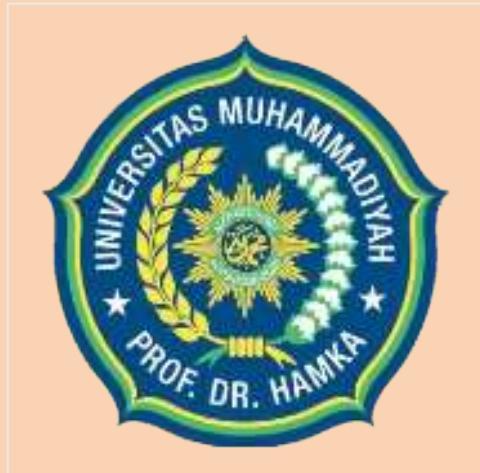


# LAPORAN PENELITIAN

## BAITUL ARQAM



PENGARUH STRESS KERJA DAN KUALITAS TIDUR  
TERHADAP *SUBJECTIVE WELL-BEING* PADA KARYAWAN  
NON PENGAJAR UHAMKA SELAMA PANDEMI COVID-19

Oleh;  
Alvin Eryandra (0319039102)  
Bahrudin (033112859)

FAKULTAS PSIKOLOGI  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA  
JAKARTA  
TAHUN 2021

**LEMBAR PENGESAHAN  
Penelitian Baitul Arqom (Dosen 80 %)**

**Judul Penelitian**

**Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Tidur terhadap Subjective Well-Being pada Dosen UHAMKA selama Pandemi Covid-19**

Ketua Peneliti :Alvin Eryandra

Link Profil simakip :<http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/1193>  
Contoh link: <http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/978>

Fakultas/Program Studi: Psikologi

Anggota Peneliti :Bahrudin

Link Profil simakip : <http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/profile>  
Contoh link: <http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/profile>

Nama Mahasiswa : Safira Anjalie

NIM :1808015113

Waktu Penelitian : 6 Bulan

**Pilihan Fokus Riset UHAMKA**

Fokus Penelitian UHAMKA:Sosial Humaniora

**Luaran Penelitian**

Luaran Wajib :Publikasi Jurnal Status minimal : ***In Review***

Luaran Tambahan :Pemakalah Forum Ilmiah Status minimal : ***Submitted***

Mengetahui,

**Ketua Program Studi**

**Puti Archianti, M.Psi., Psikolog**  
**NIDN. 0326018001**

Ketua Peneliti

**Alvin Eryanda, S.Psi., M.Si.**  
**NIDN.0319039102**

Menyetujui,

Dekan Fakultas Psikologi

**Anisia Kumala, Lc., M.Psi., Psikolog**  
**M.Pd NIDN.0301048102**

Ketua Lemlitbang UHAMKA

**Prof. Dr. Suswandari,**  
**NIDN. 0020116601**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**  
Jln. Tanah Merdeka, Pasar Rebo, Jakarta Timur  
Telp. 021-8416624, 87781809; Fax. 87781809

**SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA PENELITIAN  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA**

Nomor : / F.03.07 / 2021

Tanggal : 19 April 2021

*Bismillahirrahmanirrahim*

Pada hari ini, Senin, tanggal Sembilan Belas, bulan April, Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu, yang bertanda tangan di bawah ini **Prof. Dr. Suswandari, M.Pd**, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA; **ALVIN ERYANDRA S.Psi., M.Si**, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kontrak Kerja Penelitian yang didanai oleh RAPB Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Tahun 2020/2021.

**Pasal 1**

PIHAK KEDUA akan melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul : **PENGARUH STRES KERJA DAN KUALITAS TIDUR TERHADAP SUBJECTIVE WELL-BEING PADA KARYAWAN NON PENGAJAR UHAMKA SELAMA PANDEMI COVID-19** dengan luaran wajib dan luaran tambahan sesuai data usulan penelitian Batch 1 Tahun 2020 melalui simakip.uhamka.ac.id..

**Pasal 2**

Bukti luaran penelitian wajib dan tambahan harus sesuai sebagaimana yang dijanjikan dalam Pasal 1, Luaran penelitian yang dimaksud dilampirkan pada saat Monitoring Evaluasi dan laporan akhir penelitian yang diunggah melalui simakip.uhamka.ac.id.

**Pasal 3**

Kegiatan tersebut dalam Pasal 1 akan dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA mulai tanggal 19 April 2021 dan selesai pada tanggal 20 November 2021.

**Pasal 4**

Berdasarkan kemampuan keuangan lembaga, PIHAK PERTAMA menyediakan dana sebesar Rp.3.000.000,- (Terbilang : *Tiga Juta*) kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1.

**Pasal 5**

Pembayaran dana tersebut dalam Pasal 4 akan dilakukan dalam 2 (dua) termin sebagai berikut;

(1) Termin I 50 % : Sebesar 1.500.000 (Terbilang: *Satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah*) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan proposal penelitian yang telah direview dan diperbaiki sesuai saran reviewer pada kegiatan tersebut Pasal 1 yang dilengkapi dengan tanda tangan asli dekan dan ketua program studi.

(2) Termin II 50 % : Sebesar 1.500.000 (Terbilang: *Satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah*) setelah PIHAK KEDUA mengikuti proses monitoring dan evaluasi serta mengunggah laporan akhir penelitian dengan melampirkan bukti luaran penelitian wajib dan tambahan sesuai Pasal 1 ke simakip.uhamka.ac.id.

#### Pasal 6

(1) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1 dalam waktu yang ditentukan dalam Pasal 3.

