	IH
MJ	HF
DH	WD
KP	EW
RS	JS
AA	T
IS	LK
FA	AV
KJ	TA
RO	MZ
WC	S
AQ	NS
NM	NA
LM	SS
NW	JZ
WY	CT
NZ	C
K	ES
G	JD
KH	IB
PT	AR
RC	BA
KT	R
OP	AK
WR	DR
AS	HT
SN	RS
TO	SN
SD	NR



LAMPIRAN H
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kualanaram Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360188, 7366870, 7354348 @ (061) 7360112 Medan 20123
Kampus II Jalan Setia Budi Nomor 797 Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225692 @ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 178/FPSI/01.10/XII/2021 13 Desember 2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Sampoerna Agro Tbk Sumsel
di
Tempat

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

Nama : Syarafina Amalia Nasution
NPM : 17B600181
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Sampoerna Agro Tbk Sumsel, Jl. Basuki Rachmat No. 78B, Talang Aman, Kec. Kemuning Kota Palembang, Sumatera Selatan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Stres Kerja Antara Karyawan yang Tinggal dengan Keluarga dan Yang Berjauhan (LDM) Di PT. Sampoerna Agro Tbk Sumsel"*.

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 pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat


Laili Alhuda, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PT. SAMPOERNA AGRO.TBK

JL. BASUKI RAHMAT No.788 - PALEMBANG 30127 - SUMATERA SELATAN - INDONESIA
Telp. (0711) 817951, 811767, 814823, 814026, 811922 - Fax. (0711) 811896, 811214

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1196/BL/X/2021 Sumsel Tgl. 30 Desember 2021

Lamp : 1 (Satu)

Kepada Yth,
Wakil Bidang Akademik
Universitas Medan Area
Di - Tempat

Hal : Telah Selesai Melakukan Penelitian

Sesuai surat wakil bidang akademik Universitas Medan Area No 178/EP/10/10/XII/2021 mahasiswa telah melakukan penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen PT Sampoerna Agro Tbk Sumsel dapat menyetujui nama sebagai berikut

Nama	: Syarafina Amalia Nasution
NPM	: 178600181
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Universitas	: Medan Area

Benar telah selesai melakukan pengambilan data di PT.Sampoerna Agro Tbk Sumsel dengan Judul Skripsi **"PERBEDAAN STRES KERJA ANTARA KARYAWAN YANG TINGGAL DENGAN KELUARGA DAN YANG BERJAUHAN (LDM) DI PT.SAMPOERNA AGRO TBK SUMSEL"**

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

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperluasnya.

PT. SAMPOERNA AGRO TBK SUMSEL



PT. AEK TARUM - BELIFIA

