

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keadaan kesejahteraan psikologis, juga emosional belakangan ini sedang menjadi isu yang sangat penting dalam konteks pekerjaan, terutama di era modern yang tentunya tekanan kerjanya semakin meningkat. Stres kerja merupakan salah satu dari kesehatan mental yang pada umumnya dapat berdampak negatif pada sebuah individu maupun organisasi. Stres kerja merupakan salah satu masalah psikososial yang sering dialami oleh pekerja di berbagai sektor. Stres yang berlebihan dan berkepanjangan dapat menimbulkan dampak negatif baik secara fisik maupun psikologis, termasuk kelelahan, gangguan tidur, menurunnya motivasi, hingga *burnout* Jain et al (2018). Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) melakukan studi yang mengungkapkan bahwa segala aktivitas yang berkaitan dengan kesehatan memiliki potensi tinggi untuk menyebabkan stres kerja atau depresi Gozali (2022).

Berdasarkan laporan dari *Health and Safety Executive* (HSE), pada tahun 2018 tercatat sebanyak 595.000 kasus stres dan depresi yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan angka prevalensi mencapai 1.800 kasus per 100.000 pekerja. Kondisi ini turut menyumbang sekitar 44% dari total keseluruhan kasus gangguan kesehatan kerja yang dilaporkan, gangguan kesehatan terkait pekerjaan dan 57% dari ketidakhadiran di kantor karena sakit. Menurut data dari Biro Statistik Ketenagakerjaan tahun 2018 menunjukkan bahwa 40% dari kasus

keluar masuknya tenaga kerja disebabkan oleh masalah stress, diperkirakan menjadi faktor dominan dalam kunjungan pasien ke layanan kesehatan, sebagaimana ditunjukkan oleh data yang memperkirakan bahwa sekitar 60% hingga 90% kunjungan ke dokter berkaitan dengan kondisi yang berhubungan dengan stres.

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja mencakup dimensi psikologis, khususnya yang berkaitan dengan kesehatan mental karyawan di lingkungan kerja. Dalam praktiknya, stres dapat muncul ketika individu dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan, seperti harus menyelesaikan tugas hingga lembur, membawa pekerjaan ke rumah, bahkan tetap bekerja pada hari libur. Kondisi tersebut menimbulkan perasaan tertekan dan beban psikologis pada karyawan, yang pada akhirnya dapat memicu stres kerja dan berdampak negatif terhadap penurunan kinerja mereka Ardani et al. (2024).

Stres di lingkungan kerja merupakan fenomena yang kerap dialami oleh para pekerja, terutama mereka yang tinggal dan bekerja di wilayah perkotaan. Masyarakat di kota-kota besar seperti Jakarta, yang sebagian besar terlibat dalam kehidupan urban dan aktivitas industrial, cenderung menghadapi tekanan kerja yang lebih intens, kerap dihadapkan pada tuntutan penyelesaian tugas yang ketat dan berbagai permasalahan dalam perusahaan. Hal ini menyebabkan tekanan psikologis yang sulit dihindari. Stres kerja sendiri dapat dimaknai sebagai bentuk tekanan yang muncul ketika karyawan merasa tidak mampu memenuhi beban dan ekspektasi pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain,

stres timbul saat tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dalam mengelolanya. Beberapa faktor yang dapat memicu timbulnya stres kerja antara lain adalah ketidakjelasan terkait tanggung jawab pekerjaan, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas, kurangnya dukungan fasilitas penunjang, serta adanya tugas-tugas yang saling bertentangan Wartono (2017).

Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas melebihi batas waktu yang tersedia. Sementara itu, ketidakjelasan peran muncul ketika ekspektasi terhadap peran kerja tidak dijelaskan secara tegas, sehingga karyawan merasa bingung dan tidak yakin akan tanggung jawab yang harus dijalankan. Individu yang dihadapkan pada kendala situasional yang tinggi, seperti jam kerja yang tidak fleksibel atau beban tanggung jawab yang berat, cenderung mengalami hambatan dalam menerapkan strategi penyelesaian yang bersifat proaktif. Padahal, strategi semacam ini berpotensi membantu menurunkan tingkat stres kerja secara efektif. Ketika dihadapkan pada tekanan di lingkungan kerja, mereka tidak hanya mengalami kesulitan yang lebih besar saat itu, tetapi juga cenderung kurang mampu mengambil langkah-langkah preventif untuk mengatasi sumber stres di masa mendatang (Robbins, 2015).