(2) PIHAK PERTAMA akan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan tersebut sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1. Bila PIHAK KEDUA tidak mengikuti Monitoring dan Evaluasi sesuai dengan jadwal yang ditentukan, tidak bisa melanjutkan penyelesaian penelitian dan harus mengikuti proses Monitoring dan Evaluasi pada periode berikutnya.

(3) PIHAK PERTAMA akan mendenda PIHAK KEDUA setiap hari keterlambatan penyerahan laporan hasil kegiatan sebesar 0,5 % (setengah persen) maksimal 20% (dua puluh persen) dari jumlah dana tersebut dalam Pasal 4.

(4) Dana Penelitian dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dari keseluruhan dana yang diterima oleh PIHAK PERTAMA sebesar 5 % (lima persen)

Jakarta, 19 April 2021

PIHAK PERTAMA

Lembaga Penelitian dan Pengembangan  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Ketua,

PIHAK KEDUA  
Peneliti,

Prof. Dr. Suswandari, M.Pd

ALVIN ERYANDRA S.Psi., M.Si

Mengetahui  
Wakil Rektor II UHAMKA

Dr. ZAMAH SARI M.Ag.

## ABSTRAK

Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) berdampak pada seluruh aspek kehidupan manusia tanpa terkecuali. Hampir seluruh instansi tempat kerja memberlakukan WFH (Work From Home) dan WFO (Work from Office) secara bergantian, termasuk UHAMKA. Kondisi ini sangatrentan bagi seluruh karyawan yang memiliki beban pekerjaan administratif demi mendukung lancarnya proses pembelajaran di UHAMKA. Ditambah belum terbiasanya melakukan pekerjaan secara daring, tuntutan untuk bekerja secara cepat dan teliti, membuat para karyawan non pengajardi UHAMKA rentan terhadap stres kerja yang mengakibatkan berkangnya kualitas tidur mereka. Kondisi tersebut disinyalir membuat kesejahteraan atau well-being mereka menjadi terganggu. Kesejahteraan atau well-being sendiri menjadi hal yang penting untuk diteliti. Dalam mencapai Kesehatan mental, setiap orang membutuhkan pemenuhan subjective well-being. Seseorang dengan subjective well-being yang tinggi cenderung akan merasakan kebahagiaan, kesenangan dan kepuasan terhadap hidup yang dijalani. Bekerja di masa pandemi memiliki berbagai tantangan, sehingga membuat subjective well-being lebih sulit untuk dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh stress kerja dan kualitas tidur terhadap subjective-well being pada karyawan non pengajar di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka selama pandemi Covid-19. Pengambilan data akan dilakukan kepada seluruh karyawan non pengajar di seluruh fakultas dengan melampirkan 3 kuesioner dalam system Online Learning Uhamka. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Kuesioner Stres Kerja, Kuesioner Pittsburgh sleep quality index, dan Kuesioner subjective well-being. Adapun penelitian diharapkan dapat mencapai luaran wajib berupa publikasi jurnal dengan status minimal in review dan luaran tambahan berupa submit pada forum pemakalah ilmiah.

**Kata Kunci : Stress Kerja; Kualitas Tidur; Subjective Well-Being, Covid-19**

**DAFTAR ISI**

HALAMAN PENGESAHAN .....	1
SURAT KONTRAK PENELITIAN.....	2
ABSTRAK.....	2
DAFTAR ISI.....	3
BAB I. PENDAHULUAN.....	4
1.1 Latar Belakang.....	4
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Urgensi Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1 State of the Art.....	7
2.2 Brand Loyalty.....	7
2.3 Kepuasan Konsumen .....	8
2.4 Roadmap Penelitian.....	10
BAB III. METODE PENELITIAN .....	11
3.1 Metode Penelitian.....	11
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	11
3.3 Alat Ukur .....	11
3.4 Teknik Analisa Data.....	12
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	13
4.1 Hasil Penelitian.....	13
4.2 Pembahasan .....	16
BAB V. KESIMPULAN.....	18
BAB VI. LUARAN YANG DICAPAI.....	20
BAB VII. RENCANA TINDAK LANJUT DAN PROYEKSI HILIRISASI .....	21
DAFTAR PUSTAKA .....	22
LAMPIRAN.....	24

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Virus Covid-19 telah memberikan beberapa perubahan dalam kehidupan manusia mulai dari sektor ekonomi, sosial dan dunia pendidikan. Penularan virus Covid-19 yang terjadi secara cepat dan massif membuat pemerintah Indonesia dituntut untuk melakukan penanganan yang cepat, sigap dan menyeluruh. Dalam upaya menghindari penularan virus ini, pemerintah menerapkan beberapa kebijakan seperti Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) berskala mikro. Pilihan tersebut bukanlah sebuah keputusan yang mudah dan tidak berdampak pada aspek kehidupan manusia. Pembatasan interaksi sosial masyarakat tentu saja dapat menghambat laju pertumbuhan dan kemajuan dalam berbagai sektor kehidupan manusia, seperti segi sosial, ekonomi maupun dunia kerja. Karantina dan gangguan terhadap dunia usaha, larangan bepergian, penutupan sekolah dan langkah penutupan lainnya membawa dampak yang bersifat mendadak dan drastis terhadap pekerja dan perusahaan (International Labour Organization, 2020).

Pandemi Covid-19 telah mempengaruhi aspek-aspek kehidupan masyarakat, yang mengarah pada suatu perilaku kerja, pengalaman, dan kesejahteraan individu. Setelah disebarluaskan anjuran untuk mematuhi protokol kesehatan, angka terinfeksi Covid-19 tidak kunjung menurun, sehingga Ketua DPR RI mengingatkan pemerintah untuk membuat tim nasional penanganan virus Corona yang terpusat (CNN Indonesia, 2020). Perusahaan-perusahaan tidak punya pilihan lain untuk tetap bertahan dengan menerapkan protokol kesehatan di masa seperti ini, banyak tantangan yang harus mereka lewati. Perubahan yang mendadak dalam proses dan kegiatan masyarakat membuat semua pihak harus beradaptasi dalam proses bekerja, termasuk karyawan non pengajar di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Proses bekerja secara daring menimbulkan pro dan kontra dalam penerapannya. Pekerja secara daring diyakini banyak memberikan dampak positif bagi para karyawan, di antaranya bisa memiliki waktu panjang untuk beristirahat maupun berkumpul dengan keluarga.

Namun, di sisi yang lain, tidak sedikit dari mereka yang justru merasa terbebani atas pekerjaannya, sehingga menimbulkan stres kerja dan berdampak pada kualitas tidur mereka karena beban pekerjaannya semakin menumpuk. Beberapa perusahaan di

Indonesia juga mengharuskan pekerjaanya melaporkan pekerjaan mereka secara *real time* selama pemberlakuan WFH. Beberapa perusahaan lainnya memastikan pekerja benar-benar bekerja dengan mewajibkan *conference call* hanya untuk melihat kondisinya. Meski hal ini masuk akal, seseorang pun bisa merasa tertekan karena ada perasaan terus menerus diawasi. Di sisi lain, tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan belum tentu didukung keluarga. Bagi para *single* mungkin membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga tidak terjadi. Tapi bagi para lelakimaupun perempuan yang telah berkeluarga, WFH menjadi sesuatu yang menantang. Pasangan yang kurang kooperatif, anak yang membutuhkan perhatian, hingga rumah yang perlu dibersihkan membuat seseorang merasa kegiatannya terlalu banyak. Ia kehilangan *personal space*. Ditambah lagi para pekerja ini tidak bisa bertemu dengan teman-temannya untuk sekadar bersosialisasi (ILO,2020).

Data yang dihimpun oleh The Commonwealth Fund menemukan sebanyak 33% penduduk Amerika Serikat diduga memiliki gangguan kesehatan mental akibat pandemi COVID-19, disusul oleh penduduk Kanada dan Inggris sebesar 26% (databoks, 2020). Sementara itu di China, Huang dan Zhao (2020) menemukan bahwa pada 7236 orang terdapat prevalensi gangguan kecemasan umum (35,1%), gejala depresi (20,1%), dan kualitas tidur buruk (18,2%) selama pandemi COVID-19. Menurut penelitian Gao (2020) yang dilakukan di China mengindikasikan bahwa tingginya prevalensi gangguan kesehatan mental yang dialami masyarakat salah satunya disebabkan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan skema bekerja dimasa pandemic covid-19 sehingga banyak karyawan yang mengalami stres kerja.

Masalah seberapa besar pengaruh stres kerja yang dialami individu tersebut semua itu tergantungterhadap bagaimana individu itu menanganinya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Rousseau dan Prince (dalam Rahayu, 2000) mengatakan bahwa stres kerja juga dipandang sebagai kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang timbul karena pekerja merasa terancam dalam bekerja. Perasaan terancam ini disebabkan hasil persepsi dan penilaian pekerja yang menunjukkan ada ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara karakteristik tuntutan-tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan kepribadian pekerja. Itu artinya bahwa stres kerja tidak hanya timbul dari tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan saja, akan tetapi juga dapat muncul karena adanya ketidaksesuaian kepribadian antara individu dengan lingkungannya.

Di sisi lain, berdasarkan hasil survei National Sleep Foundation mengatakan bahwa orang berusia 13-64 tahun sebanyak 43% terbangun di malam hari akibat stress setidaknya

satu kali dalam satu bulan. Tidur merupakan suatu kebutuhan dasar biologis makhluk hidup. Kebutuhan tidur seseorang dapat dikatakan baik apabila cukup secara kuantitas maupun kualitasnya. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa berkurangnya kualitas tidur, hingga berbagai tekanan atau stressor yang dialami para dosen, lebih lanjut disinyalir membuat kesejahteraan atau well-being mereka menjadi terganggu. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin melihat Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Tidur terhadap Subjective Well-Being pada Karyawan Non Pengajar dilingkungan UHAMKA.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah apakah terdapat pengaruh stres kerja dan kualitas tidur terhadap subjective well being karyawan non pengajar di lingkungan Uhamka dimasa pandemi covid-19 ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kualitas tidur terhadap subjective well being karyawan non pengajar di lingkungan Uhamka di masa pandemi covid-19.

## **1.4 Urgensi Penelitian**

Dalam rangka pengembangan dan perbaikan proses kerja di lingkungan UHAMKA, penelitian ini sangat penting dilakukan. Selain untuk menjawab permasalahan penelitian, hasil dari penelitian ini dapat menjadi bagian dari evaluasi proses bekerja secara daring yang telah berlangsung dua semester di lingkungan UHAMKA. Hasil dari penelitian ini, dapat pula dijadikan acuan dalam membuat pertimbangan kebijakan dan program pemberdayaan untuk mengatasi stress kerja dan memperbaiki kualitas tidur, agar para karyawan non pengajar UHAMKA data memiliki subjective well-being yang tinggi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 State of the Art**

Menurut Keyes (2006) penilaian terhadap kualitas hidup, dapat dilakukan secara objektif dan subjektif. Penilaian secara objektif dilakukan oleh pihak luar (orang lain) dan berdasarkan pada kriteria tertentu, misal pendapatan, pendidikan terakhir, pekerjaan, dan status kesehatan. Individu atau masyarakat yang lebih kaya (mempunyai pendapatan lebih tinggi) dan lebih berpendidikan (mempunyai pendidikan lebih tinggi) dianggap mempunyai kualitas hidup lebih baik. Pada penilaian subjektif, individu yang bersangkutan yang melakukan penilaian terhadap kualitas hidupnya. Subjective wellbeing termasuk dalam penilaian kualitas hidup yang sifatnya subjektif (Keyes, 2006). Subjective wellbeing sebagai indikator kesehatan mental merupakan hal yang penting bagi individu dan masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan masyarakat dengan ekonomi yang lebih baik dapat hidup lebih lama (Diener & Diner, 2002).

Menurut Hoorn (2007) hasil-hasil penelitian tentang wellbeing sejauh ini telah digunakan sebagai bahan untuk membuat kebijakan sosial, ekonomi dan lingkungan (Hoorn, 2007). Menurut Eid dan Larsen (2008) ada tiga alasan yang mendasari besarnya perhatian individu dan negara terhadap permasalahan subjective wellbeing yaitu: bahwa subjective wellbeing berfungsi sebagai tujuan yang ingin dicapai oleh individu dan merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang lain. Selain itu subjective wellbeing dapat mempermudah munculnya perilaku yang diinginkan. Hasil penelitian Lyubomirski, King dan Diener (2005) menunjukkan bahwa subjective wellbeing merupakan konsekuensi dari kehidupan yang baik dan berfungsi sebagai prediktor dari suatu keberhasilan.

Stres kerja terjadi karena adanya stresor di tempat kerja. Hampir semua aspek di lingkungan kerja dapat menimbulkan stres. Penelitian Aronsson dan Goransson (1999) berdasarkan Statistics' Sweden Labour Market Surveys ( $N=1,564$ ) menunjukkan terdapat 28% karyawan tetap yang tidak menyukai pekerjaannya. Karyawan-karyawan tersebut lebih sering mengalami sakit kepala, mudah lelah dan mengalami depresi ringan. Pada penelitian Aronson dan Goransson (1999) dapat dilihat bahwa stresor pekerjaan yang tidak disukai menjadikan karyawan mengalami stres kerja. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada (stres kerja), menjadikan individu merasakan lebih banyak afek negatif dan ketidakpuasan hidup. Dengan kata lain stres kerja dapat menurunkan subjective wellbeing.

Stres dapat timbul akibat adanya perubahan dalam situasi dan kondisi kerja yang dihadapi karyawan. Menurut Ratnaningtyas (2019) Stres akan menyebabkan ketegangan sehingga individu akan mengalami kesulitan untuk tidur dan tidak mendapatkan kualitas tidur yang baik. Kualitas tidur

dapat dilihat dari akumulasi komponen kuantitatif, yaitu durasi tidur dan komponen kualitatif, seperti latensi tidur, gangguan tidur, dan disfungsi saat siang hari. Apabila hasil dari akumulasi tersebut rendah, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kualitas tidur yang buruk.

Berdasarkan paparan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang pengaruh stres kerja dan kualitas tidur terhadap subjective well being karyawan non pengajar di lingkungan Uhamka dimasa pandemi covid-19.

## 2.2. Subjective Well Being

Diener (2005) mengemukakan bahwa *subjective well-being* merupakan evaluasi kognitif seperti kepuasan hidup dan reaksi afektif yang terdiri dari *positive affect* dan *negative affect*. *Subjective well-being* merupakan suatu keadaan ketika individu mempersepsi dan mengevaluasi tentang segala hal yang terjadi di dalam kehidupan mereka, baik evaluasi kognitif maupun afektif. Cara individu memandang kehidupannya dapat dilakukan secara kognitif yaitu dalam bentuk kepuasan hidup maupun secara afektif dalam bentuk suasana hati dan reaksi emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Diener, 2000). Seseorang dikatakan memiliki *subjective well-being* (SWB) yang tinggi apabila ia merasa puas dengan kondisi hidupnya, sering merasakan emosi positif, dan jarang merasakan emosi negatif (Diener & Larsen, dikutip dalam Eddington & Shuman, 2005).

Subjective wellbeing merupakan aspek penting dari kualitas hidup atau kesehatan mental individu (Page dan Vela-Brodrick, 2009; Keyes, 2006). Pemahaman mengenai kesehatan mental dan perkembangan individu menyatakan bahwa kriteria mental yang sehat bukan hanya mengacu pada tidak adanya penyakit atau disfungsi, namun juga mengacu pada adanya subjective wellbeing. Hasil penelitian mengenai kesehatan mental yang dilakukan Keyes (2006) menunjukkan bahwa individu dengan kesehatan mental yang baik lebih produktif dalam bekerja, dalam kesehariannya dapat berfungsi dengan lebih baik dan lebih sedikit mengalami risiko gangguan kesehatan yang kronis seperti penyakit jantung.

Menurut Eid dan Larsen (2008) ada tiga alasan yang mendasari besarnya perhatian individu dan negara terhadap permasalahan subjective wellbeing yaitu: bahwa subjective wellbeing berfungsi sebagai tujuan yang ingin dicapai oleh individu dan merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang lain. Selain itu subjective wellbeing dapat mempermudah munculnya perilaku yang diinginkan. Hasil penelitian Lyubomirski, King dan Diener (2005) menunjukkan bahwa subjective wellbeing merupakan konsekuensi dari kehidupan yang baik dan berfungsi sebagai prediktor dari suatu keberhasilan. Subjective wellbeing adalah penilaian subjektif individu terhadap kehidupannya secara umum. Dalam

hal ini penilaian yang dilakukan individu melibatkan penilaian secara kognitif maupun afektif, terhadap keseluruhan hidupnya, termasuk kesehatan, pekerjaan ataupun keluarganya (Diener, 1984; Diener, Sapta & Suh, 1998; Keyes, 2006). Diener (1984) menekankan tentang tiga hal penting mengenai subjective wellbeing, yaitu: penelitian tentang subjective wellbeing berkenaan dengan evaluasi mengenai kehidupan individu yang sifatnya subjektif, yaitu menggunakan kriteria yang ditentukan oleh individu itu sendiri. Subjective wellbeing melibatkan evaluasi individu secara keseluruhan terhadap kehidupannya, dan penilaian subjective wellbeing meliputi penilaian positif dan penilaian negatif.

### **2.3 Stres Kerja**

Stress adalah respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka menghadapinya (Santrock, 2002). Lazarus (dalam Baskoro, 2003) berpendapat bahwa stres merupakan gejala yang terjadi di dalam proses penyesuaian antara individu dengan lingkungannya, selanjutnya stress akan terjadi bila ada tuntutan-tuntutan terhadap individu melebihi kemampuan penyesuaianya. Hal ini dapat dikatakan bahwa stress sebagai bentuk hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai sebagai sesuatu yang mengancam atau sesuatu yang menekan.

Gibson (1997) menegaskan bahwa stres merupakan sebuah respon adaptif yang disertai dengan perbedaan individu dengan proses psikologis yang disebabkan oleh tindakan, situasi, maupun peristiwa dari lingkungan yang dapat memberikan beban fisik atau psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Robbin, Stephen, dan Judge, Timothy A. (2007), stres merupakan sebuah kondisi dinamis individu ketika dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, maupun sumber daya yang berhubungan dengan keinginan individu yang hasilnya mereka pandang menjadi penting dan tidak pasti. Robbins (2006) mengatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya dimana memiliki karakteristik yaitu perubahan individu yang menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Mangkunegara (2006) beberapa gejala individu yang mengalami stres kerja seperti emosi yang kurang stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, kesulitan tidur, cemas, tegang, gugup, tekanan meningkat, dan masalah pencernaan. Konsep stres kerja dapat dilihat dari beberapa sudut yaitu: 1. Stres kerja dari keadaan tempat kerja 2. Stres kerja dari dua faktor organisasi yaitu keterlibatan dalam tugas dan dukungan organisasi 3. Stres karena kelebihan beban kerja 4. Stres kerja akibat waktu kerja yang berlebih 5. Stres akibat tanggung jawab kerja. Indikator Stres Kerja Menurut House, McMichael, Wells, Kaplan, and Landerman (1979), stres kerja memiliki beberapa indikator: 1. Responsibility pressure atau tekanan dari tanggung jawab. Individu memiliki tanggung jawab yang berlebihan dalam

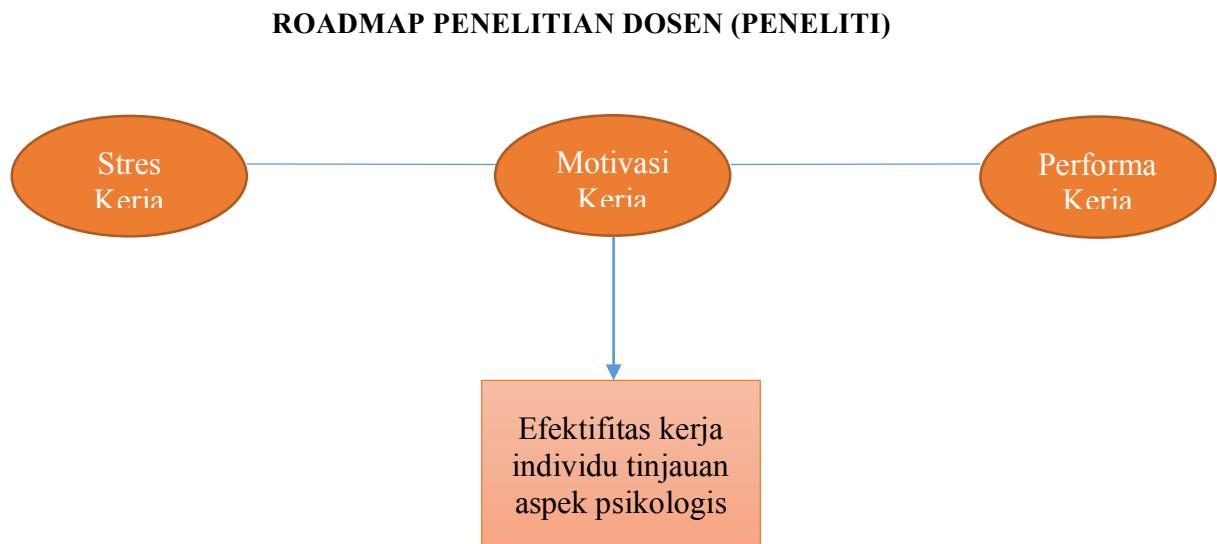
proses bekerja, memproduksi, maupun untuk orang lain dengan kurangnya bantuan individu lain maupun material. 2. Quality Concern atau perhatian atas kualitas. Individu merasa khawatir atau cemas terhadap ketidak mampuannya dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan seharusnya. 3. Role Conflict atau konflik peran. Individu merasa menerima ekspektasi maupun harapan yang ambigu atau bertentangan dari karyawan lainnya di tempat kerja. 4. Job vs non job conflict atau konflik kerja vs non-kerja. Individu merasa pekerjaannya mengganggu kehidupan diluar pekerjaannya, contohnya seperti keluarga, pertemanan, dll. 5. Work load atau beban kerja. Individu melaporkan sejumlah pekerjaan yang besar atau diluar tugas yang harus ia lakukan dan seringnya diberikan tekanan waktu.

## 2.4 Kualitas Tidur

Kebutuhan tidur yang cukup tidak hanya ditentukan oleh faktor jam tidur (kuantitas tidur), tetapi juga oleh kedalaman tidur (kualitas tidur). Kualitas tidur meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif tidur, seperti lamanya tidur, waktu yang diperlukan untuk bisa tertidur, frekuensi terbangun dan aspek subjektif seperti kedalaman dan kepulasan tidur. Kualitas tidur dikatakan baik jika tidak menunjukkan tanda-tanda kekurangan tidur dan tidak mengalami masalah dalam tidur, kualitas tidur yang buruk merupakan faktor resiko terjadinya masalah fisik dan psikologis. Masalah fisik yang dapat ditimbulkan antara lain kelelahan, nyeri kepala primer, dan penurunan sistem imun (Redline dkk, 2007).

Walaupun kualitas tidur telah diterima dalam klinis, terdapat fenomena kompleks yang sulit untuk ditentukan dan diukur secara objektif. Elemen pasti yang mengatur kualitas tidur dapat bervariasi antara individu. Kualitas tidur mencakup segi kuantitatif berupa durasi tidur, waktu yang diperlukan untuk tertidur disebut latensi tidur, banyaknya rangsangan untuk tidur dan segi subjektif yang berasal dari persepsi individu sendiri berupa restfullness dan kedalaman tidur. Kualitas tidur yang baik dihubungkan dengan hal-hal positif yaitu kesehatan yang baik, kurangnya mengantuk di siang hari dan fungsi psikologis lebih baik, juga memengaruhi kualitas hidup termasuk kesehatan mental, energi vitalitas fisik, produktivitas, kreativitas dan bahkan berat badan. Juga memengaruhi alam perasaan, keseimbangan emosional dan kemampuan dalam mengatasi stres.

## 2.5 Roadmap Penelitian



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif merupakan metode yang telah digunakan sejak lama atau biasa disebut dengan metode tradisional. Metode ini digunakan dalam beberapa penelitian yang analisa datanya menggunakan statistik dan memiliki hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif ditujukan pada populasi dan sampel tertentu yang pengambilan datanya menggunakan instrumen penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti.

#### **3.2 Partisipan dan Prosedur**

Sampel penelitian ini berjumlah 151 orang karyawan non tenaga pengajar di lingkungan Universitas Muhammadiyah Prof Dr Hamka Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian korelasional. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang ditautkan pada aplikasi google Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Adapun, kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan non pengajar yang tercatat sebagai karyawan aktif di Uhamka. Peneliti menyebarluaskan kuesioner tersebut melalui grup *WhatsApp* dan mendatangi lokasi-lokasi kampus tempat karyawan bekerja bagi yang mendapatkan jadwal *work from office* dengan mematuhi protokol kesehatan.

#### **3.3 Alat Ukur Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 3 instrument penelitian untuk memperoleh data-data menggunakan skala *likert* yang di dalamnya terdapat beberapa pertanyaan. Penelitian ini menggunakan beberapa kuesioner diantaranya data kualitas tidur karyawan non pengajar akan diambil menggunakan questioner Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI), stress kerja menggunakan Kuesioner Stres kerja yang diadaptasi dari Robbins (2017) dan data Subjective well-being akan didapatkan dengan menggunakan questioner Subjective well-being inventory yang dikembangkan oleh Ed Diener.

#### **3.4 Teknik Analisa**

Dalam mengelola data peneliti menggunakan analisa data *Statistical Package For The Social Sciences* atau biasa disebut SPSS for windows versi 23.0 dan uji analisis data menggunakan *regression*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *regression* untuk melihat pengaruh kepuasan pelanggan terhadap loyalitas merek.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

*Tabel 1.1*

*Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	N	Percentase (%)
Pria	105	69,5%
Wanita	46	30,5%
Total	151	100%

Pada tabel 1.1 menunjukkan gambaran umum jenis kelamin dari responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Dapat diketahui bahwa tenaga non pengajar Uhamka mayoritas berjenis kelamin pria yang menjadi responden pada penelitian ini dengan jumlah sebanyak 105 orang atau persentase sebesar 69,5%. Sedangkan sebanyak 46 responden merupakan wanita dengan persentase sebesar 30,5%.

##### **Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status Kerja**

*Tabel 1.2*

*Gambaran Responden Berdasarkan Status Kerja*

Status Kerja	N	Percentase (%)
Tetap Persyarikatan	117	77,5%
Kontrak	14	9,3%
Tidak Tetap	20	13,2%
Total	151	100%

Pada tabel 1.2 menunjukkan tenaga non pengajar Uhamka paling banyak memiliki status kerja sebagai karyawan tetap persyarikatan dengan jumlah 117 orang atau dengan persentase sebesar 77,5%. Adapun tenaga non pengajar Uhamka yang memiliki status kerja sebagai karyawan kontrak adalah

sebanyak 14 orang atau dengan persentase 9,3%. Sedangkan sebanyak 20 orang karyawan tenaga non pengajar Uhamka berstatus kerja sebagai karywan tidak tetap atau dengan persentase 13,2%.

### **Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lokasi Kerja**

*Tabel 1.3*

*Gambaran Responden Berdasarkan Lokasi Kerja*

Lokasi Kerja	N	Percentase (%)
Kampus A	84	55.6%
Kampus B	20	13.2%
Kampus C	6	4%
Kampus D	2	1.3%
Kampus E	29	19.2%
Kampus F	6	4%
Kampus G	2	1.3%
Kampus H	2	1.3%
Total	151	100%

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan lokasi kampus tempat karyawan non tenaga pengajar bekerja. Secara keseluruhan Uhamka memiliki kampus yang terletak dilokasi yang berbeda-beda dengan jumlah sebanyak 8 lokasi. Pada penelitian ini karyawan non tenaga pengajar uhamka yang menjadi responden penelitian paling banyak berlokasi di Kampus A : Jl. Limau II, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan dengan jumlah 84 orang atau 55,6%. Adapun karyawan non tenaga pengajar uhamka yang menjadi responden penelitian paling sedikit berlokasi di Kampus H : Jl. Raden Fatah, Parung Serab, Tangerang dengan jumlah 2 Orang atau 1,3%.

### **Hasil Analisa Data**

#### **Hasil Uji Regresi**

Penelitian ini berusaha untuk menjelaskan mengenai pengaruh stres kerja dan kualitas tidur dengan subjective well being yang dimiliki oleh tenaga non pengajar Uhamka di masa pandemi covid-19. Analisa dilakukan menggunakan bantuan software IBM SPSS versi 23. Pada penelitian ini berhasil mengumpulkan data responden sebanyak 151 orang karyawan non tenaga pengajar di lingkungan Uhamka dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Adapun hasil

analisa data yang telah dilakukan dapat terlihat dari tabel berikut ini :

*Tabel 1.4  
Uji Regresi*

Regresi Antara	R	R.Square	F	B	Sig.
Stres Kerja→SWB	.384	.445	2,793	.384	.000
Kualitas Tidur→SWB	-.220	.562	2,822	-.384	.000

Pada tabel 1.4 diketahui bahwa hasil uji regresi stres kerja terhadap subjective well being didapatkan nilai R sebesar -0,384 dengan R Square 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dalam terbentuknya subjective well being sebesar 44,5%. Adapun nilai F yang didapatkan sebesar 2,793 dengan taraf signifikan  $P \leq 0,001$  yang menunjukkan bahwa koefisien F signifikan. Didapatkan nilai  $\beta$  sebesar -0,384 dengan taraf signifikan  $P \leq 0,001$ . Hal ini menunjukkan adanya efek negatif signifikan dalam penelitian dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah terbentuknya subjective well being.

Selanjutnya dapat diketahui pula bahwa hasil uji regresi kualitas tidur terhadap subjective well being didapatkan nilai sebesar -0,220 dengan R Square 0,562. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dalam terbentuknya subjective well being sebesar 56,2%. Adapun nilai F yang didapatkan sebesar 2,822 dengan taraf signifikan  $P \leq 0,001$  yang menunjukkan bahwa koefisien F signifikan. Didapatkan nilai  $\beta$  sebesar -0,384 dengan taraf signifikan  $P \leq 0,001$ . Hal ini menunjukkan adanya efek negatif signifikan dalam penelitian dimana semakin rendah kualitas tidur maka semakin rendah terbentuknya subjective well being.

## 4.2 Pembahasan

Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh stres kerja dan kualitas tidur karyawan non tenaga pengajar Uhamka terhadap terbentuknya subjective well being. Analisa regresi menunjukkan bahwa stres kerja dan kualitas tidur memiliki pengaruh yang negatif terhadap terbentuknya subjective well being karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh karyawan non tenaga pengajar Uhamka dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab di tengah situasi pandemi covid 19 maka semakin rendah subjective well being yang mereka miliki. Demikian pula dengan kualitas tidur yang rendah akan berpengaruh terhadap semakin rendah subjective well being mereka.

Pengaruh negatif yang dikemukakan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan

oleh Ji Yi (2019). Pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa stres memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap terbentuknya subjective well being. Individu akan membentuk well being yang terlibat dari bagaimana seseorang melakukan kegiatan sehari-hari, menjalankan aktivitas, kepuasan hidup dan hubungan sosial. Akan tetapi hal ini tidak terwujud karena dampak covid 19 yang terjadi sehingga ada pembatasan dalam kegiatan sehari-hari.

Pengaruh negatif signifikan juga terjadi antara kualitas tidur dengan terbentuknya subjective well being. Semakin rendah kualitas tidur seseorang maka semakin rendah pula subjective well being yang dimilikinya. Hasil penelitian ini semakin menguatkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kurang tidur atau kehilangan kualitas tidur memiliki dampak negatif terhadap terbentuknya subjective well being individu. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Chung N (2020).

Selanjutnya penelitian ini menemukan kekurangan dari segi pemerolehan data responden. Peneliti tidak memperoleh responden dari keseluruhan kampus Uhamka yang ada dengan jumlah yang merepresentasi keseluruhan kampus. Peneliti berpendapat bahwa apabila dapat menggunakan data yang lebih besar lagi dan mewakili setiap kampus Uhamka, maka data dan hasil yang di peroleh bisa lebih bersifat general.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5. 1 Kesimpulan**

Pandemi COVID-19 membawa pengaruh yang cukup signifikan pada kesehatan mental karyawan non tenaga pengajar di Uhamka. Berdasarkan variabel stress kerja, kualitas tidur dan subjective well being diketahui bahwa kesehatan mental tenaga pengajar Uhamka selama pandemi tidak dapat dikatakan baik. . Analisa regresi menunjukkan bahwa stres kerja dan kualitas tidur memiliki pengaruh yang negatif terhadap terbentuknya subjective well being karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh karyawan non tenaga pengajar Uhamka dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab di tengah situasi pandemi covid 19 maka semakin rendah subjective well being yang mereka miliki. Demikian pula dengan kualitas tidur yang rendah akan berpengaruh terhadap semakin rendah subjective well being mereka.

#### **5.2 Saran**

Penelitian ini memberikan saran praktis terhadap Uhamka agar dapat melakukan koordinasi dengan ahli di bidang kesehatan mental agar dapat merumuskan kebijakan yang tepat untuk mengatasi permasalahan well being yang dialami oleh karyawan non tenaga pengajar di lingkungan Uhamka. Selain itu dapat dilakukan penelitian lanjutan terkait kesehatan mental pada subjek lainnya diluar karyawan non tenaga pengajar seperti mahasiswa maupun dosen. Uhamka perlu melakukan perbaikan terkait pelayanan yang mendorong terciptanya well being dari sivitas akademika.

## BAB VI

### LUARAN YANG DICAPAI

#### LUARAN WAJIB JURNAL

IDENTITAS JURNAL		
1	Nama Jurnal	Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi
2	Website Jurnal	<a href="https://jipp.uhamka.ac.id/index.php/jipp">https://jipp.uhamka.ac.id/index.php/jipp</a>
3	Status Makalah	Submitted/Review/Accepted
4	Jenis Jurnal	Jurnal International/Jurnal Nasional terakreditasi/Jurnal Nasional tidak terakreditasi.
4	Tanggal Submit	18 November 2021
5	Bukti Screenshot submit	

The screenshot shows the 'Submissions' section of an Open Journal System (OJS) or PKP platform. The main navigation bar includes 'Tasks (0)', 'English', 'View Site', and a user profile for 'alvin'. On the left, there's a vertical sidebar labeled 'Submissions'. The main content area shows a list of submissions under 'My Assigned'. One submission is listed:

- 121 Eryandra  
Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Tidur terhadap Subjective Well-Being pada Dosen UHAMKA selama Pandemi Covid-19

A red circle highlights the '0 Submission' button in the top right corner of the submission list. The footer indicates the platform is 'Platform & workflow by OJS/PKP'.

**BAB VII**  
**RENCANA TINDAK LANJUT DAN PROYEKSI HILIRISASI**

Hasil Penelitian	Analisa regresi menunjukkan bahwa stres kerja dan kualitas tidur memiliki pengaruh yang negatif terhadap terbentuknya subjective well being karyawan. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh karyawan non tenaga pengajar Uhamka dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab di tengah situasi pandemi covid 19 maka semakin rendah subjective well being yang mereka miliki. Demikian pula dengan kualitas tidur yang rendah akan berpengaruh terhadap semakin rendah subjective well being mereka.
Rencana Tindak Lanjut	Selanjutnya penelitian ini menemukan kekurangan dari segi pemerolehan data responden. Peneliti tidak memperoleh responden dari keseluruhan kampus Uhamka yang ada dengan jumlah yang merepresentasi keseluruhan kampus. Peneliti berpendapat bahwa apabila dapat menggunakan data yang lebih besar lagi dan mewakili setiap kampus Uhamka, maka data dan hasil yang di peroleh bisa lebih bersifat general.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, A.R., Pratiwi, A. M. A., & Pertiwi, M. (2020). *Hubungan stress kerja dengan burnout pada pekerja wanita yang melakukan work from home di masa pandemic covid-19*. Prosiding e-conference Konsorsium Psikologi Ilmiah Nusantara 2020, 38-47. ISBN: 978- 602-294-454-6.
- Common Causes of Stress & Their Effect on Your Health [Internet]. [cited 2021 Feb 21]. Tersediadari: <https://www.webmd.com/balance/guide/causes-of-stress#2>
- Dewi, E. M. P. (2020). Efektivitas Kuliah Daring. Seminar Daring Nasional APPI. Makasar, Indonesia.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a nation index. *American Psychologist Association*, 55 (1), 33-34.
- Diener, E., Lucas, R., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. Dalam C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology*(pp. 63-73). New York: Oxford University Press.
- Eurofond dan ILO. 2017. *Bekerja Kapan Saja, di Mana Saja: Efek pada Dunia Kerja*. Jenewa: ILO. Tersedia di: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.html).
- Pertiwi, M., Andriany, A. R., & Pratiwi, A. M. A. (2020). *Hubungan subjective well-being denganburnout pada mahasiswa di masa pandemic covid-19*. Prosiding e-conference KonsorsiumPsikologi Ilmiah Nusantara 2020, 38-47. ISBN: 978-602-294-454-6.
- Pratiwi, A.M.A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R (2020). *Hubungan Subjective Wel Being DenganKomitmen Organisasi Pada Pekerja yang Melakukan Work From Home di Masa PandemiCovid 19*. Jurnal Syntax Idea, 2 (11), 824-833. ISSN:2684-6853.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, S. P, Judge & Timothy A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Ratna Saraswati danFebriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Utaminingtias, W., Ishartono & Hidayat, E. V. (2016). *Coping Stress Karyawan Dalam Menghadapi Stress Kerja*. Prosiding KS: Riset & PKM 3(2), 155-291.
- Ji, Y., Rana, C., Shi, C., & Zhong, Y. (2019). Self-esteem mediates the relationships between social support, subjective well-being, and perceived discrimination in Chinese people with physical disability. *Frontiers in psychology*, 10, 2230.
- Chung, N., Bin, Y. S., Cistulli, P. A., & Chow, C. M. (2020). Does the proximity of meals to bedtime influence the sleep of young adults? A cross-sectional survey of university students. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2677.