Robbins dan Judge (Tampombebu & Wijono, 2022) mengemukakan bahwasanya stres kerja merupakan situasi yang terus berubah yang dialami individu ketika menghadapi hambatan, kesempatan, atau tekanan yang berhubungan dengan keinginannya, dimana hasil dari situasi tersebut dianggap penting namun penuh ketidakpastian. Stres kerja merupakan salah satu aspek

penting yang perlu mendapatkan perhatian baik dari individu maupun organisasi. Apabila tingkat stres yang tinggi dibiarkan berlangsung tanpa adanya upaya pengelolaan dan penanganan yang tepat, hal tersebut dapat memengaruhi komitmen individu terhadap organisasi, termasuk menurunnya keinginan untuk tetap bertahan di dalamnya.

Berdasarkan data wawancara yang diambil di hari Rabu, 26 februari 2025 yang dilakukan terhadap empat *volunteer* aktif di Yayasan Senyum Desa Indonesia, ditemukan bahwa sebagian besar dari mereka merupakan karyawan aktif yang memiliki beban kerja cukup tinggi di lingkungan profesional masing-masing. Beberapa informan mengungkapkan bahwa mereka sering mengalami tekanan dalam bentuk *deadline* pekerjaan yang ketat, komunikasi yang kurang efektif antar divisi, serta ekspektasi tinggi dari atasan. Salah satu informan, berinisial AC (25 tahun), menyatakan bahwa tekanan terbesar yang ia alami di tempat kerja adalah ketidakjelasan peran dan konflik antar tim, yang membuatnya merasa kelelahan secara mental. Ia menyebutkan, "Di kantor, kadang saya merasa kerja keras saya tidak dihargai. Apapun yang saya lakukan rasanya selalu kurang."

Informan lain, DO (26 tahun), juga mengeluhkan beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan emosional dari lingkungan kantor. Ia mengatakan, "Setiap hari saya berhadapan dengan klien yang menuntut, tapi di sisi lain rekan kerja saya justru saling menjatuhkan. Rasanya seperti berjuang sendirian." Hal ini menyebabkan munculnya gejala stres kerja seperti sulit tidur, kehilangan semangat kerja, dan mudah marah di rumah.

Sebagaimana dinyatakan oleh Robbins (2015). Terdapat tiga determinan utama yang memengaruhi tingkat stres kerja, salah satunya adalah faktor lingkungan. Faktor ini mencakup dinamika struktur sosial di antara karyawan, yang tercermin melalui perubahan dalam kondisi bisnis, fluktuasi ekonomi, serta perkembangan teknologi. Berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap stabilitas dan kesejahteraan hidup karyawan. Selain faktor situasional, faktor individu seperti kepribadian juga berperan dalam respons terhadap tekanan kerja. Dalam hal ini, terdapat perbedaan antara individu dengan kecenderungan optimis dan pesimis. Individu yang bersifat pesimis umumnya mengalami kesulitan lebih besar dalam menghadapi tuntutan yang tinggi serta lingkungan kerja yang penuh tekanan. Sebaliknya, Individu dengan sikap optimistis cenderung memiliki kemampuan untuk bertahan, bahkan dalam kondisi yang paling menantang sekalipun, kondisi paling berat, serta dapat mengoptimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan berbagai masalah. Faktor kedua dikenal sebagai faktor resiliensi, yang merujuk pada kapasitas individu untuk bertahan serta pulih secara adaptif dalam menghadapi berbagai bentuk kesulitan. Adapun faktor ketiga berkaitan dengan aspek organisasi, di mana individu dihadapkan pada beragam situasi, kondisi kerja, serta tuntutan peran dan tanggung jawab yang kompleks, yang secara kumulatif dapat berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres kerja.

Sarafino dan Smith (Susilaningrum & Wijono, 2023) Dalam konteks stres kerja, salah satu faktor pelindung yang terbukti efektif dalam mengurangi

dampak negatif dari stres kerja adalah dukungan sosial (*social support*). dukungan sosial merujuk pada persepsi individu terhadap adanya kenyamanan emosional, perhatian, penghargaan, serta bantuan yang diterima dari orang lain. Sumber dukungan ini dapat berasal dari berbagai pihak, termasuk pasangan, keluarga, teman sebaya, maupun institusi sosial atau komunitas.

Dari hasil data wawancara juga, para informan menyatakan bahwa keterlibatan mereka sebagai *volunteer* di Yayasan Senyum Desa Indonesia menjadi salah satu bentuk pelarian yang positif dan bermakna. Aktivitas sosial yang mereka jalani, seperti mengikuti Ekspedisi Senyum Indonesia, kegiatan edukasi di daerah terpencil, atau proyek lingkungan, memberikan pengalaman yang kontras dengan dunia kerja mereka yang penuh tekanan. Saat berada di lapangan, mereka merasa diterima, dihargai, dan terhubung dengan sesama relawan yang memiliki nilai dan semangat pengabdian yang serupa.

Salah satu bentuk dukungan sosial yang paling dirasakan oleh para *volunteer* adalah dukungan emosional dan empatik dari relawan lainnya. Informan F (23 tahun) mengungkapkan, "Di Senyum Desa, saya bisa cerita tanpa dihakimi. Saya merasa punya tempat untuk mengeluarkan unek-unek tanpa takut dianggap lemah." Interaksi yang terjadi selama kegiatan *volunteer*, seperti berbagi pengalaman, saling menyemangati di lapangan, hingga momen kebersamaan dalam menyelesaikan tantangan di lokasi pengabdian, menciptakan ikatan sosial yang kuat. Selain dukungan emosional, para *volunteer* juga mendapatkan dukungan informasional, seperti tips manajemen waktu dan pengelolaan stres dari relawan lain yang memiliki pengalaman

serupa. Informan lainnya, WM (24 tahun), menyebutkan bahwa melalui diskusi santai selama kegiatan, ia mendapatkan banyak masukan dari teman-temannya tentang bagaimana menjaga keseimbangan antara pekerjaan profesional dan aktivitas sosial. Dukungan sosial tersebut memberi dampak langsung pada kemampuan para *volunteer* dalam mengelola stres kerja. Sebagian besar informan mengaku merasa lebih tenang, lebih bersyukur, dan memiliki perspektif baru dalam menghadapi masalah di kantor setelah mengikuti kegiatan *volunteer*. Mereka merasa bahwa berada di lingkungan yang suportif membuat mereka lebih kuat secara mental dan lebih mampu menyikapi tekanan kerja secara rasional.

Sejalan dengan penelitian yang disampaikan Waluyo, Suwardi, Feryanto, dan Haryanto (Jannah & Handari, 2020) karena manusia merupakan makhluk sosial, maka secara alami manusia akan selalu membutuhkan dukungan sosial, baik itu dalam mempermudah kegiatan sehari-hari hingga memenuhi kebutuhan pokoknya. Kurangnya dukungan sosial dalam suatu kelompok akan berdampak negatif pada anggota kelompok tersebut, dimana kelompok tersebut akan memiliki ketegangan dalam bekerja dan tingkat stres yang tinggi.

Menurut Sarafino Yara et al. (2023), dukungan sosial merupakan bantuan yang berasal dari luar individu, dukungan ini berperan penting dalam menjaga semangat bahkan menjadi sumber semangat bagi sebagian orang. Zimet (Pananto & Paryonti, 2023). Dukungan sosial diartikan sebagai bentuk penerimaan terhadap bantuan yang berasal dari individu dalam kehidupan

seseorang, yang mencakup anggota keluarga, teman sebaya, serta pihak-pihak lain yang memiliki peran penting secara personal memiliki makna atau dampak bagi seseorang secara pribadi.

Bantuan sosial yang diterima oleh karyawan yang menjadi *volunteer* dapat menimbulkan rasa aman, tenang, merasa mendapat perhatian, kasih sayang, membangun kepercayaan diri, serta kompeten. Bantuan sosial berperan dalam mengurangi stres dan menciptakan ruang bagi karyawan yang menjadi *volunteer* untuk menyeimbangkan tanggung jawab mereka Chasanah dan Mandalika (2025). Dukungan sosial mencakup bantuan emosional, informasi, maupun praktis dari orang lain yang dapat meningkatkan rasa diterima, dimengerti, dan dihargai Cohen dan Wills (1985). Salah satu bentuk aktivitas yang dapat memberikan dukungan sosial adalah keterlibatan dalam kegiatan kerelawanan (*volunteering*). Kegiatan *volunteer* menyediakan ruang untuk berinteraksi sosial, menumbuhkan empati, serta memberikan makna dan kepuasan batin. Keterlibatan dalam aktivitas sosial seperti menjadi relawan terbukti dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mengurangi stress Thoits (2011).

Dalam konteks ini, Yayasan Senyum Desa Indonesia menjadi contoh konkret organisasi yang memfasilitasi terbentuknya lingkungan sosial yang mendukung melalui kegiatan kerelawanan. Yayasan Senyum Desa Indonesia didirikan pada 27 Oktober 2017 oleh Abdul Rozak, S.H., M.H, yayasan ini memiliki misi untuk memberdayakan masyarakat terpencil melalui program-program di bidang pendidikan, kesehatan, lingkungan, dan sosial budaya.

Hingga saat ini, Senyum Desa Indonesia telah menjangkau lebih dari 30 wilayah di seluruh Indonesia dan melibatkan ribuan relawan dari berbagai latar belakang. Melalui program unggulannya, seperti Ekspedisi Senyum Indonesia, para relawan berkesempatan untuk membangun interaksi sosial yang erat, saling membantu, serta menemukan makna dalam pengabdian senyum desa Indonesia juga mempunyai semboyan "Bergerak dengan hati, Mengabdikan untuk negeri." Partisipasi dalam kegiatan Yayasan Senyum Desa Indonesia memberikan ruang bagi para relawan untuk memperoleh dukungan sosial yang kuat dari sesama relawan, masyarakat lokal, dan komunitas yayasan. Dukungan ini dapat menjadi pelindung alami dari tekanan kerja yang dialami dalam kehidupan profesional mereka. Melalui keterlibatan dalam lingkungan sosial yang positif, individu dapat mengembangkan empati, resiliensi, serta cara pandang yang lebih luas terhadap kehidupan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pengelolaan stres kerja yang lebih sehat dan konstruktif.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai hubungan antara dukungan sosial *volunteer* kegiatan sosial dengan stres kerja pada yayasan senyum desa Indonesia yang diperoleh melalui kegiatan *volunteering*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pemahaman peran organisasi sosial sebagai media dukungan psikologis bagi para pekerja di tengah tekanan dunia kerja yang semakin kompleks Situbondo (2023).

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diperoleh dalam kegiatan *volunteer* di Yayasan Senyum Desa

Indonesia berperan penting dalam mereduksi dampak stres kerja. Kegiatan sosial tidak hanya memberi makna dan kepuasan batin, tetapi juga membentuk jejaring sosial yang menjadi sumber kekuatan emosional bagi para *volunteer* dalam menghadapi dinamika kehidupan profesional mereka.

Menurut Sarafino dan Smith (2019) mengemukakan bahwa dukungan sosial merupakan suatu proses interaksi interpersonal yang melibatkan pertukaran sumber daya dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Dukungan ini umumnya bersumber dari lingkungan terdekat, seperti keluarga, teman, maupun rekan kerja yang dapat dipercaya, dan diwujudkan dalam bentuk bantuan, motivasi, penerimaan, serta perhatian emosional yang berperan penting dalam memengaruhi kualitas hidup seseorang.

Menurut Sarafino dan Smith (2019), dukungan emosional merupakan satu dari empat jenis dukungan sosial yang mereka identifikasi. Bentuk dukungan ini meliputi pemberian empati, rasa peduli, perhatian yang tulus, apresiasi positif, serta dorongan semangat kepada individu yang membutuhkan. Kedua, dukungan instrumental, yang meliputi dukungan yang dapat dirasakan dalam bentuk nyata dapat berupa barang, bantuan finansial maupun bantuan jasa. Ketiga, dukungan informasi, yang meliputi pemberian arahan, saran, atau umpan balik (*feedback*) yang dapat membantu seseorang menghadapi masalah. Keempat, dukungan persahabatan, yang meliputi kehadiran berbagi minat dan melakukan aktivitas bersama dalam kelompok yang memunculkan rasa kebersamaan.

Dukungan sosial yang mencakup dukungan persahabatan atau dukungan kelompok yang memunculkan rasa kebersamaan ini bisa menjadi salah satu faktor penyangga terhadap stress kerja, dukungan sosial yang di salurkan dari rekan sesama *volunteer* Yayasan Senyum Desa Indonesia ini merupakan salah satu faktor penurunan stress pada pekerjaan. Selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh Ristiana & Batam, D (2024)

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, dukungan sosial dipandang memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi tingkat stres kerja. Atas dasar latar belakang tersebut, peneliti merasa terdorong untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul Hubungan Antara Dukungan Sosial *Volunteer* Kegiatan Sosial dengan Stres Kerja pada Yayasan Senyum Desa Indonesia.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dukungan sosial yang diterima oleh *volunteer* di yayasan senyum desa Indonesia terhadap stress kerja yang dialami oleh *volunteer* di tempat kerja mereka masing-masing

C. Manfaat Penelitian

Melalui pelaksanaan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis terhadap perkembangan disiplin ilmu psikologi, dengan fokus utama pada bidang psikologi sosial serta psikologi organisasi dan industri, khususnya dalam konteks pemahaman mengenai dinamika dukungan sosial dan tekanan psikologis terkait pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi instansi. Instansi diharapkan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk memperoleh wawasan yang lebih komprehensif mengenai situasi para relawan di Yayasan Senyum Desa Indonesia. Informasi yang diperoleh dapat menjadi dasar dalam mengidentifikasi potensi permasalahan terkait dukungan sosial yang dirasakan oleh relawan serta hubungannya dengan tingkat stres kerja di lingkungan organisasi.
- 2) Bagi *volunteer*. Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman para relawan terkait dengan signifikansi hubungan antara jaringan sosial yang mendukung dan tingkat stres kerja. Dengan pemahaman yang lebih baik, mereka akan menyadari bahwa ketersediaan dukungan dalam kegiatan sosial dapat berperan dalam meredakan stres kerja sekaligus memberikan kontribusi yang konstruktif bagi instansi tempat mereka berkegiatan.
- 3) Untuk peneliti berikutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan sebagai referensi yang relevan dan juga

memperkaya pengetahuan mengenai relasi antara dukungan sosial dan stres kerja, khususnya dalam lingkup kajian psikologi sosial.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didukung oleh kemiripan tema dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel dukungan sosial dan stres kerja. Namun, setahu peneliti, perbedaan terletak pada judul dan subjek penelitian. Contohnya, penelitian Pratiwi (2023) bertujuan untuk mengkaji pengaruh dukungan sosial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Wajo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 60 anggota kepolisian sebagai sampel. Hasil temuan menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja personel. Sebaliknya, stres kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor yang dominan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja anggota kepolisian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah et al. (2023) Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis peran dukungan sosial dalam memoderasi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan sampel jenuh 58 karyawan Bank bjb Cabang Labuan dan analisis SEM-PLS, penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja. Meskipun demikian, adanya korelasi negatif

menunjukkan bahwa dukungan sosial penting untuk mengubah dampak stres menjadi positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian kuantitatif yang dilakukan oleh Novaritpraja (2020), bertujuan untuk menguji serta menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dengan dukungan sosial berperan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini melibatkan 60 karyawan yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0 dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi stres dalam pekerjaan dapat menyebabkan penurunan. Dukungan sosial tidak mengurangi dampak pekerjaan penekanan pada kepuasan kerja yang terjadi dalam perusahaan. Perusahaan sebaiknya mengelola tingkat stres kerja agar memenuhi kepuasan kerja pekerja dan mencegah dampak buruk terhadap aktivitas perusahaan.

1. Keaslian Topik

Terdapat perbedaan variabel antara penelitian ini dan penelitian terdahulu. Sebagai ilustrasi, Novaritpraja (2020) fokus penelitian tertuju pada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, dengan dukungan sosial berperan sebagai variabel moderasi. Sementara itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya, stres kerja diposisikan sebagai variabel dependen, sedangkan dukungan sosial digunakan sebagai variabel independen.

2. Keaslian Subjek

Terdapat perbedaan subjek antara penelitian ini dan penelitian terdahulu. Sebagai ilustrasi, Dini dan Iswanto (2019) penelitian ini memakai subjek mahasiswa stikes ngudi waluyo ungaran, sedangkan dalam penelitian ini subjeknya adalah karyawan yang menjadi *volunteer* di Yayasan Senyum Desa Indonesia.

3. Keaslian Teori

Penelitian ini didasarkan pada dua landasan teori utama, yaitu teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith, serta teori stres kerja yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge.

4. Keaslian Alat Ukur

Skala dukungan sosial merupakan hasil skala modifikasi dari peneliti. Dimana skala dukungan sosial menggunakan skala milik Yara et al. (2023), merupakan skala dari Sarafino dan Smith yang berjumlah 30 aitem, Selanjutnya variabel stress kerja merupakan hasil skala modifikasi dari peneliti. Dimana skala stress kerja menggunakan skala milik Hasanah dan Herwanto (2022) merupakan skala Robbins dan judge yang berjumlah 42 aitem. Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, perbedaan utama antara penelitian ini dan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada karakteristik subjek yang dikaji, yang secara khusus merefleksikan sudut pandang penulis terhadap topik yang menjadi fokus pembahasan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, baik dari segi topik, maupun subjek penelitian. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini orisinal.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA