

EMPLOYEE RATING OF

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

**HUBUNGAN ANTARA ENVY DENGAN KESEHATAN  
PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN BANK X CABANG  
SURABAYA**

**SKRIPSI**

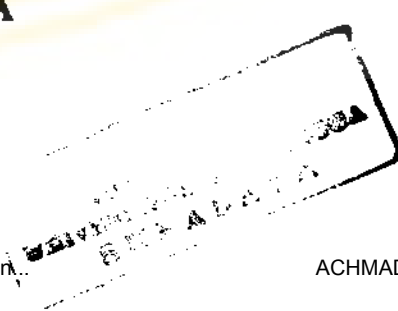


Psi 24/06

Fauzi  
h

Disusun Oleh :  
**ACHMAD FAUZI**  
110010434

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**



**HUBUNGAN ANTARA *ENVY* DENGAN KESEHATAN  
PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN BANK X CABANG  
SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Airlangga Surabaya**

**Disusun Oleh :**

**ACHMAD FAUZI**

**110010434**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2005**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Skripsi ini telah disetujui oleh  
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi**



**I. Sanny P. Wardhana, S.Psi., psi**  
**NIP. 132300880**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada Selasa, 29 Maret 2005

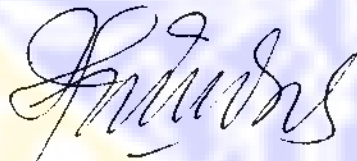
Dengan susunan Dewan Penguji

Ketua,



Dra. Prihastuti, SU  
NIP. 130937975

Sekretaris,



Dra. Hamidah, M.Si  
NIP. 132170592

Anggota,



I. Sanny P. Wardhana, S.Psi., psi  
NIP. 132300880

## HALAMAN MOTTO

### AKU BELAJAR

*Aku belajar bahwa dalam kemustahilan ada kemungkinan.*

*Dalam kemungkinan ada harapan.*


*Dalam harapan ada kenyataan.*

*Menghayati dan mengikuti tuntunan yang diberikan. Dengan perasaan jujur, mencintai proses yang dijalani.*

*Aku belajar menyadari bahwa dalam kekuatan ada kelemahan dan dalam kelemahan ada kekuatan. Saat lemah temukanlah kekuatan dan saat kuat temukanlah kelemahan*

*Dalam diriku, Aku belajar menembus batas*

## HALAMAN PERSEMBAHAN



*Ayahanda (alm), Ibunda, Kakak-kakak, Adik,  
Keluargaku Terkasih, dan Seluruh Umat Manusia...  
Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan kemanusiaan*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah rabbil 'aalamiin, ya Allah.* Engkau telah memberikan segala nikmat, rahmat dan karunia-Mu yang tiada tara, sehingga hamba dapat terus menikmati dunia-Mu yang sangat indah. Junjungan dan suri teladanku, Rasulullah Muhammad SAW. Engkaulah pembawa kabar gembira pada seluruh umat manusia, termasuk diriku.

Penulis juga menyadari bahwa pelaksanaan penelitian hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dan banyak bantuan pihak terkait, untuk itu peneliti hendak mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Fakultas Psikologi sebagai instansi yang mendidik penulis selama lima tahun.
2. Bapak Prof. M. Zainuddin, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Bagiku, beliau seorang guru manajemen, pembawa pembaruan di Kampusku tercinta
3. Dosen Pembimbingku, Bapak. I. Sanny P. S.Psi. Terima kasih atas pembelajarannya terutama tentang afeksi. Jujur saya lebih menikmati masa panjang pembuatan skripsi ini sebagai pembekalan dan pemolesan kemampuan dasar dalam psikologi dibanding sebagai sebuah gerutuan dan kekesalan karena harus berulang kali merevisi. Terima kasih untuk semua pengalaman yang berharga. Bapak adalah dosen yang mengajarkan kemampuan empati dan pengolahan afeksi dalam melihat permasalahan

4. Ibu Endang sebagai dosen wali saya selama beberapa semester, saya do'akan ibu tercapai cita-citanya untuk kuliah di Australia. Australia itu tetangganya Bali, lho, bu.
5. Ibu Hamidah dan Ibu Wiwin yang telah menjadi *professional judgement* atas kuesionerku.
6. Ibu Hisna, serta semua karyawan dari PT. X yang telah membantu saya dalam melaksanakan penelitian ini.
7. Mbak Sum, Pak Tris, Sinyo , Pak Catur, Pak Gito, Mr. Karyono, Pak Pri, si Kembar Pak Totok dan Pak Mul, Cak Jo, Pak Kun, Mbak Pulung, Pak Saikhon, Pak Slamet, Pak Alex, Pak Rustam, Pak Parno dan semua karyawan Fakultas Psikologi yang telah banyak membantu yang mau menjadi teman saya selama 10 semester ini.
8. Bunda dan ayahanda tercinta yang telah melahirkanku dan membesarkanku selama 23 tahun. Engkau tak banyak berkata-kata tapi tindakanmu sudah menyiratkan semua kasih sayangmu. Terima kasih dan doa untuk ayahanda-ku, semoga Allah memberimu tempat terbaik disisinya. Kaulah guru pertamaku tentang kebaikan, kesabaran, dan pembelajaran. "Belajar-belajar dan belajar jadilah orang yang bermanfaat", itulah yang selalu ku ingat. Aku tahu kalau aku tidak akan pernah bisa membalas semuanya. Terima kasih untuk semua bantuan moril, spiritual dan materialnya. Aku menyayangi Ayah Bunda meskipun kadang tak bisa diucapkan dengan kata-kata. Doakan cita-cita luhur kalian tercapai di pundakku.



9. Ka'cah, Ka'dah, Bang Agus, Ka'nik, Mamah dan Yayah, Mas Thalib, Bang Yunus, Bang Luqman, Mbak Novi terimakasih atas kebaikan kalian. Semoga tak ada yang menceraai-beraikan kita. Bukan harta bukan pula emosi-emosi fana.
10. Mbak Lusi yang telah menjadi kakakku, pemberi semangat tetapku di Surabaya.
11. Sahabat-sahabatku Bagus SDF, Ary K ingatkan masa awal kita di Surabaya. Anggry, Wulan, Reni, Friska, kalianlah penompang utamaku dalam mengemban amanah di SKI. Senyum kalian takkan ku lupakan. Heriwe, Rudi, Halim, Budi, Nina terimakasih atas partisipasi dan bantuan tak terhitungnya atas penggarapan skripsi ini. Masa di SKI adalah masa terindah dan terajaib. Atas izin Allah kelak kita akan bisa mewujudkan perusahaan yang kita idam-idamkan. Izul sang pembelajar cinta terima kasih cerita-ceritamu menjadi awal *matching couple analysis* yang kita ciptakan. Vanda, adanya kamu membuat masa-masa di psikologi jadi berwarna bagiku. Clinikers seventeen (Gordon, Vivi, Yosafat, Vanda, Ama dan Ferry) kita tim diskusi klinis yang tak tertandingi. Kapan kita bisa bikin biro yang kita rencanakan. Mubarok, kamu itu cerdas, dengan berbagai peningkatan banyak orang yang akan terhenyak. Wiwik jeged kita saudara sedaerah semoga betul-betul menjadi Jero Made. Januar, jadi orang sukses, ya. Wahyu, bantuanmu sangat berarti bagiku, semoga kamu menemukan wanita solehah yang sungguh kamu cintai dan mencintai

wanita solehah. Dan seseorang yang aku sukai dalam diam, apakah kamu memang orangnya.

12. Teman-teman angkatan 2000, *keep fighting..we'll fight n' we'll win!!!!*.

Jaga terus kontak kita

13. Teman-teman SKI, dakwah terus ya. Jangan lupa teknologi dakwahnya selalu diperbaharui!

14. Semua civitas akademika Fakultas Psikologi, *thankx untuk pengalaman dan kenangan yang indah!*

15. Adikku angkatan 01, 02, 03, 04...selamat berjuang!! Jadi semakin baik, ya.

16. Semua orang yang belum saya sebutkan, terima kasih atas semua bantuan dan jasa-jasa kalian.

Semoga Allah senantiasa membalas budi baik yang telah diberikan kalian kepada Penulis

Penulis merasa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Penulis mohon dengan segala kerendahan hati masukan dan kritiknya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Surabaya, April 2005

Penulis

## DAFTAR ISI

|  |      |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL .....  | i    |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....                                    | ii   |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                                     | iii  |
| HALAMAN MOTTO .....  | iv   |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....                                    | v    |
| UCAPAN TERIMA KASIH .....                                    | vi   |
| DAFTAR ISI .....   | x    |
| DAFTAR LAMPIRAN .....  | xiii |
| DAFTAR GAMBAR .....  | xiv  |
| DAFTAR TABEL .....   | xv   |
| ABSTRAKSI .....  | xvi  |
| <br>   |      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                     |      |
| A. Latar Belakang Permasalahan .....                         | 1    |
| B. Identifikasi Permasalahan.....                            | 6    |
| C. Pembatasan Masalah .....                                  | 7    |
| D. Rumusan Permasalahan .....                                | 8    |
| E. Tujuan PenelitianManfaat Penelitian .....                 | 9    |
| 1. Teoritis.....   | 9    |
| 2. Praktis.....  | 9    |
| <br>   |      |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>                                 |      |
| <b>A. Kesehatan psikologis (<i>Psychological Health</i>)</b> |      |
| 1. Pengertian sehat .....                                    | 11   |
| 2. Kesehatan Psikologis.....                                 | 12   |
| 3. Prinsip Kesehatan Mental .....                            | 16   |

|   |    |
|---|----|
| 4. Karakteristik Orang yang Sehat Psikologis .....                              | 17 |
| a. Menurut Carl Rogers .....  | 18 |
| b. Menurut Maslow .....   | 21 |
| 5. Perilaku orang yang sehat secara psikologis<br>dalam lingkungan sosial ..... | 31 |
| <b>B. Envy</b>  |    |
| 1. Pengertian envy .....  | 37 |
| 2. Macam-macam <i>envy</i> .....  | 38 |
| 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya <i>envy</i> .....                  | 39 |
| 4. Pengaruh <i>envy</i> terhadap keadaan psikologis .....                       | 45 |
| 5. <i>Envy</i> pada karyawan .....  | 46 |
| 6. Trend tempat kerja yang mempengaruhi <i>envy</i> .....                       | 47 |
| 7. Konsekuensi <i>envy</i> bagi karyawan .....                                  | 50 |
| C. Hubungan <i>Envy</i> dan Kesehatan Psikologis .....                          | 51 |
| D. Kerangka konseptual .....  | 54 |
| E. Hipotesis .....  | 54 |
| <br><b>BAB III METODE PENELITIAN</b>  |    |
| A. Tipe Penelitian .....  | 55 |
| B. Desain Penelitian .....  | 55 |
| C. Identifikasi Variabel Penelitian .....                                       | 55 |
| D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....                               | 56 |
| 1. Definisi operasional <i>envy</i> .....                                       | 57 |
| 2. Definisi operasional Kesehatan psikologis .....                              | 57 |
| E. Subjek Penelitian .....  | 59 |
| 1. Karakteristik populasi.....  | 59 |
| 2. Teknik Pengambilan Sampel .....  | 60 |
| 3. Jumlah Sampel .....  | 60 |
| F. Alat Ukur .....  | 61 |
| 1. Alat Pengumpul Data .....  | 61 |
| 2. Intepretasi skor .....   | 63 |

|   |     |
|---|-----|
| 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur ..... | 64  |
| a. Validitas alat ukur.....                       | 64  |
| b. Reliabilitas Alat Ukur.....                    | 65  |
| G. Teknik Analisa Data .....                      | 66  |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>     |     |
| A. Hasil Penelitian.....                          | 68  |
| 1. Gambaran Umum Lokasi .....                     | 68  |
| 2. Gambaran umum subyek penelitian .....          | 71  |
| 3. Persiapan Penelitian .....                     | 73  |
| 4. Pelaksanaan Penelitian .....                   | 75  |
| B. Validitas dan Reliabilitas.....                | 76  |
| 1. Validitas aitem.....                           | 76  |
| 2. Reliabilitas alat ukur .....                   | 78  |
| C. Deskripsi Penelitian.....                      | 78  |
| D. Pengujian Hipotesis.....                       | 81  |
| E. Pembahasan.....                                | 82  |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>                 |     |
| A. Kesimpulan.....                                | 92  |
| B. Saran .....                                    | 92  |
| 1. Saran untuk penelitian selanjutnya .....       | 92  |
| 2. Saran untuk perusahaan.....                    | 94  |
| Daftar Pustaka .....                              | 99  |
| Lampiran .....                                    | 104 |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|  |     |
|--|-----|
| Lampiran 1. Surat keterangan telah melakukan penelitian .....                      | 104 |
| Lampiran 2. Kuisisioner .....  | 105 |
| Lampiran 3. Data awal envy sebelum <i>validasi</i> .....                           | 117 |
| Lampiran 4. Analisis validitas dan reliabilitas skala envy.....                    | 124 |
| Lampiran 5. Data envy setelah <i>validasi</i> .....                                | 137 |
| Lampiran 6. Data awal kesehatan psikologis sebelum validasi.....                   | 141 |
| Lampiran 7. Analisis validitas dan reliabilitas<br>Skala kesehatan psikologis..... | 145 |
| Lampiran 8. Data kesehatan psikologis setelah <i>validasi</i> .....                | 152 |
| Lampiran 9. Uji Asumsi Normalitas Data.....  | 155 |
| Lampiran 10. Uji Asumsi Linearitas.....  | 159 |
| Lampiran 11. Hasil Uji Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....               | 160 |
| Lampiran 12. Aitem indikator dominan .....   | 161 |

**DAFTAR GAMBAR**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 1: comparison style.....     | 39 |
| Gambar 2: Kerangka konseptual ..... | 54 |
| Gambar 3: Hubungan variabel .....   | 56 |



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1: Karakteristik <i>Psychological Health</i> .....   | 32 |
| Tabel 2: Dimensi hubungan dengan lingkungan .....  | 33 |
| Tabel 3: Karakteristik hubungan orang yang memiliki kesehatan<br>psikologis optimum dengan lingkungan sosial ..... | 34 |
| Tabel 4: <i>Blue Print</i> Skala <i>Envy</i> .....   | 62 |
| Tabel 5: <i>Blue Print</i> Skala Kesehatan Psikologis.....   | 62 |
| Tabel 6: Gambaran Subjek berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 72 |
| Tabel 7. Gambaran Subjek berdasarkan Usia.....   | 73 |
| Tabel 8: Gambaran Subjek berdasarkan Masa Kerja .....  | 73 |
| Tabel 9: Validasi judges terhadap skala kesehatan psikologis.....  | 74 |
| Tabel 10: Aitem skala <i>envy</i> setelah Uji Validitas Reliabilitas .....   | 76 |
| Tabel 11: Aitem skala Kesehatan Psikologis setelah uji<br>validitas reliabilitas.....                              | 77 |
| Tabel 12: Statistik Deskripsi .....  | 78 |
| Tabel 13: Penormaan skor <i>envy</i> .....   | 79 |
| Tabel 14: Penormaan skor Kesehatan Psikologis.....   | 79 |
| Tabel 15: Kategori <i>envy</i> subyek .....  | 80 |
| Tabel 16: Kategori kesehatan psikologis subyek .....   | 80 |
| Tabel 11: Hubungan antara <i>envy</i> dengan kesehatan psikologis<br>pada karyawan perusahaan .....                | 82 |



## ABSTRAKSI

**Achmad Fauzi, 110010434, Hubungan Antara *Envy* dengan Kesehatan Psikologis Pada Karyawan Bank X Cabang Surabaya, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya 2005**

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan apakah ada hubungan yang signifikan antara *envy* dan kesehatan psikologis. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji hubungan negatif antara *envy* dan kesehatan psikologis.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dalam perusahaan yang memiliki karakteristik sebagai berikut: karyawan yang tercatat sebagai karyawan honorer dan non officer suatu perusahaan yang telah bekerja minimal satu tahun, tingkat pendidikan minimal SMU atau sederajat. Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling*, yaitu memberikan hak yang sama kepada semua subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Jumlah sampel yang diambil adalah 36 orang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan rancangan penelitian adalah *ex-post facto field studies*. Penelitian ini bertipe *explanatory*, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian melalui uji hipotesis. Penelitian ini memiliki variabel bebas (X), yaitu *envy* dan variabel terikat (Y), yaitu kesehatan psikologis. Peneliti menggunakan skala likert sebagai alat pengumpul data. Peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS versi 11.5 for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara *envy* dan kesehatan psikologis dengan korelasi sebesar  $-0.536$ , sehingga hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *envy* dan kesehatan psikologis pada karyawan perusahaan terbukti. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi *envy*, maka akan diikuti dengan kesehatan psikologis yang semakin rendah.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang mendambakan dirinya sehat. Sehat merupakan keadaan yang sempurna dari segi fisik, mental, maupun sosial. Pengertian sehat dalam pandangan WHO, tidak hanya terbebas dari penyakit atau kelemahan/cacat, tapi keadaan ideal dari segi fisik, psikologis dan sosial (Notosoedirjo dan Latipun, 2001:2)

Pengertian Kesehatan yang dikemukakan oleh WHO ini merupakan suatu keadaan ideal dari sisi biologis, psikologis, dan sosial.. Kondisi sehat sempurna sangat sulit dicapai, tetapi mendekati kondisi ideal tersebut bisa didapatkan.

Salah satu aspek kesehatan sebagaimana yang dikemukakan di atas adalah kesehatan psikologis (*psychological health*). Maslow bersama Mittlemann (1964: 14-16) memaparkan bahwa kesehatan psikologis merupakan manifestasi dari kondisi: rasa aman yang memadai (*adequate feeling of security*), kemampuan menilai diri sendiri yang memadai (*adequate self evaluation*), memiliki spontanitas dan perasaan yang memadai dengan orang lain (*adequate spontanity and emotionality*), kontak yang efisien dengan realitas (*efficient contact with reality*), keinginan jasmani yang memadai dan kemampuan untuk memuaskannya (*adequate bodily desire and ability to grafity them*), mempunyai pengetahuan yang wajar (*adequate self-knowledge*), kepribadian yang utuh dan konsisten (*integration and concistency of personality*), memiliki tujuan hidup yang wajar

(*adequate life goal*), kemampuan untuk belajar dari pengalaman (*ability to learn from experience*), kemampuan untuk memuaskan tuntutan kelompok (*ability to satisfy the requirements of the group*)

Lebih lanjut, menurut Maslow orang yang sehat secara psikologis memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu. Maslow menamakan ciri-ciri tersebut sebagai *self actualization* (Maslow, 1956: 160). Karakteristik *self actualization person* adalah: mampu menerima diri, orang lain, dan alam; hubungan interpersonal yang dalam; mempersepsi realitas dengan efisien dan nyaman berhubungan dengannya; apresiasi segar yang terus menerus; otonomi; kreatif; struktur karakter yang demokratis; mengalami pengalaman puncak; sakralisasi; misi untuk membantu manusia; perasaan yang dalam persahabatan; memiliki selera humor; citra etis yang kuat; kebutuhan privasi (Feist dan Feist, 2000)

Sedangkan menurut Rogers (1961) orang yang sehat disebut sebagai *fully functioning people* dengan karakteristik mampu beradaptasi, terbuka terhadap pengalamannya, percaya dengan *organismic self*-nya, mampu melakukan relasi yang hangat dan harmonis dengan orang lain, terintegrasi, satu kesatuan, tanpa hambatan artifisial antara kesadaran dan proses ketidaksadaran, memiliki kepercayaan mendasar dengan *human nature*.

Salah satu dimensi orang yang sehat mental atau psikologis adalah dimensi hubungan dengan lingkungan (Notosoedirjo, 2001: 37-38). Orang yang sehat psikologis memiliki karakteristik hubungan interpersonal yang baik, kemampuan penyesuaian dan kedamaian pikiran serta sikap yang realistik melalui persepsi realita yang obyektif.

kemampuan penyesuaian dan kedamaian pikiran serta sikap yang realistik melalui persepsi realita yang obyektif.

Pandangan Maslow dan Carl Rogers mengenai karakteristik orang yang sehat psikologis menunjukkan bahwa orang yang sehat memiliki kehidupan bersosial masyarakat yang ideal yaitu: memiliki minat sosial; hubungan interpersonal yang sangat dalam; struktur karakter yang demokratis; mampu melakukan relasi yang hangat dan harmonis dengan orang lain; memiliki kepercayaan mendasar dengan *human nature*; mampu beradaptasi, menerima diri, orang lain, dan alam; resist terhadap akulturasi; sikap realistik dari menerima realitas tanpa distorsi dan obyektif melalui persepsi realitas yang efisien. Senada dengan hal ini, Callhoun dkk (1994) menyatakan bahwa keadaan sehat pada seseorang memberikan implikasi perilaku yang sehat dalam keseharian orang tersebut. Orang yang sehat dituntut untuk melakukan peran tertentu dan bertanggung jawab terhadap diri dan orang lain. *Health roles* adalah salah satu ciri karakteristik orang yang sehat.

Manusia dalam berhubungan dengan lingkungan sosial akan saling berinteraksi satu sama lainnya. Interaksi dengan orang lain akan menimbulkan situasi perbandingan sosial (*social comparison*). Festinger (Sarwono, 2000:184) berpendapat bahwa manusia memiliki kebutuhan untuk menilai diri sendiri (*self evaluation*). Kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan membandingkan diri dengan orang lain. Berdasarkan pada hal ini proses saling mempengaruhi dan saling bersaing dalam interaksi terjadi.

perbandingan tersebut akan tercipta dinamika psikologis negatif dalam *self esteem* seseorang yang menyebabkan timbulnya *envy* (Goud dan Arkoff, 2003:280).

Bishop (1998) mengemukakan *envy* sebagai emosi tidak puas dan rasa sakit karena melihat kelebihan yang dimiliki orang lain. *Envy* mudah terjadi dalam masyarakat yang kompetitif dan materialistik, karena kepemilikan menjadi sebuah simbol pencapaian kebahagiaan

Menurut Smith dkk (1988) cara seseorang dalam mengatasi “perbandingan sosial” memainkan peranan dalam fisik dan kesehatan mental. Reaksi yang terjadi ketika seseorang *envy* adalah menyalahkan orang lain. Reaksi yang dapat terjadi juga adalah menyalahkan Tuhan. Ketika perasaan *envy* ini datang secara tidak langsung ia mengadili dirinya.

Menurut Bishop (1998) *envy* dapat menimbulkan sejumlah masalah psikologis, yaitu: rasa malu, inferior, permusuhan, distorsi kognitif, keinginan untuk merusak orang lain. Masalah psikologis ini menimbulkan kondisi *inadequate* pada kesehatan psikologis. Penelitian yang dilakukan Smith dkk (1996) mengenai hubungan antara *envy* dan kegembiraan terhadap penderitaan seseorang (*schadenfreude*) menunjukkan korelasi yang signifikan. *Chadenfreude* terjadi ketika orang yang menjadi obyek *envy* mengalami kegagalan.

*Envy* muncul dalam berbagai konteks situasi sosial. Sebuah studi yang dilakukan oleh Salovey dan Rodin memperoleh daftar berbagai situasi yang menimbulkan *envy*, yaitu percintaan, pekerjaan, persahabatan, akademi, kepemilikan dan lain-lain (Goud dan Arkoff, 2003:279).



menimbulkan *envy*, yaitu percintaan, pekerjaan, persahabatan, akademi, kepemilikan dan lain-lain (Goud dan Arkoff, 2003:279).

Penelitian mengenai *envy* yang pernah dilakukan di Indonesia mengenai *Envy* adalah penelitian survey yang dilakukan Faturrochman ditemukan bahwa Berdasarkan data yang diperoleh dari 110 responden, lebih dari 90% yang pernah merasa iri terhadap orang lain. Temuan ini menunjukkan bahwa merasa iri (dalam penelitian ini disebut *envy*) merupakan suatu hal yang umum dialami oleh responden. Jika dilihat apakah subjek pernah merasa diirikan orang lain, jumlah maupun proporsinya (88,9%) tidak berbeda jauh dengan mereka yang merasa iri pada orang lain. penelitian tersebut lebih lanjut menunjukkan bahwa pihak atau orang lain yang paling banyak di-*envy*-kan adalah teman kerja. Hal tersebut lebih menarik bila dikaitkan dengan data mengenai penyebab dimana aspek pengembangan pribadi merupakan hal terbesar yang menyebabkan seseorang mengalami *envy* (Faturrochman, dan Pierawan, 2002)

Berkenaan tentang *envy* dalam konteks pekerjaan tersebut, dalam sebuah penelitian Survey mengenai kepuasan pendapatan/penghasilan yang dilakukan Oswald (2003), menunjukkan hasil bahwa orang relatif merasa *deprivasi* dan merasa kurang apabila pendapatan tersebut lebih rendah dibandingkan pendapatan orang lain. Kepuasan gaji tidak tergantung pada berapa banyak yang seseorang dapatkan tetapi pada bagaimana seseorang membandingkannya dengan orang lain.. Queijo memberi kesimpulan bahwa kebanyakan manusia merasakan emosi ini berkali-kali sepanjang hidup mereka (Goud dan Arkoff,2003:278).

untuk meneliti masalah hubungan *envy* dengan kesehatan psikologis (*psychological health*) pada karyawan perusahaan. Dari itu, peneliti mengajukan tema ini sebagai masalah yang diangkat melalui penelitian ini.

## B. Identifikasi Permasalahan

Dari pemaparan latar belakang diatas dapat ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Sehat secara psikologis artinya memiliki kondisi rasa aman yang memadai (*adequate feeling of security*), kemampuan menilai diri sendiri yang memadai (*adequate self evaluation*), memiliki spontanitas dan perasaan yang memadai dengan orang lain (*adequate spontanity and emotionality*), kontak yang efisien dengan realitas (*efficient contact with reality*), keinginan jasmani yang memadai dan kemampuan untuk memuaskannya (*adequate bodily desire and ability to grafity them*), mempunyai pengetahuan yang wajar (*adequate self-knowledge*), kepribadian yang utuh dan konsisten (*integration and concistency of personality*), memiliki tujuan hidup yang wajar (*adequate life goal*), kemampuan untuk belajar dari pengalaman (*ability to learn from experience*), kemampuan untuk memuaskan tuntutan kelompok (*ability to satisfy the requirements of the group*) (Maslow dan Mittlemann, 1964: 14-16)
2. Salah satu dimensi kesehatan psikologis adalah hubungan dengan lingkungan (Notosoedirjo, 2001: 37-38). Seseorang yang sehat psikologis

*satisfy the requirements of the group*) (Maslow dan Mittlemann, 1964: 14-16)

2. Salah satu dimensi kesehatan psikologis adalah hubungan dengan lingkungan (Notosoedirjo, 2002: 37-38). Seseorang yang sehat psikologis yang optimum dalam berinteraksi dengan lingkungan memiliki karakteristik hubungan interpersonal yang dalam, penyesuaian diri dan kedamaian pikiran serta sikap realistik dari menerima realitas tanpa distorsi .
3. Dalam berinteraksi dengan lingkungan manusia tidak terlepas dari membandingkan dirinya dengan orang yang lain. Seringkali seseorang tidak mampu mengatasi perbandingan dirinya dengan orang yang lebih baik yang akhirnya menimbulkan *envy*.
4. *Envy* memberikan sejumlah pengaruh pada psikologis yaitu: rasa malu, inferioritas, mengalami distorsi perspektif, gangguan rutinitas dan tanggung jawab, munculnya rasa benci dan memusuhi, melakukan usaha sabotase sehingga menciptakan hubungan sosial yang tidak baik dan mempengaruhi kesehatan(Bishop, 1998)
5. Dampak yang ditimbulkan *envy* bertolak belakang dengan keadaan orang yang sehat secara psikologis khususnya dalam berhubungan dengan lingkungan.



### C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah. perlu dilakukan untuk mencapai hasil penelitian yang baik. Pembatasan masalah diperlukan agar penelitian ini tidak melebar. Dalam penelitian ini dirumuskan pembatasan masalah sebagai berikut:

#### 1. *Envy*

*Envy* adalah suatu bentuk distress yang dialami seseorang disebabkan perbandingan sosial dirinya dengan orang lain yang memiliki keadaan atau sesuatu yang lebih baik dibandingkan dirinya. Keadaan atau sesuatu yang lebih baik ini berupa kekayaan, kepemilikan, talenta, kedudukan, persahabatan, dan lain-lain.

#### 2. Kesehatan psikologis

Pengertian kesehatan psikologis dalam penelitian ini dibatasi dalam dimensi hubungan dengan lingkungan. Orang yang sehat psikologis memiliki karakteristik memiliki hubungan interpersonal yang baik, kemampuan penyesuaian dan kedamaian pikiran serta sikap yang realistis melalui persepsi realita yang obyektif.

### D. Rumusan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

Apakah ada hubungan negatif antara *envy* dengan kesehatan psikologis pada karyawan perusahaan?

### **E Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan negatif antara *envy* dengan kesehatan psikologis seseorang pada karyawan perusahaan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan psikologi maupun kepentingan praktis.

#### **1. Teoritis**

Penelitian ini secara teoritis dapat mengetahui bagaimana hubungan antara *envy* dan kesehatan psikologis agar dapat membuktikan asumsi dalam penelitian ini. Manfaat bagi ilmu pengetahuan psikologi adalah sebagai media pengembangan teori psikologi khususnya teori yang mendasari kesehatan psikologis.

#### **2. Praktis**

- a. Memberikan masukan bagi pihak manajemen perusahaan reaksi emosional yaitu *envy* karyawan terhadap kesehatan psikologis mereka dalam berhubungan dengan lingkungan.
- b. Memberikan masukan agar pihak manajemen perusahaan dapat merancang dan menciptakan situasi yang kondusif untuk meminimalkan situasi yang menimbulkan *envy* dan meningkatkan kesehatan psikologis.

- c. Memberikan masukan bagi setiap individu karyawan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan psikologis serta upaya penanganan *envy* yang dialami.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kesehatan psikologis (*Psychological Health*)

##### 1. Pengertian sehat

Konsep Sehat tidak mudah diartikan walaupun dapat diamati dan dirasakan keadaannya. Kajian World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa sehat adalah keadaan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial, bukan hanya terbebas dari penyakit atau kelemahan/cacat. Orang yang tidak berpenyakit belum tentu dikatakan sehat. Pengertian kesehatan yang dikemukakan oleh WHO ini merupakan keadaan ideal dari segi biologis, psikologis, dan sosial. (Notosoedirjo dan Latipun, 2002)

Kebalikan dari sehat adalah sakit. Konsep “sakit” dalam bahasa kita sering dikaitkan dengan tiga konsep dalam bahasa Inggris, yaitu *desease*, *illness* dan *sickness*. Secara khusus *desease* berdimensi biologis, *illness* berdimensi psikologis, dan *sickness* berdimensi sosial (Calhoun, dkk, 1994).

Kesehatan pada prinsipnya berada pada rentang yang kontinum, yaitu diantara titik yang benar-benar sakit dan titik benar-benar sehat. Kesehatan seseorang atau masyarakat ini dapat diupayakan ditingkatkan statusnya dari yang kurang sehat menjadi lebih sehat, atau sebaliknya. Kesehatan selain ada secara fisik juga ada secara psikologis. Kesehatan secara psikologis berhubungan dengan kesehatan fisik, dan keduanya saling menentukan. Jika terjadi gangguan fisik akan mempengaruhi keadaan psikologisnya. Demikian juga jika terjadi gangguan

psikologis maka akan mempengaruhi kesehatan fisiknya (Notosoedirjo dan Latipun, 2002).

Sehat dan normal seringkali dipergunakan dengan makna yang sama. Normal mengandung beberapa pengertian. Berdasar pada Survey yang dilakukan Offer dan Sabsiro ditemukan 5 pengertian normalitas, yaitu: (1) tidak adanya gangguan atau kesakitan; (2) keadan ideal atau keadaan mental yang positif; (3) normal sebagai pengertian rata-rata statistik; (4) diterima secara sosial; dan (5) proses berlangsung secara wajar dalam perkembangan (Calhoun, dkk, 1994).

Menurut Notosoedirjo (2001:12) pengertian normal atau istilah normal tidak selalu berarti sehat. Sehat lebih bermakna pengertian khusus, yaitu keadaan yang ideal atau keadaan mental yang positif.

## 2. Kesehatan Psikologis

Istilah yang digunakan untuk menyebut kesehatan mental di kalangan ahli kesehatan mental berbeda-beda. Kriteria yang dibuat juga tidak sama meskipun memiliki maksud yang sama. Maslow (1956: 160) menyebut kondisi optimal orang yang sehat sebagai kesehatan psikologis (*psychological health*) atau aktualisasi diri (*self actualisation*). Rogers menyebut kondisi optimum tersebut sebagai *fully functioning people* (Rogers, 1961:186). Semuanya bermaksud sama, tidak ada yang perlu diperdebatkan meskipun mereka berada dalam kerangka teorinya masing-masing (Notosoedirjo dan Latipun, 2002:32).

Istilah kesehatan mental yang dipakai dalam penelitian ini adalah kesehatan psikologis. Istilah ini berdasarkan pada istilah yang digunakan Maslow.

Term kesehatan mental juga masih digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini dengan maksud yang sama dengan kesehatan psikologis.

Maslow dan Mittlemann (1964: 14-16) menguraikan pandangannya mengenai aspek kesehatan yang disebut dengan *manifestations of psychological health*. Manifestasi mental yang sehat (secara psikologis) menurut Maslow dan Mittlement adalah:

1. Rasa aman yang memadai (*adequate feeling of security*). Perasaan merasa aman dalam hubungannya dengan pekerjaan, sosial, dan keluarganya.
2. Kemampuan menilai diri sendiri yang memadai (*adequate self evaluation*), yang mencakup: (a) harga diri yang memadai, yaitu merasa ada nilai yang sebanding pada diri sendiri dan prestasinya, (b) memiliki perasaan berguna, yaitu perasaan yang secara moral masuk akal, dengan perasaan yang tidak diganggu oleh rasa salah yang berlebihan, dan mampu mengenal beberapa hal yang secara sosial dan secara personal tidak diterima oleh kehendak umum yang selalu ada sepanjang kehidupan di masyarakat.
3. Memiliki spontanitas dan perasaan yang memadai dengan orang lain (*adequate spontaneity and emotionality*). Hal ini ditandai dengan kemampuan membentuk ikatan emosional secara kuat dan abadi, seperti hubungan persahabatan dan cinta, kemampuan memberi ekspresi yang cukup pada ketidaksukaan tanpa kehilangan kontrol, kemampuan berbagi rasa pada orang lain, kemampuan menyenangkan diri



sendiri dan tertawa. Setiap orang bisa tidak senang pada suatu saat, tetapi ia harus memiliki alasan yang tepat.

4. Kontak yang efisien dengan realitas (*efficient contact with reality*).  
Kontak ini sedikitnya mencakup tiga aspek, yaitu dunia fisik, sosial, dan diri sendiri atau internal. Hal ini ditandai (a) tiadanya fantasi yang berlebihan, (b) mempunyai pandangan yang realistis dan pandangan yang luas terhadap dunia, yang disertai dengan kemampuan menghadapi kesulitan hidup sehari-hari, misalnya sakit dan dan kegagalan dan, (c) kemampuan untuk berubah jika situasi eksternal tidak dapat dimodifikasi. Kata yang baik untuk ini adalah bekerjasama tanpa dapat ditekan (*cooperation with the inevitable*).
5. Keinginan jasmani yang memadai dan kemampuan untuk memuaskannya (*adequate bodily desire and ability to gratify them*).  
Hal ini ditandai dengan (a) suatu sikap yang sehat terhadap fungsi jasmani, dalam arti menerima mereka bukan dikuasai; (b) kemampuan memperoleh kenikmatan kebahagiaan dari dunia fisik dalam kehidupan ini, seperti makan, tidur, dan pulih kembali dari kelelahan; (c) kehidupan seksual yang wajar, keinginan yang sehat untuk memuaskan tanpa rasa takut dan konflik; (d) kemampuan bekerja; (e) tidak ada kebutuhan yang berlebihan mengikuti dalam berbagai aktivitas tersebut.
6. Mempunyai pengetahuan yang wajar (*adequate self-knowledge*).  
Termasuk didalamnya (a) cukup mengetahui tentang: motif, keinginan,

tujuan, ambisi, hambatan, kompensasi, pembelaan, perasaan rendah diri, dan sebagainya; dan (b) penilaian yang realistis terhadap milik dan kekurangan. Penilaian diri yang jujur adalah dasar kemampuan menerima diri sendiri sebagai sifat dan tidak menanggalkan (tidak mau mengakui) sejumlah hasrat penting atau pikiran jika beberapa diantara hasrat itu secara personal dan sosial tidak dapat diterima. Hal itu akan terjadi sepanjang kehidupan di masyarakat.

7. Kepribadian yang utuh dan konsisten (*integration and concistency of personality*). Integrasi memiliki arti: (a) cukup baik perkembangannya, kepandaianya, berminat dalam beberapa aktivitas; (b) mempunyai prinsip moral dan kata hati yang tidak terlalu berbeda dengan pandangan kelompok; (c) mampu berkonsentrasi; (d) tidak adanya konflik-konflik besar dalam kepribadiannya dan tidak disosiasi terhadap kepribadiannya.
8. Memiliki tujuan hidup yang wajar (*adequate life goal*). Hal ini berarti (a) memiliki tujuan yang sesuai dan dapat dicapai; (b) melakukan usaha yang cukup dan tekun mencapai tujuan; dan (c) tujuan itu bersifat baik bagi diri sendiri dan masyarakat.
9. Kemampuan belajar dari pengalaman (*ability to learn from experience*). Kemampuan belajar dari pengalaman tidak hanya kumpulan pengetahuan dan kemahiran ketrampilan terhadap dunia praktik, tetapi elastisitas dan kemampuan menerima dan oleh karena itu, tidak terjadi kekakuan dalam penerapan penanganan tugas-tugas



pekerjaan. Bahkan lebih penting lagi adalah kemampuan belajar secara spontan.

10. Kemampuan memuaskan tuntutan kelompok (*ability to satisfy the requirements of the group*). Individu harus: (a) tidak terlalu menyerupai anggota kelompok lain dalam cara yang dianggap penting oleh kelompok; (b) mendapat informasi secara memadai dan pada pokoknya menerima cara yang berlaku dari kelompoknya; (c) berkemampuan dan dapat menghambat dorongan dan hasrat yang dilarang kelompoknya; (d) dapat menunjukkan usaha yang mendasar yang diharapkan oleh kelompoknya: ambisi ketepatan, serta persahabatan dan rasa tanggung jawab, kesetiaan dan sebagainya, serta (e) minat dalam aktivitas rekreasi yang disenangi kelompoknya.
11. Mempunyai emansipasi yang memadai dari kelompok atau budaya (*adequate emancipation from the group or culture*). Hal ini mencakup; (a) kemampuan untuk menganggap sesuatu baik dan hal yang lain adalah jelek setidaknya; (b) bergantung pada pandangan kelompok dalam beberapa hal; (c) tidak ada kebutuhan yang berlebihan untuk membujuk (menjilat), mendorong, atau menyetujui kelompok; dan (d) menghargai perbedaan budaya.

### **3. Prinsip kesehatan mental**

Schneiders (dalam Notosoedirjo, 2002: 37-38) menyatakan ada tiga prinsip kesehatan jiwa. Prinsip kesehatan mental yang pertama adalah prinsip

yang didasarkan atas sifat manusia meliputi: kesehatan fisik dan integritas organisme; intelektual religius, emosional dan sosial; integrasi dan pengendalian diri (pemikiran, imajinasi, hasrat, emosi, dan perilaku); pengetahuan tentang diri konsep diri yang sehat; pemahaman diri dan penerimaan diri pengembangan kebaikan moral yang tertinggi; kebiasaan yang baik, kemampuan adaptasi; kematangan pemikiran, keputusan, emosionalitas, dan perilaku serta kemampuan coping.

Prinsip kedua didasarkan atas hubungan manusia dengan lingkungannya berkaitan dengan hubungan interpersonal yang sehat, khususnya dalam kehidupan keluarga; penyesuaian yang baik dan kedamaian pikiran yang tergantung pada kecukupan dalam kepuasan kerja; serta sikap yang realistik yaitu menerima realitas tanpa distorsi dan objektif.

Prinsip ketiga adalah hubungan manusia dengan Tuhan berkaitan dengan kesadaran atas realitas terbesar pada dirinya yang menjadi tempat bergantung kepada setiap tindakan yang fundamental serta hubungan yang konstan antara manusia dengan Tuhan.

#### **4. Karakteristik orang yang sehat psikologis**

Menetapkan suatu keadaan psikologis dalam keadaan sehat tidaklah mudah. Kalangan ahli kesehatan mental telah membuat kriteria atau kondisi optimum seseorang dapat dikatakan sehat. Kondisi yang optimum ini dapat dijadikan acuan dan arah yang dapat dituju untuk memelihara kesehatan psikologis. Dua tokoh yang menurut Feist konsisten dalam memperhatikan kesehatan psikologis ini adalah Rogers dan Maslow (Feist dan Feist, 2002). Feist

menyebut teori mereka sebagai teori yang membahas *Psychologically healthy person* (Feist dan Feist, 2002: 480). Kedua tokoh Psikologi ini membuat kriteria kondisi optimum seseorang dalam keadaan sehat.

#### a. Menurut Carl Rogers

Setiap orang memiliki tendensi aktualisasi (Feist dan Feist, 2000). Aktualisasi pada awalnya berada di fisiologis. Kecenderungan ini mendorong individu ke depan dari satu kematangan ke tingkat kematangan berikutnya yang memaksa individu beradaptasi dan tumbuh. Seiring seseorang bertambah besar, tubuh beserta fungsi-fungsinya telah mencapai tingkat perkembangan dewasa, maka tekanan aktualisasi beralih dari fisiologis pada psikologis, *self* mulai berkembang. Pertumbuhan lalu berpusat pada kepribadian (Feist dan Feist, 2000). Aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri, pengembangan sifat-sifat serta potensi psikologi. Tendensi aktualisasi mengarah pada pengalaman organismik individu sebagai keseluruhan individu –kesadaran, ketidaksadaran, fisiologis dan kognitif. Aktualisasi diri dengan kata lain adalah tendensi mengaktualisasikan diri *self* sebagaimana yang dipersepsi dalam kesadaran. Apabila pengalaman organismik seseorang tidak harmoni dengan pandangan dirinya, akan terjadi diskrepansi antara tendensi aktualisasi dan tendensi aktualisasi diri. Berikutnya akan terjadi *incongruent* dan terjadi pengalaman konflik dan ketegangan dalam diri. Rogers mengemukakan dua subsistem *self*, yakni *self-concept* dan *ideal self*. Konsep diri meliputi semua aspek keberadaan seseorang dan pengalaman seseorang yang dipersepsi dalam kesadaran (walau tidak selalu akurat) oleh

seseorang (Schultz, 1991). *Ideal self* didefinisikan sebagai cara pandang diri tentang bagaimana ia ingin menjadi. Jarak antara konsep diri dan diri ideal mengindikasikan *incongruence* dan kepribadian yang tidak sehat. Seseorang yang sehat secara psikologis memiliki diskrepansi yang sedikit antara konsep dirinya dan bagaimana idealnya dia seharusnya.

Tendensi aktualisasi manusia hanya akan terealisasi dalam kondisi tertentu. Secara khusus apabila seseorang terlibat dalam hubungan dengan partner yang *congruent* atau *autentic*, dan orang yang mampu menunjukkan empati, dan *unconditional positive regard*. Kondisi ini sangat perlu dan penting agar dapat menjadi manusia yang berfungsi sepenuhnya atau manusia yang beraktualisasi diri (Schultz, 1991).

Kepribadian yang sehat bukan suatu keadaan yang ada, melainkan suatu proses, "suatu arah bukan tujuan". Aktualisasi diri berlangsung terus dan merupakan proses yang sulit dan kadang-kadang menyakitkan. Orang yang mengaktualisasikan diri menjadi benar-benar diri mereka, tidak bersembunyi di balik topeng. Mereka bebas dari rintangan dan harapan yang diletakkan masyarakat atau orang tua mereka (Schultz, 1991). Orang yang berfungsi sepenuhnya (Feist dan Feist, 2000) memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Manusia yang sehat psikologis akan lebih mampu beradaptasi. Mereka terdorong untuk *survive*; tidak sekedar beradaptasi dengan lingkungan yang statis, tetapi secara sadar mampu menyadari kompromitas dan penyesuaian pada kondisi yang tetap dengan memiliki nilai-nilai *survival* jangka panjang.

2. Manusia masa depan mampu terbuka terhadap pengalamannya. Orang yang sehat secara akurat mensymbolisasikan pengalaman tersebut dalam kesadaran daripada menolak dan mendistorsi. Bagi orang yang terbuka terhadap pengalaman, semua stimulus secara bebas diterima *self*. Orang tersebut akan mendengarkan dirinya (*self*) dan mendengar kemarahan, kesenangan, ketakutan dan kelembutannya.
3. Percaya dengan *organismic self*-nya. Orang yang berfungsi sepenuhnya tidak tergantung dengan bimbingan orang lain karena menyadari pengalaman pribadi adalah kriteria terbaik untuk mengambil keputusan. Orang yang sehat berpikir bahwa apa yang dirasakannya adalah benar karena mereka percaya sepenuhnya dengan perasaannya sendiri lebih daripada wejangan orang tua dan aturan yang kaku. Walaupun demikian mereka juga mempercayai dengan jelas hak dan perasaan orang lain dimana hal tersebut menjadi pertimbangannya mengambil keputusan. Karakteristik ini akan menjadi tendensi untuk mampu hidup secara penuh menikmati peristiwa-peristiwa yang dilalui. Apa yang mereka alami akan terasa baru dan unik, seperti belum pernah dialami. Ada kesegaran dan apresiasi di setiap momen yang berlalu. Rogers menyebut tendensi ini sebagai *extential living*
4. Manusia masa depan cukup percaya dirinya mampu melakukan relasi yang hangat dan harmonis dengan orang lain. Orang yang sehat memiliki kebutuhan disukai dan dicintai orang lain, karena semua itu adalah penerimaan dan penghargaan tak bersyarat (*unconditional*). Mereka



mencari keintiman dengan orang yang sehat. Hubungan itu sendiri memiliki kontribusi terhadap pertumbuhan satu sama lain. Mereka orang-orang yang otentik. Mereka tampak nyata tanpa rasa malu, *defence*, ketidakjujuran, dan menipu serta perhatian pada orang lain. Mereka mencari makna dibalik diri mereka dan menyelami dunia spritualitas.

5. Manusia hari esok tampak lebih terintegrasi, satu kesatuan, tanpa hambatan artifisial antara kesadaran dan proses ketidaksadaran. Mampu menyimbolkan semua pengalamannya secara akurat dalam keinsafan. Mereka mampu menjembatani antara *real self* dan *ideal self*, menjadikan perasaan sebagai kriteria mengevaluasi pengalamannya.
6. Kepercayaan mendasar dengan *human nature*. Mereka tidak akan merusak kehangatan orang lain untuk keberhasilan yang mereka ingin raih, tetapi justru peduli dan siap membantu. Mereka mengerti rasa marah tetapi tidak dijadikan alasan melakukan perbuatan agresi.

#### **b. Menurut Maslow**

Orang yang sehat secara psikologis itu memiliki ciri-ciri aktualisasi. Prasyarat mencapai aktualisasi diri adalah memuaskan empat kebutuhan yang berada dalam tingkat yang lebih rendah; (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan memiliki dan cinta, (4) kebutuhan penghargaan. Kebutuhan ini sekurang-kurangnya sebagian terpenuhi, sebelum timbul kebutuhan akan aktualisasi diri (Schultz, 1991:90). Manusia yang sehat direpresentasikan dengan level perkembangan kemanusiaan yang tinggi. Level ini

disebut level *self actualization*. Orang yang mengaktualisasikan diri dimotivasi oleh "*internal verities*" yang disebut *B-values*. "*Being*" adalah indikator kesehatan psikologis dan merupakan oposisi dari *deficiency needs* yang memotivasi selain aktualisasi diri. *B-values* mengindikasikan level need terpenting. Nilai aktualisasi diri meliputi: *truth, goodness, beauty, wholeness* atau *trncendence, dichotomies, aliveness, uniqueness, perfection, completion, justice* dan *order, simplicity, richness* atau *totality, effortlessnes, playfulness* dan *humor serta sef efficiency* atau otonomi (Feist dan Feist, 2000)

Karakteristik *self actualization person* sebagai berikut (Feist dan Feist, 2000:506-509):

#### **1. Persepsi realitas dengan efisien**

Orang yang mengaktualisasikan diri dengan mudah melihat adanya kebohongan orang lain. Mereka mampu membedakan antara benar dan salah tidak hanya pada manusia melainkan juga pada literatur, seni, dan musik. Mereka tidak dapat dibohongi dengan alasan semu dan mampu melihat sisi positif dan negatif yang melatarbelakangi perilaku orang lain, dimana bagi manusia yang lain mungkin tidak tampak. Mereka mempersepsi nilai-nilai lebih jernih dibandingkan orang lain; tidak melakukan prasangka atau melihat dunia sesuai keinginannya. Mereka juga tidak memiliki rasa takut bahkan nyaman dengan sesuatu yang tidak dikenal. Mereka tidak hanya sangat toleransi dengan ambiguitas, tetapi juga mencari dan merasa nyaman dengan masalah atau teka teki yang jawabnya masih misteri. Mereka menerima keraguan, ketidakpastian, tak

terdefiniskan, tak terpetakan. Hal seperti itu justru mendorong mereka mengeksplorasi, berfilosofi, mencari jawaban ilmiahnya.

Maslow (1956: 165) menekankan sebuah studi yang dilakukannya mendukung hal itu:

Bentuk kapasitas pertama merupakan kepekaan untuk mendeteksi kebohongan dan kepalsuan dalam kepribadian atau secara umum untuk menilai orang lain dengan benar dan efisien. Dalam eksperimen informal pada sekelompok mahasiswa yang lebih merasa aman (lebih sehat) mampu menilai profesor dengan lebih tepat dibandingkan mahasiswa yang tidak sehat.

## **2. Menerima diri, orang lain, dan alam**

Orang yang sehat mampu menerima diri mereka sebagaimana adanya. Mereka tidak melakukan *defense*, kebohongan, merasa bersalah; memiliki kebutuhan yang cukup untuk makan, minum, seks; tidak terlalu kritis terhadap kekurangan; tidak terbebani oleh kecemasan atau rasa malu yang tidak tepat. Mereka juga menerima orang lain serta tidak memiliki sifat kompulsif mengajari, memerintah orang lain. Mereka mampu mentoleransi kelemahan sekaligus tidak tertekan oleh kelebihan orang lain. Mereka menerima alam, termasuk alam manusia seluruhnya. Mereka tidak mengharapkan kesempurnaan baik pada diri mereka maupun orang lain. Mereka menyadari bahwa manusia dapat menderita, tumbuh tua, dan mati.

Maslow (1956: 168) menerangkan keadaan tersebut sebagai berikut:

Mereka mampu menerima keberadaan mereka sebagai makhluk alam dengan segala kelemahannya dan keadaan yang bertentangan dengan bayangan ideal. Seperti anak kecil yang melihat dunia dengan luas, tidak kritis, pandangan yang lugu, melihat apa adanya, maka begitu pula orang



yang mengaktualisasikan diri memandang kodrat manusia pada dirinya dan pada orang lain.

### **3. Spontanitas, sederhana, dan alami.**

Orang yang mengaktualisasikan diri adalah orang yang spontan, sederhana, dan alami. Mereka tampak diluar kebiasaan tetapi tidak kompulsif. Mereka tampak etis tetapi bisa terlihat tidak etis atau tak kompromis. Mereka biasanya berperilaku menurut aturan namun apabila situasi memerlukan, mereka akan melanggar aturan dan tidak kompromi walaupun akibatnya mendapat celaan dan pengasingan. Kesamaan antara orang yang mengaktualisasikan diri dengan anak kecil dan binatang adalah perilaku mereka yang spontan dan alami. Mereka biasa hidup sederhana tanpa merasa perlu melebih-lebihkan diri untuk menipu dunia. Mereka tidak sungkan dan merasa malu mengekspresikan kegembiraan, kekaguman, kemuraman, kemarahan atau emosi-emosi mendalam lainnya.

### **4. Berpusat pada masalah**

Karakteristik keempat yang adalah perhatian mereka pada masalah di luar diri mereka. Orang yang tidak mengaktualisasikan diri berpusat pada diri mereka dan cenderung melihat semua masalah dunia dalam hubungannya dengan mereka, sedangkan orang yang sehat sebaliknya. Minat ini mendorong orang yang sehat membangun misi hidup, hidup yang bermakna lebih dari sekedar memperkaya diri sendiri. Pekerjaan mereka tidak hanya bermakna kewajiban atau memperoleh penghidupan melainkan lebih pada panggilan, bahkan liburan.

Orang yang mengaktualisasikan diri memperluas kerangka referensi jauh diluar diri, Mereka asyik dengan masalah-masalah luar dan mampu mengadopsikan daya filosofis dan etika menangani masalah. Mereka tidak tertarik pada hal-hal kecil dan remeh. Kemampuan mempersepsi dengan efisien memberi kemampuan membedakan secara jelas antara isu yang penting dan tidak penting dalam hidup ini.

#### **5. Kebutuhan privasi**

Orang yang sehat memiliki kualitas agar tak terikat dengan orang lain tanpa merasa kesepian. Mereka mampu merasa nyaman baik ketika sendiri ataupun bersama orang lain. Karena mereka puas dengan cinta dan kebutuhan memiliki. Sayangnya kualitas tidak terikat ini disalahmengertikan oleh orang lain. Karena mungkin mereka tampak datar atau tidak tertarik, padahal kenyataannya, ketidakminatan mereka terbatas pada hal-hal kecil. Mereka memiliki perhatian global pada kesejahteraan orang lain. Mereka menyimpan tenaga dari hal yang remeh memberi kesan atau mencoba mendapatkan cinta dan penerimaan; mereka memiliki kemampuan lebih membuat pilihan yang bertanggung jawab.

#### **6. Otonomi**

Otonomi adalah kemampuan bebas dari budaya dan lingkungan. Orang yang mengaktualisasikan diri bergantung pada diri mereka sendiri untuk tumbuh walaupun dimasa lalu mereka kurang mendapat cinta dan perhatian. Tidak seorangpun yang terlahir otonomi dan tidak seorangpun

yang secara sempurna independen dari orang lain. Otonomi hanya dapat diraih melalui hubungan yang memuaskan dengan orang lain.

Kepercayaan bahwa seseorang dicintai dan diterima oleh orang lain karena bagaimana dia, dengan tanpa syarat ataupun kualifikasi memberi kontribusi tumbuhnya *self-worth*. Jika rasa kepercayaan tersebut diperoleh maka, seseorang tidak lagi tergantung pada orang lain untuk meningkatkan *self-esteem*. Orang yang mengaktualisasikan diri memiliki kepercayaan tersebut dan karenanya mereka memiliki ukuran otonomi yang luas yang tidak membuat mereka gelisah oleh kritik. Independensi ini juga memberi mereka kedamaian dan ketenangan. Sesuatu yang tidak diperoleh orang yang hidup untuk diterima orang lain.

Maslow (1956: 176) mengilustrasikan poin ini sebagai berikut:

Orang yang mengaktualisasikan diri relatif independen dari lingkungan fisik dan sosial. Keadaan independen ini bermakna relatif tenang dalam menghadapi frustrasi, deprivasi, kesulitan-kesulitan. Orang-orang ini mampu menjaga kedamaian dan kabahagiaan ditengah-tengah kondisi yang mendorong orang lain untuk bunuh diri. Mereka bisa digambarkan sebagai *self contained*.

#### **7. Apresiasi segar yang terus-menerus**

Orang yang mengaktualisasikan diri memiliki kapasitas yang menakjubkan untuk terus menerus mengapresiasi segala sesuatu dengan segar dan naif, dengan kekaguman bahkan ekstasi. Mereka menyadari dengan baik kesehatan fisik, teman-teman, cinta seseorang, keamanan ekonomi, kebebasan politik. Individu yang mengaktualisasikan

diri melihat dengan visi yang segar fenomena yang biasa dalam sehari-hari. Mereka tidak merasa bosan, atau tampak tidak berminat lagi.

Maslow (1956: 177) menggambarannya sebagai berikut:

Orang yang mengaktualisasikan diri mempunyai kapasitas yang menakjubkan untuk mengapresiasi segala hal dalam hidup ini tanpa henti dengan rasa kagum, menikmati dan bahkan ekstasi dimana bisa jadi pada orang lain hal tersebut sudah basi. Bagi sebagian orang melihat matahari tenggelam pada kali pertama begitu sangat indah, melihat ribuan bayi sebagai keajaiban ciptaan. Mereka akan tetap merasa berbahagia dalam perkawinannya yang berumur tiga puluh tahun karena melihat kecantikan istrinya terasa sama seperti masih berumur enam belas tahun.

#### **8. Pengalaman puncak**

Orang yang mengaktualisasikan diri memiliki pengalaman puncak. Suatu pengalaman yang bersifat mistik dan memberi perasaan transendensi. Pengalaman puncak ini terjadi tanpa dimotivasi. Tanda-tanda orang mengalami pengalaman puncak adalah; (1) pengalaman puncak bersifat natural dan merupakan bagian dari kehidupan manusia; (2) Orang yang mengalaminya melihat seluruh alam semesta sebagai satu kesatuan, atau semua seperti dalam satu wadah. Ketika mengalaminya, mereka merasa lebih tenang dan kuat daripada biasanya. Secara simultan mereka merasa lebih bertanggung jawab pada aktivitas dan persepsinya. Orang yang mengalaminya akan merasa jauh dari ketakutan, rasa cemas dan konflik. Menjadi lebih mampu mencintai, menerima dan spontan.

#### **9. Minat sosial (*Gemeinschaftsgefühl*)**

Orang yang mengaktualisasikan diri mengarah pada *Gemeinschaftsgefühl*; sebuah istilah dari Adler untuk minat sosial,

perasaan komunitas, atau perasaan kesatuan dengan semua manusia. Maslow menemukan bahwa orang yang sehat mempunyai sikap peduli terhadap orang lain. Walaupun mereka sering merasa seperti alien di wilayah yang asing tetapi sesungguhnya mereka mengidentifikasi diri dengan orang lain dan punya minat alami membantu orang asing seperti sahabatnya sendiri. Orang yang mengaktualisasikan diri bisa marah, tidak sabar, jijik pada orang lain, tetapi mereka tetap menjaga perasaan kasih sayang dengan manusia umumnya. Lebih khusus lagi Maslow (1956) menyatakan bahwa orang yang mengaktualisasikan diri sering menjadi jengkel, sedih, bahkan marah oleh kelemahan rata-rata orang tetapi selanjutnya mereka tetap merasa memiliki ikatan dengan orang tersebut.

#### **10. Hubungan interpersonal yang sangat dalam**

Sehubungan dengan *Gemeinschaftsgefühl* yang merupakan kualitas hubungan interpersonal yang melibatkan hubungan dan perasaan yang dalam pada individu. Orang yang sehat memiliki perasaan kebersamaan dengan semua orang tetapi sahabat dekat mereka terbatas. Mereka tidak memiliki keinginan yang terlalu untuk menjadikan semua orang sebagai sahabat. Tetapi hubungan dengan para sahabat sangat dalam dan dekat. Mereka cenderung memilih sahabat dari orang sehat dan menghindari hubungan interpersonal yang intim dengan orang yang kekanak-kanakan atau sangat tergantung, Minat sosial mereka tetap membuat mereka memiliki perasaan empati pada orang yang kurang sehat tersebut.



### **11. Struktur karakter yang demokratis**

Orang yang sehat memiliki nilai-nilai demokratis. Mereka dapat menjadi begitu bersahabat dan menghargai orang lain tanpa memandang kelas, warna, umur, ataupun gender. Mereka bahkan seringkali tampak tidak menyadari perbedaan-perbedaan tersebut.

Orang yang sehat selain bersikap demokrat juga memiliki hasrat belajar dari orang lain. Mereka menyadari masih banyak sekali hal-hal yang tidak mereka ketahui. Mereka menghormati dan merendahkan hati pada orang yang menjadi gurunya. Mereka juga tetap tidak menyukai perilaku yang buruk dan bahkan mereka menentangnya (Maslow, 1956).

### **12. Perbedaan antara maksud dan tujuan**

Orang yang mengaktualisasikan diri memiliki kepekaan yang jernih pada kelakuan baik dan buruk. Mereka memiliki konflik yang sedikit terhadap nilai-nilai mendasar. Mereka mengatur pandangan mereka pada tujuan lebih daripada maksud. Mereka mampu membedakan keduanya. Apa yang orang lain anggap sebagai maksud (contohnya makan atau olahraga), orang yang mengaktualisasikan diri justru melihatnya sebagai tujuan. Mereka menikmati untuk melakukan sesuatu yang penting bukan karena itu adalah maksud yang mengantarkan pada tujuan.

### **13. Humor yang filosofis**

Humor biasanya berkaitan dengan permusuhan, seksual, atau skatologi. Orang yang sehat tidak melakukan humor yang menjatuhkan. Mereka jarang dengan sengaja melakukan humor tetapi seringkali orang



terhibur dengannya. Humor, informasi, pemecahan keheheningan mereka lebih mengarahkan orang untuk tersenyum dibanding tertawa terbahak-bahak. Humor yang dibuat bersifat situasional dan spontan daripada terkesan dibuat-buat.

#### **14. Kreativitas**

Kreativitas dan aktualisasi diri adalah satu kesatuan, tetapi tidak semua orang yang mengaktualisasikan diri memiliki bakat kreativitas dalam seni tetapi semuanya kreatif dengan caranya sendiri-sendiri. Mereka menjaga persepsi kebenaran, keindahan dan realita untuk masuk dalam kreativitas mereka. Kreatifitas orang yang mengaktualisasikan diri dapat meliputi wilayah apa saja tidak hanya terkait masalah seni.

#### **15. Menolak usaha akulturasi**

Orang yang mengaktualisasikan diri dapat tidak terikat dengan sekitar mereka. Mereka tidak anti sosial ataupun tidak kompromis. Lebih dari itu mereka otonomi dalam menentukan perilaku mereka sendiri tanpa secara buta mengikuti dan mentaati aturan-aturan yang ada. Mereka menerima aturan konvensional seperti gaya berpakaian, gaya-gaya hidup. Mereka juga tidak jauh berbeda penampilan dari orang lain tetapi menolak usaha masyarakat untuk mengakulturasikan mereka. Atas alasan ini orang yang sehat lebih bergaya individual dan tidak terlalu serupa dengan orang lain. Kenyataannya term aktualisasi diri adalah usaha menjadi segala sesuatu yang orang mungkin dapat menjadi, mengaktualisasikan atau mengembangkan potensi-potensi, ketika seseorang mencapai tujuan ini,

mereka akan menjadi lebih unik, lebih heterogen, serta tidak terlalu terwarnakan oleh budaya tertentu.

#### **5. Perilaku orang yang sehat secara psikologis dalam lingkungan sosial**

Berdasarkan prinsip kesehatan mental yang dikemukakan oleh Schneiders (dalam Notoesoedirdjo dan Latipun, 2000) sebagaimana telah dibahas sebelumnya, dalam penelitian ini konsep karakteristik orang yang sehat menurut teori Rogers dan Maslow dibagi menjadi tiga, yaitu: konsep yang didasarkan atas sifat manusia; berdasarkan hubungan manusia dengan lingkungannya; dan konsep yang berdasarkan hubungan manusia dengan Tuhan. Pembagian karakteristik berdasarkan prinsip kesehatan mental menurut Schneiders dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1: karakteristik *Psychological Health*

| Prinsip Kesehatan (Schneiders, 1964)        | Karakteristik Psychological Health   |  |
|---|--|--|
|   | Maslow (Feist dan Feist, 2000)   | Rogers (Feist dan Feist, 2000)   |
| Berdasar sifat manusia                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Spontan, sederhana, dan alami</li> <li>b. Berpusat pada masalah</li> <li>c. Butuh privasi</li> <li>d. Otonom</li> <li>e. Apresiasi segar yang terus-menerus</li> <li>f. Perbedaan antara maksud dan tujuan</li> <li>g. Humor yang filosofis</li> <li>h. Kreatif</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terbuka terhadap pengalamannya.</li> <li>b. Percaya dengan <i>organismic self</i>-nya.</li> <li>c. Terintegrasi, satu kesatuan, tanpa hambatan artifisial antara kesadaran dan proses ketidaksadaran.</li> <li>d. Terbuka terhadap pengalaman</li> </ul> |
| Berdasar hubungan manusia dengan lingkungan | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mempersepsi realitas dengan efisien</li> <li>b. Menerima diri, orang lain, dan alam</li> <li>c. Memiliki minat sosial</li> <li>d. Melakukan hubungan interpersonal yang dalam</li> <li>e. Berkarakter demokrat</li> <li>f. Menolak usaha akulturasi.</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mampu beradaptasi.</li> <li>b. Mampu melakukan relasi yang hangat dan harmoni dengan orang lain.</li> <li>c. Memiliki kepercayaan mendasar dengan <i>human nature</i>.</li> </ul>  |
| Berdasar hubungan manusia dengan Tuhan      | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengalaman puncak</li> </ul>   |  |

Prinsip kedua didasarkan atas hubungan manusia dengan lingkungannya berkaitan dengan hubungan interpersonal yang sehat, khususnya pada kehidupan keluarga; penyesuaian yang baik dan kedamaian pikiran yang tergantung pada kecukupan dalam kepuasan kerja; serta sikap yang realistik yaitu menerima realitas tanpa distorsi dan objektif. (Notosoedirjo, 2002: 38).

Tabel 2: Dimensi hubungan dengan lingkungan

| Dimensi  | Maslow  | Rogers   |
|--|---|--|
| Hubungan interpersonal yang dalam                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Minat sosial (<i>Gemeinschaftsgeful</i>)</li> <li>2. Hubungan interpersonal yang sangat dalam</li> <li>3. Karakter yang demokrat</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu melakukan relasi yang hangat dan harmonis dengan orang lain.</li> <li>2. Kepercayaan mendasar dengan <i>human nature</i>.</li> </ol> |
| Penyesuaian diri<br>Kedamaian pikiran                              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menerima diri, orang lain, dan alam</li> <li>2. Menolak usaha akulturasi.</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu beradaptasi.</li> </ol>  |
| Sikap realistik dari menerima realitas tanpa distorsi dan obyektif | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi realitas dengan efisien</li> </ol>   |  |

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa orang yang memiliki kesehatan psikologis yang optimum dalam berhubungan dengan lingkungan sosial ditandai dengan hubungan interpersonal yang dalam yaitu minat sosial, hubungan interpersonal yang sangat dalam, struktur karakter yang demokratis, mampu melakukan relasi yang hangat dan harmonis dengan orang lain, kepercayaan mendasar dengan *human nature*. Penyesuaian diri dan Kedamaian pikiran yaitu:

mampu beradaptasi; menerima diri, orang lain, dan alam; resist terhadap akulturasi. Sikap realistik dari menerima realitas tanpa distorsi dan obyektif melalui persepsi realitas dengan efisien. Penjelasan mengenai masing-masing karakteristik tersebut dapat dilihat pada table 3. Penjabaran tersebut merupakan intisari dari karakteristik orang yang sehat menurut Rogers dan Maslow pada pembahasan “Karakteristik Orang yang sehat psikologis”.

Tabel 3: Karakteristik hubungan orang yang memiliki kesehatan psikologis optimum dengan lingkungan sosial

| <b>Penyesuaian diri dan kedamaian pikiran</b>  |
|--|
| <p><b>Mampu beradaptasi</b><br/>Mampu beradaptasi; terdorong <i>survive</i>; mampu menyadari kompromitas dan penyesuaian memiliki nilai-nilai survival jangka panjang</p>  |
| <p><b>Menerima diri, orang lain, dan alam</b><br/>Menerima diri sebagaimana adanya; tidak melakukan defense, kebohongan, merasa bersalah; memiliki kebutuhan yang cukup untuk makan, minum, seks; tidak terlalu kritis terhadap kekurangan; tidak terbebani oleh kecemasan atau rasa malu yang tidak tepat. Menerima orang lain serta tidak memiliki sifat kompulsif mengajari, memerintah orang lain; mampu mentoleransi kelemahan sekaligus tidak tertekan oleh kelebihan orang lain; menerima alam, termasuk alam manusia seluruhnya. Mereka tidak mengharapkan kesempurnaan baik pada diri mereka maupun orang lain.</p> |
| <p><b>Menolak usaha akulturasi.</b><br/>Otonomi menentukan perilaku mereka sendiri tanpa secara buta mengikuti dan menaati aturan-aturan yang ada. Mereka menerima aturan konvensional seperti gaya berpakaian, gaya-gaya hidup. Menolak usaha masyarakat untuk mengakulturasikan mereka, lebih bergaya individual dan tidak terlalu homogen dengan orang lain.</p>  |



Tabel 3: Lanjutan

| <b>Hubungan interpersonal yang baik</b>  |
|--|
| <p><b>Minat sosial</b></p> <p>Mempunyai sikap peduli terhadap orang lain. mengidentifikasi diri dengan orang lain dan punya minat alami membantu orang asing seperti sahabatnya sendiri. Bisa marah, tidak sabar, bisa jijik pada orang lain, tetapi mereka tetap menjaga perasaan kasih sayang dengan manusia umumnya.</p>  |
| <p><b>Melakukan relasi yang hangat dan harmonis</b></p> <p>Memiliki kebutuhan disukai dan dicintai orang lain; mencari keintiman dengan orang yang sehat; Mereka orang-orang yang otentik. Mereka tampak nyata tanpa rasa malu, <i>defence</i>, ketidakjujuran, dan menipu serta perhatian pada orang lain.</p>  |
| <p><b>Hubungan interpersonal yang sangat dalam</b></p> <p>Memiliki perasaan kebersamaan dengan semua orang; hubungan dengan para sahabat sangat dalam dan dekat. cenderung memilih sahabat dari orang sehat dan menghindari hubungan interpersonal yang intim dengan orang yang kekanak-kanakan atau sangat tergantung. Minat sosial mereka tetap membuat mereka memiliki perasaan empati pada orang yang kurang sehat tersebut.</p> |
| <p><b>Karakter yang demokrat</b></p> <p>Memiliki nilai-nilai demokratis; bersahabat dan menghargai orang lain tanpa memandang kelas, warna, umur, ataupun gender. Memiliki hasrat belajar dari orang lain serta menentang perilaku yang buruk</p>  |
| <p><b>Kepercayaan mendasar dengan <i>human nature</i></b></p> <p>Tidak akan merusak kehangatan orang lain untuk keberhasilan yang mereka ingin raih; peduli dan siap membantu; tidak melakukan perbuatan agresi</p>  |



Tabel 3: Lanjutan

| <b>Sikap realistik dari menerima realitas tanpa distorsi dan obyektif</b>  |
|--|
| <p><b>Persepsi realitas dengan efisien</b></p> <p>Mudah melihat adanya kebohongan orang lain; mampu membedakan antara benar dan salah; mampu melihat sisi positif dan negatif yang melatarbelakangi perilaku orang lain; mempersepsi nilai-nilai lebih jernih dibandingkan orang lain; tidak melakukan prasangka atau melihat dunia sesuai keinginannya;</p>   |
| <p><b>Mencari penjelasan sesuatu yang tidak jelas</b></p> <p>Tidak memiliki rasa takut bahkan nyaman dengan sesuatu yang tidak dikenal; sangat toleransi dengan ambiguitas, tetapi juga mencari dan merasa nyaman dengan masalah atau teka teki yang jawabannya masih misteri; menerima keraguan, ketidakpastian, tak terdefiniskan, tak terpetakan; mengeksplorasi, berfilosofi, mencari jawaban ilmiahnya.</p> |

Kondisi optimum orang yang sehat dalam berinteraksi sosial ini menurut peneliti mengandung manifestasi kesehatan psikologis sebagaimana yang dikaji Maslow bersama Mitlement. Manifestasi kesehatan psikologis menurut Maslow dan Mitlement (1963) adalah : rasa aman yang memadai (*adequate feeling of security*), kemampuan menilai diri sendiri yang memadai (*adequate self evaluation*), memiliki spontanitas dan perasaan yang memadai dengan orang lain (*adequate spontaneity and emotionality*), kontak yang efisien dengan realitas (*efficient contact with reality*), keinginan jasmani yang memadai dan kemampuan untuk memuaskannya (*adequate bodily desire and ability to gratify them*), mempunyai pengetahuan yang wajar (*adequate self-knowledge*), kepribadian yang utuh dan konsisten (*integration and consistency of personality*), memiliki tujuan hidup yang wajar (*adequate life goal*), kemampuan belajar dari pengalaman

(*ability to learn from experience*), kemampuan memuaskan tuntutan kelompok (*ability to satisfy the requirements of the group*).

Peneliti berpendapat keseimbangan dimensi kesehatan pada diri seseorang memungkinkan seseorang untuk berperilaku optimal dan berperan dengan peranan orang yang sehat dalam kehidupan sosial. Hal ini sesuai dengan pendapat Calhoun, dkk (1994) bahwa keadaan sehat atau sakit pada prinsipnya mempengaruhi perilaku seseorang.

## **B . ENVY**

### **1. Pengertian *envy***

*Envy* adalah Keinginan memiliki sesuatu yang menjadi milik orang lain baik itu kekayaan, kepemilikan, kecantikan talenta, kedudukan dan lain-lain (Goud & Arkoff, 2003). Bishop (1998) menambahkan bahwa *envy* adalah emosi yang tidak puas dan tidak suka dibarengi dengan harapan hilangnya kenikmatan itu dari orang lain. *Envy* merupakan suatu bentuk distress yang dirasakan seseorang yang berpikir dirinya tidak memiliki barang atau sesuatu yang dimiliki rivalnya disertai keinginan agar rival tersebut kehilangan atau tidak memiliki sesuatu tersebut .

*Envy* melibatkan seorang yang iri hati (subyek), orang yang ia iri hatikan (rival) bisa seseorang atau suatu kelompok, dan beberapa kepemilikan, kapasitas, atau sifat yang rival miliki (*the good*). *The good* ini dapat berupa sesuatu yang hanya sebagian orang yang mampu memiliki (permata, kepopuleran sebagai bintang dunia), atau sesuatu yang mudah diduplikasikan. *The good* ini dapat

berupa juga peralatan, kebahagiaan atau beberapa kondisi psikologis yang subyek atributkan pada rivalnya yang bahkan jika sebenarnya tidak ada perbedaan yang material pada kepemilikan dan kapasitas mereka

(<http://plato.stanford.edu/entries/envy/>).

Atas dasar berbagai pengertian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *envy* adalah suatu bentuk distress yang dialami seseorang disebabkan perbandingan sosial dirinya dengan orang lain yang memiliki keadaan atau sesuatu yang lebih baik dibandingkan dirinya. Keadaan atau sesuatu yang lebih baik ini berupa kekayaan, kepemilikan, kecantikan atau ketampanan, talenta, kedudukan, persahabatan, cinta dan lain-lain.

## 2. Macam-macam *envy*

Terdapat dua macam *envy* yang fundamental, yaitu *invidious* atau *malicious envy* dan *benign envy*. *Individous* adalah *envy* yang melibatkan motivasi menjijikan sedangkan *benign* tidak (Cooper, 1982). Chaucer mendefinisikan *individous envy* dengan mengacu pada suatu daya yang sifatnya destruktif atau merusak dan dipakai untuk menyerang individu atau sifat-sifat yang layak dikagumi dari individu yang bersangkutan. Sedangkan *benign envy* mengacu pada suatu sifat iri hati yang tidak memiliki sifat merusak seperti di atas, sebaliknya terdiri dari kesedihan yang datangnya tiba-tiba saat mengagumi sesuatu yang dimiliki orang lain sehingga menjadikan individu yang bersangkutan menyadari kekurangannya. Jenis *envy* yang kedua ini memungkinkan adanya

usaha menyamai apa yang dikagumi atau menerima keterbatasan diri dan bukan melakukan tindakan-tindakan yang destruktif (Barrows, 2002: 5)

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *envy*

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab munculnya perilaku *envy*, yaitu:

#### 1. Perbandingan sosial (*social comparison*)

Festinger (Sarwono, 2000:184) berpendapat bahwa manusia memiliki kebutuhan menilai diri sendiri (*self evaluation*). Kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan membandingkan diri dengan orang lain. Berdasarkan pada hal ini proses saling mempengaruhi dan saling bersaing.

Perbandingan sosial adalah evaluasi diri atau performa seseorang ketika membandingkan dirinya dengan sebuah kelompok referensi (Larsen, 2002: 429). *Envy* menurut Smith dkk (1988), timbul ketika seseorang membandingkan dirinya dengan orang lain dan tidak mampu mengatasi apa yang ia lihat

Menurut Smith dkk (1988), seseorang menggunakan satu dari empat “*comparison style*” untuk menanggulangi perbedaan sosial. Dua kelompok dari gaya ini adalah konstruktif dan destruktif.

|                             |                              |
|-----------------------------|------------------------------|
| <b>Upward Constructive</b>  | <b>Upward Destructive</b>    |
| <b>Downward Destructive</b> | <b>Downward Constructive</b> |

Gambar 1: Comparison Style

1. *Upward Constructive*. Seseorang membandingkan diri mereka dengan orang lain yang lebih baik dan menggunakannya sebagai stimulus yang sehat. Seseorang tidak akan menjadi kejam pada orang yang lebih baik ini karena berharap dapat menjadi seperti mereka. Ini menunjukkan perilaku *upward constructive* tidak buruk.
2. *Downward constructive*. Orang membandingkan dirinya dengan orang lain yang lebih buruk sebagai alat untuk membuat dirinya merasa lebih baik. Orang seperti ini akan mengatakan, "Sadari bahwa banyak orang tidak bekerja dengan baik dan betapa malangnya mereka".
3. *Upward destructive*. Orang membandingkan diri dengan orang lain yang lebih baik dan hal itu membuat mereka merasa tidak sehat, iri dan memusuhi. Tipe A behavior dan *poor health* masuk dalam kategori ini. Smith dkk (1988) menunjukkan adanya studi yang menunjukkan adanya korelasi perilaku ini dengan serangan jantung. Seseorang mempelajari kemampuan dan perilakunya dengan membandingkan diri dengan orang lain atau opini mereka. Kebanyakan cara yang ditempuh adalah melalui perbandingan terhadap orang lain yang dipercaya mempunyai kesamaan yang rasional. *Upward social comparison* terjadi bilamana membandingkan dengan orang yang secara social lebih baik. *Downward social comparison* berlaku pada pola yang sebaliknya.  
[http://changingminds.org/explanations/theories/social\\_comparison.htm](http://changingminds.org/explanations/theories/social_comparison.htm)
4. *Downward destructive*. Orang yang mendapat kenikmatan dari membandingkan dirinya dengan orang lain yang betul-betul buruk. Ini merupakan efek "*schaden Freud*" atau menikmati penderitaan orang



lain. Perilaku ini berhubungan dengan sadism dan sangat tidak baik untuk kesehatan.

*Upward destructive* menerangkan kekejaman orang dalam term konteks perbandingan sosial mereka. Ini juga menerangkan kenapa relasi mereka dengan orang yang lebih baik menyebabkan iri hati, dengki dan mengapa mereka merasa bermusuhan. Seseorang biasanya menggunakan perbandingan sosial hanya sedikit melihat ke atas, misalnya membandingkan diri dengan orang yang sedikit lebih pintar. Perbandingan sosial mempengaruhi bagaimana seseorang merasa tentang diri mereka (*self esteem*). Orang yang depresi secara klinis seringkali melakukan perbandingan *upward*, begitu pula dengan wanita. (<http://www.usu.edu/psy3510/self.html>)

## 2. *Low Self Esteem*

*Self esteem* merupakan evaluasi umum dari konsep diri yang berdimensi baik-buruk, suka-benci. *Self esteem* adalah jumlah dari reaksi positif dan negatif pada semua aspek *self concept* (Larsen, 2002, 432). *Self esteem* merupakan evaluasi/ukuran yang dibuat individu. Ukuran ini dapat berupa anggapan bahwa dirinya mampu, berharga, memiliki arti penting bagi orang lain atau sebaliknya. *Self esteem* mengandung aspek: keinginan menjadi kuat, mencapai prestasi, berkecukupan serta percaya diri; keinginan untuk mencapai reputasi, dikenal, diperhatikan, serta dianggap penting.

Peterson (1996:185) mengutip pendapat Coopersmith mengatakan bahwa individu yang memiliki derajat *self Esteem* tinggi memiliki



kecenderungan: sangat populer di kelompoknya, mudah mencari teman baru, aktif dalam kelompok, kreatif, kurang konformis, kurang sadar terhadap diri sendiri, *intelligen*, mengerjakan sesuatu lebih baik dari pada *self esteem* rendah.

Argyle (1983: 203) Menyatakan tiga sifat individu yang *self esteem* rendah: pemalu, perasaan kuat ingin diterima kelompok, serta mudah dipengaruhi lingkungan. Individu dengan *self esteem* rendah tidak mampu melihat kemampuannya, membentuk konsep diri ideal dengan menganggap dirinya sempurna, bersifat kaku, kurang memahami diri sendiri serta merasa asing dengan diri sendiri. Apabila *self esteem* rendah maka konsep diri umumnya tidak stabil, artinya individu tidak mempunyai kerangka berpikir konsisten mencerna pengalaman-pengalaman mereka serta pengalaman orang lain. Situasi seperti ini akhirnya menimbulkan kecemasan. Individu dengan derajat *self esteem* rendah sering merasa kesepian, mudah putus asa, dan merasa tidak diperhatikan, cenderung rentan terhadap pengaruh dan sensitif terhadap konflik, serta terganggu apabila ada penilaian rendah tentang dirinya. Performanya rendah dan kesadaran akan kegagalan sangat menyedihkan, juga mudah tersinggung.

Seseorang dengan mudah dapat merada *envy* disebabkan karena *self esteem* yang rendah atau adanya keterbatasan diri. Disini terindikasi adanya kekurangan *self of worth* dan sering munculnya perasaan inferior. *Envy* menyalahi asumsi bahwa *self-worth* dapat dicapai dengan kepemilikan benda atau prestasi. Ketika apa yang dipikirkan dan diinginkannya ternyata

dimiliki orang lain, orang yang mengalami *envy* akan runtuh *self worthnya* (Bishop, 1998)

#### 4. Pengaruh *envy* terhadap keadaan psikologis

*Envy* adalah rasa tidak menerima kelebihan, kesuksesan, kepemilikan yang diraih orang lain dan hasrat memiliki kelebihan yang dimiliki orang lain tersebut (The Random House Dictionary, 1968). Hal ini meliputi banyak respon emosional yang datang dari bermacam-macam motif. Jika seorang pria miskin mengalami *envy* pada seorang pria kaya, perasaannya itu merupakan bentuk kongkret dari keinginannya pada kekayaan; emosi ini tidak langsung diarahkan pada pria tersebut tetapi pada kekayaannya. Perasaan itu bila diwujudkan akan berupa keinginan mendapatkan pengasilan atau rumah, atau mobil dan lain-lain. Hasil dari feeling ini dapat berupa semangat meningkatkan kondisi keuangannya. Apabila *envy* terwujud dalam bentuk menginginkan kedudukan orang lain, maka hasilnya dapat berupa perilaku kriminal dengan berbagai tahapan imoralitas. Perbandingan diri dapat menghasilkan wujud kebencian pada orang lain karena kekayaannya (<http://www.freedomkeys.com/ar-ageofenvy.htm>).

*Envy* merupakan perasaan yang diciptakan sendiri. *Envy* merupakan bagian dari perasaan makhluk, tak ubahnya seperti ujung gunung es yang bila ditelusuri ke dalam akan memperlihatkan sesuatu yang lebih keras dan buruk. *Envy* merupakan perasaan yang *semirespectable* sebab nampak menyiratkan suatu keinginan kepemilikan material yang diinginkan manusia. Tetapi bila dikaji lebih lanjut menyiratkan adanya keinginan agar orang lain yang memiliki

kelebihan tersebut kehilangan apa yang dimilikinya( Bishop, 1998). Menurut Dryden (2003) *envy* merupakan emosi sakit terwujud dari kepercayaan bahwa seseorang harus memiliki apa yang orang lain miliki, selain itu juga menimbulkan rasa marah, malu, isolasi, berhutang, aktivitas criminal. *Envy* merupakan rasa emosi yang berdasar rasa takut yang muncul dari kekurangan cinta dalam berbagai bentuk seperti kekurangan rasa keindahan, ketampanan, kekurangan kekayaan, kekurangan kebijaksanaan, kekurangan perhatian dan lain-lain. Semuanya merupakan permasalahan *self esteem* yang seringkali tertanam jauh dalam *psike* manusia

([http://www.yourdailyaffirmation.com/abundance\\_prosperity/envy\\_jealousy.htm](http://www.yourdailyaffirmation.com/abundance_prosperity/envy_jealousy.htm))

*Envy* selain memunculkan rasa ingin memiliki dan mengharap orang lain kehilangan kelebihan, menurut Bishop (1998), ada beberapa kondisi psikologis yang terjadi pada orang yang mengalami *envy*, yaitu:

#### 1. Rasa benci dan memusuhi

Bila seseorang *envy* maka sangat mudah bagi dirinya membenci orang lain yang mendapat anugerah. Rasa benci ini berikutnya akan memanaskan hubungan interpersonal antara keduanya. Orang yang *envy* sangat sulit melakukan hubungan relasi dengan orang lain secara positif. Rasa benci pada keberuntungan orang lain dapat berkombinasi dengan kegembiraan ketika seseorang yang di-*envy*-kan mengalami ketidakberuntungan

#### 2. Rasa malu dan inferior

*Envy* dapat menimbulkan rasa malu yang kuat. Seseorang yang mengalami hal tersebut berulang kali merasa dirinya hina, merasa masa kanak-kanak

yang sengsara, tak mampu berbuat apa-apa, merasa tak berharga, merasa tidak dicintai, dan tidak mampu mencapai apa yang diinginkannya. Muncul rasa *self-loathing* dan *self-disgust*. *Envy* membuat seseorang fokus pada apa yang menjadi kekurangan dan bagaimana ia gagal. Energi yang dimiliki seseorang tercurah penuh melakukan perbandingan antara dirinya dengan orang lain. Perbandingan ini kemudian menumbuhkan *feeling of inferiority*. Rasa iri hati ini membuat seseorang menjadi sakit terdeprivasi, dan menimbulkan ketidakbahagiaan.

### 3. Distorsi Perspektif dan mengganggu rutinitas serta tanggung jawab

*Envy* pada dasarnya menyebabkan ketidakbahagiaan. Iri hati dapat menyebabkan seseorang tidak bergerak karena energi tersalurkan untuk terus menerus memikirkan rivalnya tersebut. Hal tersebut mencegahnya melakukan pekerjaan-pekerjaan lain.

### 4. Berusaha melakukan sabotase

Dari sekedar rasa permusuhan berkembang menjadi perilaku mencari jalan untuk merusak apa yang telah diraih orang lain. Usaha sabotase ini dapat dilakukan dengan sadar atau tidak sadar. Ketika perasaan obsesif menguat pada orang yang , perilaku ini sangat mungkin terjadi. Menurut Vecchio (2000), reaksi potensial *envy* meliputi sabotase kerja rival, mengganggu dan mengasingkan.kompetitor, menunjukkan ketidakminatan pada rekan kerja, mendukung atau menyokong self image pribadi. Vecchio (2000:216). yang meneliti efek *envy* pada konteks kerja menyatakan bahwa *envy* secara signifikan berhubungan dengan kecenderungan berhenti kerja,

ketidakpuasan kerja. Orang yang menderita *envy* akan lebih akurat memperhatikan apa yang rival lakukan, rasakan, pikirkan. Hal ini meningkatkan kekerasan antar karyawan dan sabotase kerja, yang artinya meningkatkan perilaku kerja yang menyimpang.

### 5. *Envy* pada karyawan

*Envy* pada karyawan adalah satu emosi yang dihasilkan oleh hilangnya *self esteem* ketika melihat individu yang lain memperoleh sesuatu yang diinginkan. Emosi ini merupakan wujud dari hasrat memiliki apa yang orang lain miliki. Sudah umum diketahui bahwa para manajer biasanya mengabaikan emosi *envy* tersebut. Ditinjau dari akar tradisional, hal tersebut dikarenakan adanya asumsi bahwa interaksi bisnis harus berdasar pengambilan keputusan atas pertimbangan rasional ekonomi. Proses seperti perasaan dan emosi yang kuat memperoleh tempat yang kecil dalam interaksi bisnis (Vecchio, 2000).

*Envy* merupakan bentuk rasa tidak aman (*insecurity*) karena *envy* merupakan reaksi pada suatu ancaman yang dipersepsikan seseorang. Karena itu *envy* pada pekerja dapat dilihat secara terbaik sebagai stress yang sehubungan adanya reaksi tersebut. Penelitian psikologi perkembangan menunjukkan bahwa nilai dan sikap yang didapat di rumah dapat mempengaruhi perilaku pekerja pada setting pekerjaan (Cooper, C & Payne, 1988). Ini memberi implikasi bahwa pengalaman hidup pekerja mendahului dapat mempengaruhi tendensi seseorang; contohnya seseorang yang memiliki pengalaman kompetitif pada masa kankannya semacam *sibling rivalry*. Seseorang yang sering mengalami *envy* diluar



setting kerja sangat mungkin dapat merasa *envy* pada rekan kerja dan supervisor. Berdasarkan penemuan-penemuan itu dapat dimengerti bahwa beberapa individu cenderung mudah mengalami *envy* dikarenakan afek yang negatif.

## 6. Trend tempat kerja yang mempengaruhi *envy*

Bisnis saat ini memiliki sejumlah kontribusi memunculkan lingkungan kerja yang tidak menentu. Organisasi mengambil sejumlah langkah mempertahankan kompetisi yang dalam beberapa kasus dapat menyebabkan karyawan menjadi *envy*. Ada beberapa situasi spesifik yang memunculkan *envy*

### 1. Perubahan dalam perusahaan

Banyak organisasi secara sistematis mengurangi karyawan dalam beberapa tahun. Bagaimanapun usaha ini tidak selalu berhasil memperoleh hasil peningkatan produktivitas dan keuntungan jangka panjang. Karyawan yang tetap bekerja *pasca reengineering* dapat merasa cemas dan takut kehilangan posisi mereka. Mereka menjadi curiga dengan segala pembuatan keputusan dalam organisasi. Mereka merasa terancam oleh pihak manajemen dan rekan kerja karena selalu mempertanyakan siapa berikutnya yang akan meninggalkan tempat kerja. Ancaman ini dengan mudah memunculkan perilaku kompetisi antar karyawan. Hal ini kemudian memunculkan kecenderungan terhadap *envy* (Dogan, 2001). Orang-orang yang bertahan ini kemudian terkadang memunculkan sejumlah symptom psikologis termasuk kelelahan, depresi, kehilangan



control, dan marah. Ketidakstabilan dan ketidakpastian menyebabkan rasa terancam yang mempengaruhi munculnya *envy*.

Sistem penilaian *performance* haruslah dipandang fair dan konsisten. Ketika sistem tersebut dipandang tidak *fair* oleh karyawan maka hal itu memberi kontribusi pada munculnya *envy*. Perbedaan kecepatan pengembangan diri karyawan juga menciptakan suasana perbandingan antar karyawan yang pada akhirnya menimbulkan *envy* (Dogan, 2001).

## 2. Keberagaman Perbedaan di tempat kerja

Banyak organisasi terlibat usaha menciptakan lebih banyak keragaman tempat kerja, baik itu utamanya untuk meningkatkan profit atau meningkatkan citra di mata masyarakat. Survey yang dilakukan Fortune terhadap 500 perusahaan menemukan bahwa lebih dari 70% telah menetapkan program manajemen *diversity* yang formal. (Dogan, 2001). Perbandingannya semakin banyak kelompok kerja semakin menciptakan peluang munculnya konflik interpersonal dan masalah komunikasi. Karyawan merasa terancam oleh partner kerja karena perbedaan latar belakang mereka. Orang-orang dari berbagai kultur mempunyai perbedaan perspektif pengambilan keputusan. Jika rekan kerja mengambil keputusan yang kemudian salah seorang karyawan tidak mengapresiasikannya karena perbedaan budaya maka ketidakpastian dan ancaman dapat tercipta. Rasa terancam juga dapat muncul segera setelah seseorang digaji atau memperoleh bayaran. Konsep awal mengenai suatu budaya sangat mempengaruhi perasaan dan perilaku terhadap seseorang bahkan sebelum

terjadi interaksi. Mereka terkadang menunjukkan sentimen bahwa beberapa orang lebih baik dalam bekerja karena latar belakangnya bukan karena kemampuannya. Hal-hal tersebut pada akhirnya akan memunculkan perasaan kompetitif dan permusuhan. Lebih dari itu perasaan negatif ini meluas dari masa awal dipekerjakan hingga masa promosi.

### 3. Konflik Generasi

Ketegangan sering terjadi antar para pekerja lebih tua dan atasan yang lebih muda. Atasan yang lebih muda dan para pekerja lebih tua kadang-kadang lebih merasakan emosi negatif satu sama lain. Para manajer lebih muda melihat. Para pekerja lebih tua sebagai ancaman potensial karena tahun pengalaman dan adanya perlindungan undang-undang mengenai mereka. Di satu sisi para pekerja lebih tua akan tergantikan oleh para pekerja lebih muda. Para pekerja lebih muda juga tidak menyukai fakta bahwa para pekerja lebih tua biasanya menerima gaji lebih besar (Rand, 2004).

Sebuah studi yang membandingkan pekerja lebih tua dan lebih muda yang bekerja pada pekerjaan serupa menunjukkan hanya perbedaan kecil dalam pencapaian sasaran. Para pekerja lebih tua sama produktif, dengan lebih sedikit mungkin berubah pekerjaan serta lebih kuat secara moral dibandingkan yang lebih muda (Dogan, 2001).

## 7. Konsekuensi *envy* bagi karyawan

*Envy* ditempat kerja dapat mengakibatkan beberapa konsekuensi. Pada awal mengalami *envy* karyawan mungkin *envy* pada kedekatan seseorang karyawan dengan atasan. Reaksi ini menghabiskan banyak waktu kerja dan lebih banyak penghabisan waktu berupa pembicaraan dengan sesama rekan kerja mengenai isu tersebut. *Envy* secara tipikal merupakan disfungsi secara alami. Karyawan yang mengalami *envy* akan melalui tahapan respon yang berbeda-beda. Pada awalnya, mereka merasa curiga. Kecurigaan ini pada dasarnya adalah rasa keterasingan dan antisipasi terhadap ancaman. Mereka mungkin akan bereaksi dengan cara mengumpulkan informasi untuk belajar lebih jauh mengenai realita yang mereka anggap sebagai ancaman. Jika ancaman tersebut benar, maka mereka akan mengambil langkah mengatasi ancaman (Dogan, 2001).

Usaha ini dapat berupa mendiskreditkan rekan kerja yang mereka *envy*-kan. Pada saat yang sama, emosi negatif ini akan mempengaruhi kualitas kerja karena perasaan penuh dengan stres dan mengurangi kemampuan bekerja sama. Jika reaksi ini tidak mampu mengatasi ancaman tersebut, karyawan akan merepon lebih serius dengan menjadi destruktif atau melakukan kekerasan. Hal ini dapat berupa usaha sabotase. Intensitas *envy* sebagai perasaan yang tak terselesaikan memberi kontribusi pada rasa marah dan pertengkaran yang termanifest. Lebih jauh lagi apabila karyawan menjadi sangat distress dengan kondisi ini dan tidak melihat adanya respon yang konstruktif, dia dapat bereaksi dengan berhenti dari tempat kerja (Dogan, 2001).

Karyawan bisa bereaksi dengan usaha yang sungguh-sungguh menjelek-jelekan rekan kerja. Karyawan tersebut dapat saja merusak hasil kerja atau membuat laporan yang buruk pada atasan. Usaha agresif lainnya adalah tidak menyampaikan pesan dari klien atau pelanggan kepada rekan kerja tersebut. , Peluang mengganjal rekan kerja sangat mungkin terjadi dalam organisasi yang membutuhkan hubungan antar karyawan, peluang mengganjal rekan kerja sangat mungkin terjadi (Dogan, 2001).

*Envy* antar karyawan yang tidak menghasilkan sebuah solusi pada akhirnya akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang berlanjut pada meninggalkan tempat kerja. Menurut Withey dan Cooper (1989), karyawan akan meninggalkan tempat kerja mereka didorong ketidakpuasan, rendahnya komitmen, dan kepercayaan bahwa situasi tidak akan berubah. Orang-orang yang meninggalkan perusahaan mungkin adalah karyawan yang sangat dihargai oleh para manajer (Dogan, 2001).

### **C. Hubungan *Envy* dan Kesehatan Psikologis**

Manusia yang sehat adalah orang yang memiliki kesehatan psikologis yang optimum. Kondisi psikologis yang optimum ini tampak dalam karakteristik aktualisasi diri dan berfungsi secara penuh, yaitu: mampu menerima diri, orang lain, dan alam; hubungan interpersonal yang dalam; mempersepsi realitas dengan efisien dan nyaman berhubungan dengannya; apresiasi segar yang terus menerus; otonomi; Kreatif; struktur karakter yang demokratis; mengalami pengalaman puncak; sakralisasi; misi membantu manusia; perasaan yang dalam persahabatan;

memiliki selera humor; citra etis yang kuat; kebutuhan privasi (Lugo dan Hershey, 1976:15-20).

Sedangkan menurut Rogers orang yang sehat psikologis adalah orang yang berfungsi sepenuhnya. Mereka memiliki ciri-ciri: terbuka terhadap pengalamannya; percaya dengan *organismic self*-nya; terintegrasi, satu kesatuan, tanpa hambatan artifisial antara kesadaran dan proses ketidaksadaran; mampu beradaptasi; mampu melakukan relasi yang hangat dan harmonis dengan orang lain; kepercayaan mendasar dengan *human nature* (Feist dan Feist, 2000)

Keadaan di atas merupakan manifestasi dari kesehatan psikologis yang dimiliki seseorang yaitu keadaan Rasa aman yang memadai (*adequate feeling of security*), kemampuan menilai diri sendiri yang memadai (*adequate self evaluation*), memiliki spontanitas dan perasaan yang memadai dengan orang lain (*adequate spontaneity and emotionality*), kontak yang efisien dengan realitas (*efficient contact with reality*), keinginan jasmani yang memadai dan kemampuan untuk memuaskannya (*adequate bodily desire and ability to gratify them*), mempunyai pengetahuan yang wajar (*adequate self-knowledge*), kepribadian yang utuh dan konsisten (*integration and consistency of personality*), memiliki tujuan hidup yang wajar (*adequate life goal*), kemampuan belajar dari pengalaman (*ability to learn from experience*), kemampuan memuaskan tuntutan kelompok (*ability to satisfy the requirements of the group*). (Maslow dan Mittlemann, 1964).

Orang yang sehat psikologis dalam berhubungan dengan lingkungan memiliki karakteristik hubungan interpersonal yang sangat dalam; struktur



karakter yang demokratis; mampu melakukan relasi yang hangat dan harmonis dengan orang lain; Kepercayaan mendasar dengan *human nature*; mampu beradaptasi; menerima diri, orang lain, dan alam; resisten terhadap akulturasi; persepsi realitas dengan efisien.

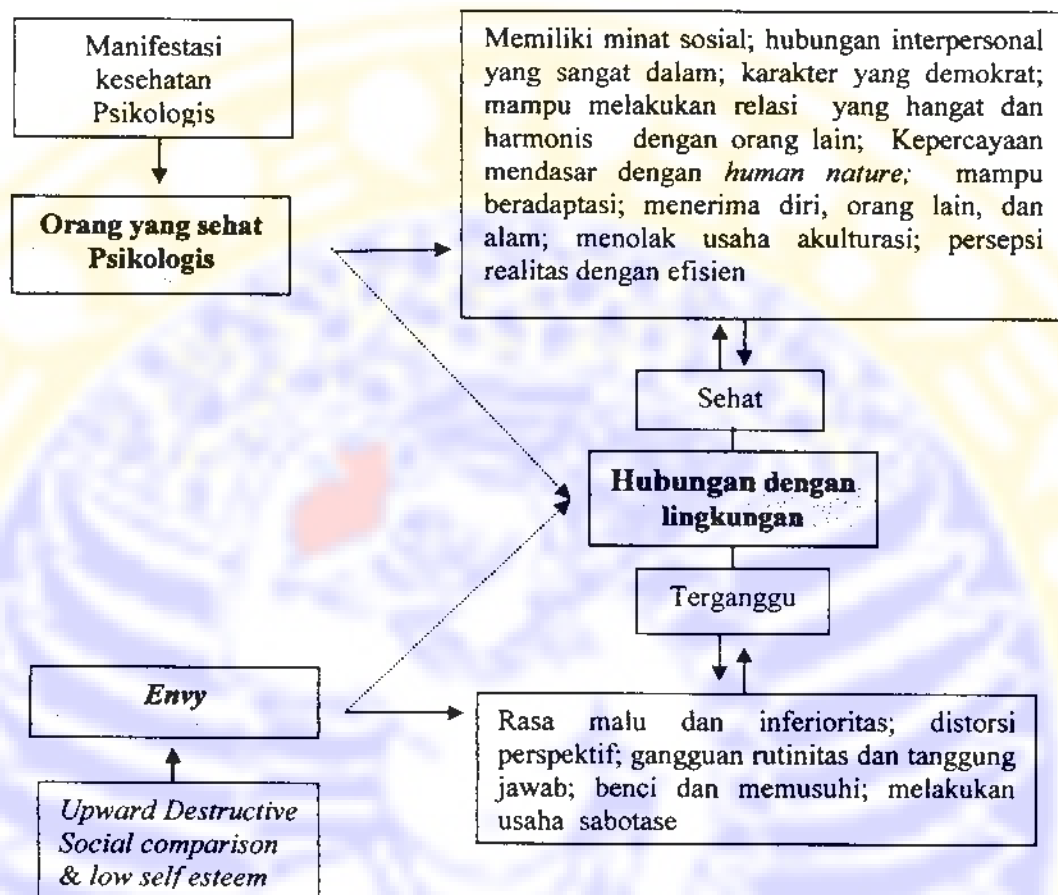
Manusia dalam berhubungan dengan lingkungan tidak lepas dari perbandingan sosial. Perbandingan sosial seringkali mengganggu *self esteem* dan memunculkan *envy*. *Envy* adalah suatu bentuk distress yang dialami seseorang disebabkan perbandingan sosial dirinya dengan orang lain yang memiliki keadaan atau sesuatu yang lebih baik dibandingkan dirinya. Keadaan atau sesuatu yang lebih baik ini berupa kekayaan, kepemilikan, kecantikan atau ketampanan, talenta, kedudukan, persahabatan, cinta dan lain-lain (Goud dan Arkoff, 2003:280)

*Envy* terjadi pada siapa saja. *Envy* memberi dampak psikologis yang negatif khususnya dalam hubungan seseorang dengan lingkungan. Seseorang yang mengalami *envy* akan menderita: rasa malu; inferioritas; distorsi perspektif; gangguan rutinitas dan tanggung jawab; benci dan memusuhi; melakukan usaha sabotase (Bishop, 1996).

Penderitaan psikologis ini merupakan indikasi terjadinya gangguan adekuasi pada aspek-aspek kesehatan psikologis. Efek gangguan psikologis ini senada dengan pendapat Smith (1988) bahwa cara seseorang mengatasi perbandingan sosial memainkan peranan dalam fisik dan kesehatan mental.



#### D. Kerangka konseptual



Gambar 2: Kerangka konseptual

#### E. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, dpenulis mengajukan sebuah hipotesis, yaitu:

Ada hubungan negatif antara *envy* dengan kesehatan psikologis pada karyawan perusahaan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara-antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (Zechmeister, dkk, 2001). Rancangan penelitian ini disebut juga *ex-post facto field studies*, dimana peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap situasi/lingkungan dan subjek peneliti karena hal tersebut telah terjadi (Robinson, 1981).

#### **B. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan adalah **desain korelasional** yang menurut Robinson (1981) merupakan suatu desain penelitian yang bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Desain ini hanya menggunakan pengumpulan dua macam skor pada kelompok subjek yang sama serta menghitung korelasi antar skor tersebut.

#### **C. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel adalah suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Konsep itu sendiri merupakan unsur penelitian terpenting dan mempunyai definisi yang dipakai untuk menggambarkan secara abstrak suatu gejala. Variabel dapat

diartikan sebagai sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian (Singarimbun, dkk, 1995).

Variabel-variabel yang diteliti, disusun berdasarkan landasan teori dan hipotesa penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

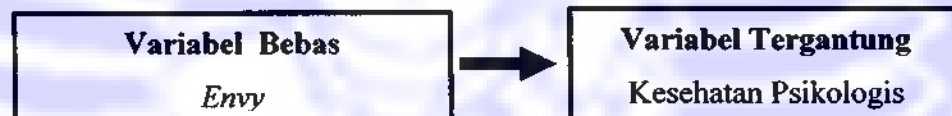
1. Variabel bebas (X)

*Envy* merupakan variabel bebas penelitian ini.

2. Variabel terikat (Y)

Kesehatan Psikologis merupakan variabel terikat penelitian ini

Hubungan antara kedua macam variabel tersebut bisa digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3: Hubungan variabel

#### D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 1999).

### **1. Definisi operasional *envy***

*Envy* adalah suatu bentuk distress yang dialami seseorang disebabkan perbandingan sosial dirinya dengan orang lain yang memiliki keadaan atau sesuatu yang lebih baik dibandingkan dirinya. Keadaan atau sesuatu yang lebih baik ini berupa kekayaan, kepemilikan, talenta, kedudukan, persahabatan, dan lain-lain. *Envy* diukur menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator, yaitu:

1. Ingin memiliki sesuatu yang dimiliki rival (Goud & Arkoff, 2003).
2. Harapan hilangnya sesuatu kelebihan yang dimiliki rival (Bishop, 1998)
3. Rasa malu dan merasa lebih rendah daripada orang lain (Bishop, 1998)
4. Membenci dan memusuhi (Bishop, 1998)
5. Distorsi perspektif dan gangguan tanggung jawab (Bishop, 1998).
6. Mengganggu rival (Bishop, 1998).

*Envy* ini tercermin dari skor instrumen yang digunakan untuk mengukur *envy* dalam bentuk skala likert.

### **2. Definisi operasional Kesehatan psikologis**

Kesehatan psikologis adalah keadaan atau karakteristik seseorang yang sehat secara psikologis dalam lingkungan sosial dimana ia berada. Karakteristik ini berdasarkan konsep Maslow dan Rogers yang menjabarkan ciri-ciri orang yang sehat psikologis. Interaksi dengan lingkungan orang yang sehat ditandai dengan:

**Dimensi hubungan interpersonal****a. Minat sosial (*Gemeinschaftsgeful*) atau Kepercayaan terhadap *human nature* (Feist dan Feist, 2002: 481 dan 511)**

1. Peduli dan membantu orang lain
2. Marah dengan tetap mempertahankan rasa sayang
3. menolak perilaku buruk dan merugikan orang lain

**b. Melakukan relasi yang hangat dan harmonis serta Hubungan interpersonal yang dalam (Feist dan Feist, 2002: 481 dan 511)**

4. Disukai dan menyukai orang lain
5. Menampilkan diri apa adanya
6. dekat dengan orang yang sehat

**c. Karakter yang demokrat (Feist dan Feist, 2002: 512)**

7. menerima dan menghargai perbedaan orang lain

**Dimensi penyesuaian dan kedamaian pikiran**

1. Mampu beradaptasi (Feist dan Feist, 2002: 480)
2. Menerima diri dan orang lain (Feist dan Feist, 2002: 508)
3. tidak mudah dipengaruhi lingkungan (Feist dan Feist, 2002: 513)

**Dimensi sikap yang realistik (Feist dan Feist, 2002: 518)**

1. Mempersepsi realita apa adanya
2. Rasa ingin tahu

Kesehatan psikologis adalah kecenderungan karakteristik subyek yang sesuai dengan ciri-ciri kesehatan psikologis dilihat dari perolehan skor pada instrumen pengukuran berupa skala kesehatan psikologis

## **E. Subjek Penelitian**

### **1. Karakteristik populasi**

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diselidiki (Hadi, 1981). Sesuai dengan tujuan penelitian, maka subjek penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Bank X. Alasan pemilihan populasi ini adalah didasarkan pada kepala bagian Sumber Daya Insani dan Umum di Bank tersebut, Ibu Hisna, yang mengatakan bahwa karyawan di bank tersebut terbagi menjadi tiga status, yaitu honorer, non officer, dan officer. Masing-masing status memiliki gaji dan tunjangan yang berbeda. Kenaikan karyawan dari satu status ke status lainnya tidak memiliki ketetapan waktu yang pasti selain penilaian dari pihak Bank. Perbedaan percepatan kenaikan karir serta perbedaan gaji dan tunjangan dapat memicu adanya perbandingan sosial antar karyawan hingga memunculkan *envy*. Menurut Faturachman dan Pierawan (2002) aspek pengembangan pribadi dalam karir (posisi, gaji, dan tunjangan) merupakan hal terbesar yang menyebabkan seseorang mengalami *envy*. Karakteristik populasi penelitian ini antara lain adalah:

1. Karyawan yang tercatat sebagai karyawan honorer dan non officer (status dibawah officer) suatu perusahaan. Dimana karyawan tersebut yang telah



bekerja minimal 1 tahun. Tujuannya adalah karena karyawan tersebut dianggap sudah mengenal lingkungan tempat ia bekerja serta kinerja yang bersangkutan telah cukup diketahui atasan

2. Tingkat pendidikan minimal lulusan/tamatan SMU atau sederajat. Tujuannya adalah diharapkan responden tidak mengalami kesulitan memahami dan mengisi alat pengumpulan data.

## **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel yang digunakan penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Teknik ini memberikan hak yang sama kepada semua subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel. Penelitian terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subjek untuk dijadikan sampel oleh karena hak setiap subjek sama. Peneliti menggunakan undian dalam *me-random* sampel penelitian.

## **3. Jumlah Sampel**

Guilford & Fruchhter (1978) menyatakan bahwa suatu data dapat dianalisis secara statistik dengan menggunakan distribusi normal jika jumlah subjek yang dijadikan sampel berjumlah minimal 30 orang. Jumlah sampel yang besar akan mengurangi kemunculan eror. Prinsipnya, perhitungan statistik pada jumlah sampel besar akan memberikan hasil lebih akurat daripada pada jumlah sampel lebih kecil (Kerlinger, 1986).

Adapun jumlah sampel yang akan dijadikan subjek penelitian menurut tabel kelayakan jumlah sampel adalah 36 orang untuk populasi 40 orang (Sugiyono, 2004:63). Berhubung dalam populasi terdapat 40 orang, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah sekitar 36 orang.

## F. Alat Ukur

### 1. Alat Pengumpul Data

Variabel-variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan penskalaan respon dalam bentuk skala likert. Format respon akan disajikan dalam empat pilihan yang merupakan jawaban terhadap aitem yang berbentuk pernyataan. Empat alternatif pilihan jawaban disajikan berupa kontinum dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan yang disajikan dibagi menjadi dua bagian, yaitu aitem-aitem yang mendukung atribut yang akan diukur (*favorable*) dan aitem-aitem yang tidak mendukung atribut yang akan diukur (*unfavorable*)

Kategori jawaban ragu-ragu atau ditengah dalam skala likert penelitian ini ditiadakan dengan pertimbangan sebagai berikut (Hadi, 1991):

- a. Kategori *undecided* memiliki arti ganda yang dapat diartikan belum dapat memberikan jawaban netral
- b. Alternatif jawaban ragu-ragu menyebabkan terjadinya *tendency central effect* bagi responden yang ragu-ragu
- c. Jawaban di tengah akan mengurangi banyaknya informasi yang bisa di dapat.

Jumlah aitem yang dibuat untuk skala *Envy* adalah 62 aitem yang terbagi ke dalam 6 indikator. Skala kesehatan psikologis 114 aitem. Bobot jumlah aitem per faktor dan indikator pada masing-masing variabel dapat dilihat pada *blue print* instrumen. Berikut adalah *blue print* instrumen penelitian ini :

Tabel 4 . *Blue Print* Skala *Envy*

| Indikator   | Favourable                | Unfavourable                   | $\Sigma$ | %    |
|---|---------------------------|--------------------------------|----------|------|
| Rasa malu dan merasa lebih rendah daripada orang lain   | 1, 11, 21, 31             | 6, 16, 26, 36                  | 8        | 12,9 |
| Harapan hilangnya sesuatu kelebihan yang dimiliki rekan | 7, 17, 27, 37, 44,        | 4, 14, 24, 34, 42,             | 10       | 16,1 |
| Ingin memiliki sesuatu yang dimiliki rekan              | 5, 15, 25, 35, 43,        | 50, 56, 49, 59, 58,            | 10       | 16,1 |
| Membenci dan memusuhi                                   | 10, 20, 30, 48, 55, 61,   | 8, 18, 28, 38, 45, 52,         | 12       | 19,4 |
| Distorsi perspektif dan gangguan tanggung jawab         | 3, 13, 23, 33, 45, 51, 62 | 9, 19, 40, 47, 57, 60, 57, 54, | 14       | 22,6 |
| Mengganggu rekan dan bersikap kasar                     | 39, 46, 53, 29            | 2, 12, 22, 32,                 | 8        | 12,9 |
| Total   | 31                        | 31                             | 62       | 100  |

Tabel 5 *Blue Print* Skala Kesehatan Psikologis

| Dimensi  | Indikator                                     | Favourable             | Unfavou<br>rable        | $\Sigma$ | %    |
|--|---|------------------------|-------------------------|----------|------|
| <b>Hubungan interpersonal</b><br>a. Minat sosial ( <i>Gemeinschaftsgeful</i> ) atau Kepercayaan terhadap <i>human nature</i> | Peduli dan membantu orang lain                | 6, 16, 26, 36, 45, 51, | 53, 72, 92, 101, 82, 62 | 12       | 10,5 |
|  | Marah dengan tetap mempertahankan rasa sayang | 5, 15, 25, 35,         | 65, 85, 56, 75          | 8        | 7    |
|  | Perilaku buruk dan merugikan orang lain       | 49, 99, 103, 106, 109, | 7, 17, 27, 37, 46,      | 10       | 8,8  |

|  |                                 |                    |                    |    |     |
|--|---------------------------------|--------------------|--------------------|----|-----|
| b. Melakukan relasi yang hangat dan harmonis serta Hubungan interpersonal yang dalam | Disukai dan menyukai orang lain | 57, 66, 76, 86, 81 | 4, 14, 24, 34, 44, | 10 | 8,8 |
|  | Menampilkan diri apa adanya     | 10, 20, 30, 40, 91 | 58, 67, 77, 87,    | 8  | 7   |
|  | Dekat dengan orang yang sehat   | 8, 18, 28, 38,     | 59, 68, 78, 88,    | 8  | 7   |

Tabel 5: Lanjutan

|                                   |   |                     |                       |     |      |
|-----------------------------------|---|---------------------|-----------------------|-----|------|
| Karakter yang demokrat            | Menerima dan menghargai perbedaan orang lain        | 60, 69, 79, 89, 95, | 9, 19, 29, 39, 47     | 10  | 8,8  |
| Penyesuaian dan kedamaian pikiran | Mampu beradaptasi                                   | 55, 64, 74, 84, 94, | 70, 80, 90, 96, 102,  | 10  | 8,8  |
|                                   | Menerima diri dan orang lain                        | 3, 9, 23, 33, 43,   | 48, 98, 104, 114, 110 | 10  | 8,8  |
|                                   | tidak mudah dipengaruhi lingkungan                  | 97, 105, 108, 112,  | 2, 10, 22, 32, 42,    | 10  | 8,8  |
| Sikap yang realistik              | Mempersepsi realita apa adanya                      | 100, 107, 111, 113, | 50, 71, 61, 52        | 8   | 7    |
|                                   | Rasa ingin tahu pada sesuatu yang masih belum jelas | 1, 11, 21, 31, 41,  | 54, 63, 73, 83, 93,   | 10  | 8,8  |
| TOTAL                             |   | 57                  | 57                    | 114 | 100% |

## 2. Interpretasi skor

Sisi diagnostika suatu proses pengukuran atribut psikologis adalah pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala yang bersangkutan. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka (kuantitatif), skor skala memerlukan suatu norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif (Azwar, 2003:105). Data yang diperoleh skala tersebut akan menjadi acuan mengkategorikan subyek yang diteliti berdasarkan norma kelompoknya. Kategori skor *envy dan Kesehatan*

*psikologis* dibuat untuk menggambarkan kondisi populasi berdasarkan nilai skor rata-rata seluruh subjek yang digolongkan ke dalam lima kelas, yaitu (5) sangat tinggi (ST), (4) tinggi (T), (3) Sedang/Cukup (S/C), (2) rendah (R), dan (1) sangat rendah (SR), dengan ketentuan sebagai berikut:

- ST =  $X > (\text{mean} + 1,8 \text{ SD})$
- T =  $(\text{mean} + 0,6\text{SD}) < X < (\text{mean} + 1,8\text{SD})$
- S/C =  $(\text{mean} - 0,6\text{SD}) < X < (\text{mean} + 0,6\text{SD})$
- R =  $(\text{mean} - 1,8\text{SD}) < X < (\text{mean} - 0,6\text{SD})$
- SR =  $X < (\text{mean} - 1,8\text{SD})$

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### a. Validitas alat ukur

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur atribut yang ingin diukur. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan satu jenis validitas, yaitu validitas isi. Validitas isi didapatkan dengan meminta beberapa ahli untuk melakukan penilaian atau *professional judgement* terhadap skala yang akan digunakan. *Professional judgement* terutama untuk melihat apakah aitem-aitem instrumen tersebut telah sesuai dengan tujuan pengukuran dan juga apakah sudah sesuai dengan kaidah-kaidah penelitian skala.

Setelah proses pengambilan data, peneliti juga akan melakukan analisis aitem untuk memperoleh aitem-aitem yang valid. Proses analisis aitem ini akan menggunakan alat bantu program SPSS 11.5. *for Windows*.



Nilai korelasi perhitungan akan dibandingkan dengan nilai probabilitas sesuai dengan *level of significancy* sebesar .05. Jika nilai korelasi perhitungan sama atau lebih besar dari l.o.s .05 seperti yang terdapat dalam r tabel *product moment* maka aitem tersebut signifikan atau dapat digunakan. Sebaliknya jika nilai korelasi hasil perhitungan lebih kecil atau sama dengan yang terdapat pada r tabel *product moment*, maka aitem tersebut tidak signifikan dan dinyatakan gugur.

#### **b. Reliabilitas Alat Ukur**

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengujian reliabilitas terhadap hasil ukur skala psikologi dilakukan apabila aitem-aitem yang telah terpilih lewat prosedur analisis aitem telah dikompilasikan menjadi satu (Azwar,1999).

Reliabilitas atau keajegan adalah penilaian seberapa jauh suatu alat ukur memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama untuk waktu yang berbeda (Anastasi, 1997). Perhitungan koefisien reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan statistik konsistensi internal dengan rumus *Cronbach Alpha* dengan tujuan untuk mengukur penyimpangan skor yang terjadi karena faktor waktu pengukuran atau faktor perbedaan subjek pada waktu pengukuran yang sama. Perhitungan reliabilitas alat ini pun akan menggunakan bantuan SPSS 11.5 *for Windows*.



## G. Teknik Analisa Data

Data mentah yang telah dikumpulkan oleh peneliti tidak akan ada gunanya jika tidak dianalisa. Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisa data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesa penelitian (Nazir,1999).

Penelitian ini sesuai dengan bagian awal bab ini adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya hubungan antar variabel. Analisis data menggunakan koefisien korelasi yang merupakan alat statistik untuk membandingkan hasil pengukuran variabel-variabel yang berbeda untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Teknik statistik yang digunakan penelitian ini adalah korelasi *pearson product moment*.

Beberapa asumsi yang harus terpenuhi untuk menggunakan teknik ini, antara lain (Hadi, 1996):

- a) Sampel yang digunakan harus diambil secara *random*
- b) Sifat datanya adalah interval
- c) Normalitas, yaitu variasi distribusi nilai yang diperoleh dari pengambilan data pada variabel dependen. Asumsinya bahwa data pada populasi adalah normal, maka sampel atau data yang diambil paling tidak bisa mencerminkan keadaan populasi tersebut.

- d) **Linearitas**, yaitu suatu asumsi bahwa hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah linear. tingkat linearitas antara dua variabel tersebut dapat diketahui dengan menggunakan *curve fit* (Santoso, 2002).

Peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 11.5 for Windows* untuk mempermudah proses analisa data untuk pembuktian hipotesis.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi**

Penelitian ini dilakukan di Bank X cabang Surabaya yang berlokasi di Jl. Raya Darmo. Perusahaan perbankan ini memiliki:

##### **1. Visi**

Menjadi Bank Syariah terpercaya pilihan mitra usaha

##### **2. Misi**

1. Menciptakan suasana pasar perbankan syariah agar dapat berkembang dengan mendorong terciptanya syarikat dagang yang terkoordinasi dengan baik.
2. Mencapai pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan melalui sinergi dengan mitra strategis agar menjadi bank syariah terkemuka di Indonesia yang mampu meningkatkan nilai bagi pemegang saham dan memberikan kemaslahatan bagi masyarakat luas.
3. Memperkerjakan pegawai yang profesional dan sepenuhnya mengerti operasional perbankan syariah.
4. Menunjukkan komitmen terhadap standar kerja operasional perbankan dengan pemanfaatan teknologi mutakhir, serta memegang teguh prinsip keadilan, keterbukaan dan kehati-hatian.

5. Mengutamakan memobilisasi pendanaan dari golongan masyarakat menengah dan ritel, memperbesar portfolio pembiayaan untuk skala menengah dan kecil, serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infak dan shodaqoh yang lebih efektif sebagai kepedulian sosial.
6. Meningkatkan permodalan sendiri dengan mengundang perbankan lain, segenap lapisan masyarakat dan investor asing.

### 3. Budaya Perusahaan.

Sebagai perusahaan perbankan yang beroperasi dengan prinsip syariah. Bank menetapkan budaya perusahaan yang mengacu pada sikap *akhlakul karimah* (budi pekerti yang mulia), yang terangkum dalam lima sikap dasar yang disebut Sifat, yaitu:

- a. *Siddiq*, bersikap jujur terhadap diri sendiri, orang lain dan Tuhan yang Maha Esa.
- b. *Istiqomah*, bersikap teguh, sabar, dan bijaksana.
- c. *Fathonah*, professional, disiplin, mentaati peraturan, bekerja keras, dan inovatif.
- d. *Amanah*, penuh rasa tanggung jawab dan saling menghormati dalam menjalankan tugas dan melayani mitra usaha.
- e. *Tabligh*, bersikap mendidik, membina dan memotivasi pihak lain (para pegawai dan mitra usaha) untuk meningkatkan fungsinya sebagai *khalifah* di dunia..

#### 4. Situasi dan kondisi manajemen di tempat penelitian

Bank X yang menjadi tempat penelitian adalah salah satu kantor cabang di Surabaya yang memiliki empat cabang pembantu yaitu Sidoarjo, Gresik, Bojonegoro. Kantor ini juga memiliki tiga kantor kas yaitu di Mojokerto, Ampel, Perak, dan Jemur Andayani.

Secara struktural Bank kantor Surabaya ini mengenal tiga macam status karir, yaitu: karyawan honorer, non officer, dan officer. Setiap pelamar pekerjaan yang diterima di Bank tersebut akan memulai karirnya sebagai karyawan honorer dimana status karyawan tersebut adalah sebagai karyawan yang memiliki masa kontrak kerja. Adapun ragam bagian pekerjaan karyawan Honorer ini adalah sebagai *teller*, *costumer service*, *marketing officer*, serta *asisten marketing officer*. Selama masa kontrak karyawan honorer ini akan mendapatkan pengawasan dan penilaian kinerja. Apabila kinerja karyawan tersebut dinilai baik oleh kepala cabang, maka status karyawan itu dapat dipertimbangkan untuk ditingkatkan sebagai non officer.

Perbedaan antara dua status ini adalah perbedaan gaji yang lebih tinggi dan mulai mendapat tunjangan yang sebelumnya tidak dinikmati karyawan tersebut ketika berstatus honorer. Setelah menjadi karyawan non officer, seseorang bisa naik ke status berikutnya yaitu karyawan officer.

Jarak waktu antara karyawan non officer untuk dapat menjadi karyawan officer tidak mempunyai batas waktu yang jelas, karenanya karyawan yang mempunyai masa kerja yang sama dapat memiliki status



yang berbeda. Untuk dapat menjadi karyawan berstatus officer, seseorang harus direkomendasikan oleh kepala cabang untuk dapat mengikuti tes yang diadakan di Jakarta. Perubahan status ini pada akhirnya berdampak pula pada peningkatan gaji dan tunjangan.

Ada perbedaan juga yang dilakukan di bank ini mengenai tunjangan kesehatan untuk keluarga. Karyawan yang sudah menikah akan mendapatkan tunjangan kesehatan untuk keluarga tetapi hanya diperuntukkan pada pria sedangkan wanita tidak mendapatkan tunjangan tersebut. Wanita baru dapat memperoleh tunjangan tersebut apabila mempunyai surat keterangan bahwa suaminya tidak mendapatkan tunjangan untuk keluarga di tempat kerjanya.

## 2. Gambaran umum subyek penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan yang berstatus honorer dan non officer. Karyawan yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi yang peneliti tentukan berjumlah 40 orang (25 Honorer dan 15 non officer). Sesuai dengan tabel kelayakan sampel, maka subjek yang sampel yang akan diambil sebanyak 36 orang. Berikut adalah gambaran subjek penelitian

### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 6: Gambaran Subjek berdasarkan Jenis Kelamin

| JENIS KELAMIN | JUMLAH    | PERSENTASE (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki     | 15        | 42             |
| Perempuan     | 21        | 58             |
| <b>TOTAL</b>  | <b>36</b> | <b>100</b>     |

Tabel 6 memberikan informasi bahwa subjek dengan kelamin perempuan lebih banyak daripada subjek laki-laki, dan berselisih 16%. Subjek berkelamin perempuan meliputi 58% dari keseluruhan jumlah subjek penelitian, dan 42%-nya adalah subjek laki-laki

## 2. Berdasarkan Usia

Tabel. 7. Gambaran Subjek berdasarkan Usia

| USIA          | JUMLAH | PERSENTASE (%) |
|---------------|--------|----------------|
| 21 – 30 tahun | 25     | 69             |
| 30 – 35 tahun | 13     | 31             |
| <b>TOTAL</b>  | 36     | 100            |

Tabel 7 memperlihatkan bahwa subjek penelitian yang berusia 30 – 38 tahun lebih sedikit daripada subjek penelitian lainnya dengan persentase sebesar 31%. Subjek penelitian dengan usia 21 – 30 berada di urutan pertama sebesar 69%.

## 3. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 8: Gambaran Subjek berdasarkan Masa Kerja

| MASA KERJA   | JUMLAH | PERSENTASE (%) |
|--------------|--------|----------------|
| 1 – 3 tahun  | 21     | 58             |
| 3 – 5 tahun  | 15     | 42             |
| <b>TOTAL</b> | 36     | 100            |

Tabel 8 memberikan informasi bahwa subjek dengan masa kerja 1-2 tahun memiliki persentase terbesar dibandingkan dengan subjek penelitian lainnya

dengan angka 58%, kemudian disusul subjek penelitian dengan masa kerja 3 – 5 tahun sebesar 42%.

### **3. Persiapan Penelitian**

Persiapan dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Melakukan studi literatur tentang permasalahan di masyarakat. Studi literature dilakukan melalui jurnal, skripsi, internet dan buku. Penulis kemudian memperoleh suatu tema menarik untuk dibahas yaitu tentang hubungan negatif *envy* dan kesehatan psikologis
  2. Tema di atas dikonsultasikan kepada dosen pembimbing skripsi
  3. Setelah tema penelitian disetujui, dilakukan penelusuran literatur dengan lebih fokus dan mendalam berkaitan dengan tema tersebut
  4. Menentukan populasi dan sampel penelitian, yang akhirnya dipilih satu perusahaan di Surabaya
  5. Melakukan konfirmasi dengan bagian Sumber Daya Insani dan Umum sebagai wakil dari perusahaan. Pihak perusahaan menyetujui diadakannya penelitian tersebut.
- a. Penyusunan alat ukur

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala likert, yang disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari referensi yang berkaitan dengan konsep yang dipakai dalam penelitian

2. Menentukan indikator *envy* dan kesehatan psikologis dan subindikator dari kesehatan psikologis
3. Menyusun *blue-print* aitem-aitem yang akan dicantumkan dalam kuisisioner yang mewakili indikator dan subindikator tersebut.
4. Membuat kuisisioner yang mencantumkan aitem-aitem terpilih, terdiri dari favorable dan unfavorable.
5. Melakukan uji validitas isi terhadap aitem-aitem pada instrumen tersebut dengan menggunakan *professional judgement* yang berasal dari beberapa orang dosen pengajar Fakultas Psikologi UNAIR yang cukup berkompeten sesuai dengan peminatannya dan seorang staf HRD suatu perusahaan. Berikut ini adalah saran/masukan dari profesional judgement yang diberikan pada instrumen alat ukur ini.

Tabel. 9 Validasi judges terhadap Skala Kesehatan psikologis

| NO | Nama                        | Status                         | Saran / Masukan  |
|----|-----------------------------|--------------------------------|--|
| 1. | Dra. Hamidah, M.Si          | Dosen Fakultas Psikologi UNAIR | Gunakan kalimat sederhana dan tunggal                                      |
| 2. | Wiwin Hendriani, S.Psi, Msi | Dosen Fakultas Psikologi UNAIR | Aitem yang mirip dengan aitem indikator lain perlu diperjelas perbedaannya |
| 3. | Lusiawati, S.Psi            | Staf HRD PT. Permana Tbk       | Buat pernyataan yang berbeda tapi menyatakan hal yang sama                 |

6. Melakukan uji skala di lapangan
  - b. Persiapan administrasi

Administrasi penelitian telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga dan kedua

perusahaan. Adapun proses administrasi tersebut adalah:

1. Mengajukan permohonan surat izin penelitian ke bagian akademik Fakultas Psikologi Universitas Airlangga atas persetujuan dosen pembimbing skripsi.
2. Surat permohonan penelitian yang telah ditandatangani oleh Pembantu Dekan I kemudian diajukan kepada Ibu Hisna, Bagian Sumber Daya Insani dan Umum Bank X. Penyerahan surat izin penelitian tersebut disertai dengan penyerahan proposal penelitian yang menjelaskan maksud dan tujuan, waktu penelitian, langkah-langkah penelitian dan informasi tambahan yang diperlukan dalam penelitian.

#### **4. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilakukan di Bank X cabang Surabaya dengan rangkaian kegiatan:

1. Wawancara awal untuk memperjelas permasalahan, dilakukan tanggal 03 Januari 2005.
2. Penyebaran alat ukur sampai pengumpulan kembali seluruh kuisioner pada tanggal 05 – 25 Februari 2005
3. Wawancara dengan bagian umum mengenai sistem budaya kerja Bank Syariah Mandiri.



## B. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas aitem

Pengukuran validitas aitem pada masing-masing variabel penulis menggunakan bantuan SPSS 11.5 dengan melakukan uji korelasi antara skor aitem dengan skor skalanya. Aitem-aitem dipilih berdasarkan kriteria koefisien  $r$  yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 0,329, apabila korelasi aitem lebih besar daripada nilai koefisien tersebut maka aitem dianggap sah. Sebaliknya apabila korelasi aitem dengan skor skalanya lebih kecil daripada koefisien kriteria maka aitem dianggap tidak sah (Santoso, 2002). Berdasarkan hal tersebut maka dari 62 aitem *envy*. Setelah melalui uji validitas maka aitem yang tersisa tinggal 48 aitem saja. Adapun skala kesehatan psikologis, dari 114 aitem yang disajikan, ada 54 aitem yang gugur sehingga tersisa 60 aitem. Berikut data instrumen penelitian setelah melalui uji validitas aitem:

Tabel 10: Aitem skala *envy* setelah uji validitas reliabilitas

| Indikator  | Favourable                | Unfavourable           | $\Sigma$ | %    |
|--|---------------------------|------------------------|----------|------|
| 1. Rasa malu dan merasa lebih rendah dari orang lain       | 1, 11, 21, 31             | 16, 36                 | 6        | 12,5 |
| 2. Harapan hilangnya sesuatu kelebihan yang dimiliki rekan | 27, 37, 44                | 4, 14, 24, 34          | 7        | 14,6 |
| 3. Ingin memiliki sesuatu yang dimiliki rekan              | 5, 15, 25, 35             | 50, 49, 59,            | 7        | 14,6 |
| 4. Membenci dan memusuhi                                   | 10, 20, 30, 48, 55        | 8, 18, 28, 38, 45, 52, | 11       | 22,9 |
| 5. Distorsi perspektif dan gangguan tanggung jawab         | 3, 13, 23, 33, 45, 51, 62 | 19, 40, 60, 54         | 11       | 22,9 |
| 6. Mengganggu rekan dan bersikap kasar                     | 39, 53, 29                | 2, 22, 32,             | 6        | 12,5 |
|  | 26                        | 22                     | 48       | 100  |

Tabel 11: Aitem skala Kesehatan Psikologis setelah uji validitas reliabilitas

| Dimensi   | Indikator   | Favourable             | Unfavourable      | $\Sigma$ | %    |
|---|---|------------------------|-------------------|----------|------|
| <b>Hubungan interpersonal</b><br>a. Minat sosial ( <i>Gemeinschaftsgefühl</i> ) atau Kepercayaan terhadap <i>human nature</i> | Peduli dan membantu orang lain                      | 6, 26, 51              | 92, 101, 82, 62   | 7        | 11,6 |
|   | Marah dengan tetap mempertahankan rasa sayang       | 5, 15,                 |                   | 2        | 3,3  |
|   | perilaku buruk dan merugikan orang lain             | 49, 99, 103, 106, 109, |                   | 5        | 8,3  |
| b. Melakukan relasi yang hangat dan harmonis serta Hubungan interpersonal yang dalam  | Disukai dan menyukai orang lain                     | 66, 81                 | 4, 14, 24, 44, 34 | 6        | 10   |
|   | Menampilkan diri apa adanya                         | 30, 40,                | 67, 77,           | 4        | 6,6  |
|   | dekat dengan orang yang sehat                       |                        | 59, 68, 78, 88    | 4        | 6,6  |
| Karakter yang demokrat  | menerima dan menghargai perbedaan                   | 79                     | 19, 39            | 3        | 5    |
| <b>Penyesuaian dan kedamaian pikiran</b>  | Mampu beradaptasi                                   | 55, 64, 84             | 70, 90, 96,       | 6        | 10   |
|   | Menerima diri dan orang lain                        | 33, 43                 | 48, 98, 104, 114  | 6        | 10   |
|   | tidak mudah dipengaruhi lingkungan                  | 97, 105, 108, 112,     | 22, 42            | 6        | 10   |
| <b>Sikap yang realistik</b>   | Mempersepsi realita apa adanya                      | 100, 103               | 71, 52            | 4        | 6,6  |
|   | Rasa ingin tahu pada sesuatu yang masih belum jelas | 1, 11, 41              | 54, 73, 83, 93    | 7        | 11,6 |
| <b>TOTAL</b>  |   | 28                     | 32                | 60       | 100  |

Instrumen skala *envy* ini memiliki nilai korelasi berkisar dari nilai 0,3471 sampai dengan 0,7758. Sedangkan untuk instrumen kesehatan psikologis setelah

hasil pengujian ternyata diketahui bahwa kisaran nilai korelasi terendah dan tertinggi adalah 0,3466 sampai dengan 0,9233.

## 2. Reliabilitas alat ukur

Pengukuran kehandalan alat ukur dilakukan dengan teknik alpha, dengan bantuan program SPSS 11.5. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alpha dari skala *envy* setelah melalui uji reliabilitas adalah sebesar 0,9799. Nilai alpha skala kesehatan psikologis adalah sebesar 0,9799. Hal ini menunjukkan bahwa 48 aitem pada skala *envy* dan 60 aitem pada skala kesehatan psikologis memiliki kehandalan dalam mengukur tujuan pengukuran.

## C. Deskripsi Data Penelitian

Secara deskriptif dari data yang diperoleh atas 36 subyek diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 12: Statistik Deskriptif

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| ENVY               | 36 | 125     | 221     | 172.39 | 21.757         |
| SEHAT              | 36 | 133     | 233     | 179.33 | 25.481         |
| Valid N (listwise) | 36 |         |         |        |                |

Berdasarkan data yang diperoleh tersebut, dapat dibuat kategori skor *envy* dan *Kesehatan psikologis* untuk menggambarkan kondisi populasi berdasarkan nilai skor rata-rata dari seluruh subjek yang digolongkan ke dalam lima kelas:

Tabel 13: Penormaan skor *Envy*

| Variabel    | OUTPUT |        |     |       |       |       |
|-------------|--------|--------|-----|-------|-------|-------|
|             | Mean   | SD     |     |       |       |       |
| <i>Envy</i> | 172,39 | 21,757 | ST  | X >   | 211,5 |       |
|             |        |        | T   | 185,4 | < X < | 211,5 |
|             |        |        | S/C | 159,3 | < X < | 185,4 |
|             |        |        | R   | 133,2 | < X < | 159,3 |
|             |        |        | SR  | X <   | 133,2 |       |

Keterangan: (ST) sangat tinggi, (T)tinggi, (S/C) Sedang/Cukup, (R) rendah dan (SR) sangat rendah

Tabel 14: penormaan skor Kesehatan Psikologis

| Variabel             | OUTPUT |        |     |       |       |       |
|----------------------|--------|--------|-----|-------|-------|-------|
|                      | Mean   | SD     |     |       |       |       |
| Kesehatan psikologis | 179,33 | 25,481 | ST  | X >   | 225,2 |       |
|                      |        |        | T   | 196,3 | < X < | 225,2 |
|                      |        |        | S/C | 165,7 | < X < | 194,6 |
|                      |        |        | R   | 133,5 | < X < | 164   |
|                      |        |        | SR  | X <   | 133,5 |       |

Keterangan: (ST) sangat tinggi, (T)tinggi, (S/C) Sedang/Cukup, (R) rendah dan (SR) sangat rendah

Berdasarkan norma yang telah dibuat dapat dilihat bahwa populasi penelitian secara keseluruhan berada dikategori sedang atau cukup pada variabel *envy* maupun kesehatan psikologis. Analisa lebih lanjut dari penormaan tersebut didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 15: kategori *envy* subyek

| Kategori | ST | T | S/C | R | SR |
|----------|----|---|-----|---|----|
| Subyek   | 2  | 7 | 18  | 8 | 1  |

Keterangan: (ST) sangat tinggi, (T)tinggi, (S/C) Sedang/Cukup, (R) rendah dan (SR) sangat rendah

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 36 subyek penelitian ini, 2 diantaranya berada di kondisi *envy* sangat tinggi, 7 orang masuk kategori tinggi, 8 orang masuk kategori rendah, hanya 1 orang yang masuk kategori sangat rendah sedangkan kebanyakan subyek penelitian ini berada dalam kategori *envy* yang sedang.

Tabel 16: kategori kesehatan psikologis subyek

| Kategori | ST | T | S  | R | SR |
|----------|----|---|----|---|----|
| Subyek   | 2  | 8 | 18 | 8 | 0  |

Keterangan: (ST) sangat tinggi, (T)tinggi, (S/C) Sedang/Cukup, (R) rendah dan (SR) sangat rendah

Berdasarkan dekripsi pada variabel kesehatan psikologis dapat dilihat bahwa kebanyakan subyek penelitian ini berada dalam kesehatan psikologis yang sedang (18 orang), Subyek berkategori rendah 8 orang, sama jumlahnya seperti kategori tinggi. Adapun subyek dengan kategori sangat rendah tidak ada. Adapun subyek yang berada di kategori sangat tinggi berjumlah hanya 2 orang.



#### D. Pengujian Hipotesis

Peneliti melakukan uji asumsi untuk mengetahui apakah data dari hasil pengukuran telah memenuhi asumsi-asumsi keparametrian sebelum melakukan analisis hubungan antar variabel, dimana asumsi yang harus diuji adalah:

- a. Sampel yang digunakan harus diambil secara *random*

Asumsi ini telah terpenuhi, dengan adanya pengambilan sample secara *random* dengan menggunakan undian.

- b. Sifat datanya adalah data interval

Asumsi ini terpenuhi karena data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala likert yang datanya adalah data interval (Sugiyono, 2000)

- c. Distribusi kedua variabel merupakan distribusi normal. Data hasil pengukuran variabel Y, yaitu kesehatan psikologis memiliki sebaran yang normal. Ini terlihat dari hasil uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov memiliki signifikansi sebesar 0,070. Sedangkan distribusi variabel X memiliki signifikansi sebesar 0.200 Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara sebaran data hasil pengukuran dengan normalitas sebaran secara teoritis

- d. Hubungan antar variabel adalah hubungan linear. Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah variabel X mempunyai hubungan yang linear dengan variabel Y atau tidak, dimana syarat linearitas adalah  $p > 0.05$ . Uji linearitas ini mendapatkan hasil sebagai berikut: nilai  $p = 0.290$ ; Hal ini berarti ada hubungan yang berarti antara variabel

independen dan dependen. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas antar variabel X dengan Y telah terpenuhi, karena nilai  $p > 0.05$ .

Berdasarkan asumsi-asumsi yang telah terpenuhi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data hasil pengukuran adalah data yang parametrik sehingga analisis dapat dilanjutkan dengan menggunakan statistik parametrik, di mana pengujiannya dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*

Tabel 17: Hubungan antara *envy* dengan kesehatan Psikologis pada karyawan perusahaan

| Hubungan                                | r      | Sig.  |
|---|--------|-------|
| <i>envy</i> dengan kesehatan psikologis | -0.536 | 0.000 |

Berdasarkan perhitungan korelasi antara *envy* dengan kesehatan psikologis diperoleh koefisien korelasi sebesar -0.536, dan taraf signifikansi ( $p$ ) sebesar 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi 0.05 ( $p < 0.05$ ), ini berarti korelasi tersebut signifikan pada l.o.s 0.05.

### E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *envy* dengan kesehatan psikologis pada karyawan perusahaan, dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank X. Pembahasan mengenai penelitian ini dibagi dalam tiga bagian. Bagian pertama adalah pembahasan mengenai *envy*,

bagian kedua mengenai kesehatan psikologis dan terakhir mengenai hubungan antara kedua variabel penelitian ini. Berikut adalah pembahasan masing-masing:

### 1. Envy

Mean populasi dari skala envy adalah 172.39, sebagaimana ditunjukkan tabel 13 (hal. 79). Nilai ini apabila dimasukkan ke salah satu dari lima kelas norma masuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa *envy* yang dialami oleh populasi berada dalam kategori sedang atau cukup. Kategori ini bermakna bahwa populasi tersebut kurang mampu menangani perbandingan sosial sehingga mengganggu *self esteem* dirinya. *Envy* yang dialami seseorang pada tahap ini menyebabkan ia tidak lagi melihat kelebihan seseorang secara positif dalam arti menjadi dorongan atau motivasi baginya untuk menjadi lebih baik lagi, melainkan ia sudah cenderung melihat subyek yang menjadi perbandingan sebagai ancaman bagai dirinya. Ini mengakibatkan seseorang bisa bertindak melakukan perbuatan yang merugikan orang lain. *Envy* adalah salah satu dari hasrat terdalam yang paling universal di dunia yang menciptakan ketidaknyamanan dan keinginan-keinginan yang sakit. *Envy* adalah rasa tidak menerima kelebihan, kesuksesan, kepemilikan yang diraih orang lain dan hasrat untuk memiliki kelebihan yang dimiliki orang lain tersebut (The radom House Dictionary, 1968).

Kategori *envy* sedang ini membuktikan perkataan Bishop (1998) yang menyatakan bahwa *envy* dapat terjadi pada siapa saja serta penemuan Faturochman, dan Pierawan (2002) bahwa *envy* terutama sekali terjadi pada rekan kerja.

Gambaran lebih detail mengenai *envy* yang terjadi pada populasi dapat dilihat dari tabel 15 (hal. 80). Lebih lanjut, dari keseluruhan populasi terdata bahwa 7 orang masuk dalam kategori *envy* tinggi. Ini menunjukkan bahwa 7 orang tersebut tidak mampu mengatasi perbandingan sosial sehingga *self esteem* terganggu. Lebih tinggi dari itu, adalah 2 orang yang masuk dalam kategori *envy* sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa 2 orang tersebut sangat tidak mampu mengatasi perbandingan sosial sehingga *self esteem* terganggu yang berwujud dalam bentuk *envy* yang destruktif.

Sebagaimana yang sudah menjadi gambaran umum populasi, sebagian besar subyek yaitu 18 orang masuk dalam dalam kategori sedang. Sisanya 8 orang masuk kategori rendah yang menunjukkan subyek mampu untuk mengatasi perbandingan sosial. Satu orang berada dalam kondisi yang relatif tidak *envy* karena karena masuk dalam kategori sangat rendah.

Karakteristik populasi apabila dilihat dari jawaban-jawaban subyek (skor total aitem tertinggi) pada setiap indikator skala yang yang diajukan memperlihatkan fenomena berikut:

Berdasarkan distribusi data skor total aitem tertinggi pada setiap indikator skala pada aitem-aitem yang dijawab oleh subyek penelitian (lihat lampiran hal.161) dapat dibuat dekripsi bahwa subyek populasi diduga merasa malu ketika membandingkan dirinya dengan rekan kerja yang lebih sukses. Muncul rasa inferior ketika berada dalam satu even yang mempertemukan subyek dengan rekan kerja yang sukses. Bila rekan kerja itu kebetulan dalam satu tim, maka rejeki yang diperoleh rekan kerja tersebut dapat mempengaruhi *mood* bekerja

subyek. Perbandingan ini memunculkan keinginan subyek untuk memperoleh apa-apa yang diperoleh oleh rekan kerjanya tersebut. Apabila keinginan ini terhambat, subyek dapat merasa kecewa hingga frustrasi. Terpenuhinya kebutuhan merupakan syarat tercapainya kesehatan psikologis (Maramis, 2004). Karyawan tentunya memiliki kebutuhan di tempat kerjanya seperti perhatian yang memadai dari atasan, peningkatan posisi termasuk di dalamnya gaji dan tunjangan. Kebutuhan kemudian ini terhambat dan di saat yang sama ia melihat orang lain mendapatkan apa yang ia inginkan tersebut. Terjadilah perbandingan sosial yang mempengaruhi *self esteemnya* lalu timbul *envy* kepada rekan kerja tersebut berwujud distorsi perspektif, kebencian hingga usaha mengganggu. Jawaban aitem skala memperlihatkan bahwa ada kalanya subyek akan berpikir dan berharap kalaulah orang lain memperoleh rejeki yang lebih baik dibandingkan dirinya, setidaknya itu terjadi hanya kebetulan atau tidak akan terulang lagi. Subyek juga diduga mengaitkan kebahagiaan dengan perolehan materi. Sebagaimana pendapat Bishop (1998) bahwa *envy* mudah terjadi dalam masyarakat yang kompetitif dan materialistik, karena kepemilikan menjadi sebuah simbol pencapaian kebahagiaan

Subyek merasa enggan untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya yang menjadi atasannya. Apabila rekan kerjanya dianggap semakin menjengkelkan, subyek mempertimbangkan untuk bersikap reaktif, akan tetapi jika rekan kerja tersebut bersikap baik, seperti memotivasi, membantu kerjanya, subyek merespon senang.



Ketika *envy* muncul dalam diri subyek, acapkali muncul usaha subyek untuk menggali informasi lebih jauh mengenai rekan kerja yang menjadi perbandingan tersebut. Apabila informasi yang diterimanya mengindikasikan keburukan rekan kerja, ia akan membicarakannya pada orang lain atau bahkan kepada atasan yang bersangkutan. Dogan (2001) berpendapat bahwa pada awal mengalami *envy* karyawan mungkin *envy* pada kedekatan seseorang karyawan dengan atasan. Reaksi ini menghabiskan banyak waktu kerja dan lebih banyak penghabisan waktu berupa pembicaraan dengan sesama rekan kerja mengenai isu tersebut. *Envy* secara tipikal merupakan disfungsi secara alami. Karyawan yang mengalami *envy* akan melalui tahapan respon yang berbeda-beda. Pada awalnya, mereka merasa curiga. Kecurigaan ini pada dasarnya adalah rasa keterasingan dan antisipasi terhadap ancaman. Mereka mungkin akan bereaksi dengan cara mengumpulkan informasi untuk belajar lebih jauh mengenai realita yang mereka anggap sebagai ancaman. Apabila ancaman tersebut benar, maka mereka akan mengambil langkah untuk mengatasi ancaman

## **2. Kesehatan psikologis**

Gambaran kesehatan psikologis populasi, sebagaimana dapat dilihat di tabel 14 (hal. 79) menunjukkan bahwa kesehatan psikologis populasi berada dalam kategori sedang atau cukup. Hal ini berarti bahwa kesehatan psikologis populasi dilihat dari hubungan dengan lingkungan menunjukkan subyek memiliki hubungan interpersonal yang cukup baik, kemampuan penyesuaian yang cukup memadai dan kedamaian pikiran serta sikap yang cukup realistis obyektif dalam

mempersiapkan sesuatu.

Pengkajian lebih dalam dapat dilihat dari tabel 16 (lihat hal. 80). Dua orang subyek terdata memiliki kesehatan psikologis yang sangat baik. Delapan orang masuk kategori tinggi. Sebagaimana sudah menjadi gambaran umum populasi, sebagian besar subyek yaitu 18 orang masuk dalam kategori sedang. Sisanya 8 orang masuk kategori rendah yang menunjukkan subyek memiliki hambatan dalam hubungan interpersonal, kemampuan penyesuaian dan kesulitan dalam mencapai kedamaian pikiran serta sikap yang tidak realistis obyektif dalam mempersiapkan sesuatu.

Karakteristik populasi apabila dilihat dari skor total aitem tertinggi pada setiap indikator skala yang diajukan (lihat lampiran hal. 161) diduga akan memperlihatkan deskripsi subyek populasi sebagai berikut berikut:

Populasi punya kepedulian yang cukup baik, terlihat skor tinggi aitem yang menunjukkan kepedulian dimana subyek bersedia membantu orang lain yang mengalami kesulitan. Bersikap jujur serta tidak mudah tersinggung. Kelebihan orang lain, seperti kepintaran relatif tidak menimbulkan tekanan bagi dirinya. Walaupun demikian, sebagaimana yang dikemukakan Oswald (2003) problem *envy* itu datang ketika seseorang melihat ada sosok rekan kerja yang menjadi perbandingan setara bagi dirinya. Jika orang yang menjadi perbandingan itu lebih baik, deprivasi atau gangguan emosi dapat terjadi. Pada awalnya mungkin seseorang tidak merasa tertekan oleh kelebihan seseorang akan tetapi ketika suatu saat terbukti kelebihan itu memberikan peluang atau rejeki lebih pada rekan kerja

tersebut, *envy* dapat muncul.

Subyek tidak segan untuk langsung menuturkan saran atau kritiknya ketika melihat orang lain perlu mendapat masukan,. Di sisi lain subyek juga bersikap menerima atas masukan-masukan orang lain pada dirinya. Walaupun dekat dengan anak kecil tetapi subyek masih memiliki keengganan untuk belajar sesuatu langsung dari anak-anak kecil atau orang yang jauh lebih muda darinya.

Persepsi subyek terhadap orang lain acapkali masih dipengaruhi oleh strootipe yang berkaitan dengan orang lain, bahkan terhadap dirinya sendiri, subyek masih cukup terpengaruh atas komentar orang lain mengenai dirinya.

Gaya hidup subyek relatif tidak berbeda dari kebanyakan orang, misalnya dari cara berpakaian dan lain-lain, baik di kantor maupun di rumah tidak jauh berbeda. Sisi afeksi subyek menjadi satu keunikannya dalam berhubungan dengan orang lain. Subyek akan cenderung membela seseorang atau satu kelompok bila sudah dekat dengannya. Terlihat juga bahwa populasi dekat dengan orang mudah merasa gelisah, cemas dan suka membicarakan orang lain.

Rata-rata subyek memerlukan waktu untuk bisa menyesuaikan diri dalam suatu lingkungan baru. Subyek juga menunjukkan kecemasan dalam menghadapi masalah atau lingkungan baru

### **3. Hubungan *envy* dan kesehatan psikologis**

Sebagaimana dapat dilihat di tabel 17 (hal. 82) hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini terbukti signifikan. Hal ini berarti ada hubungan antara *envy* dengan kesehatan psikologis.

Koefisien korelasi ( $r$ ) antara *envy* dan kesehatan psikologis sebesar -0.536 menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel tersebut. Hal ini berarti seseorang dengan tingkat *envy* yang tinggi akan diikuti dengan rendahnya kesehatan psikologis, sebaliknya seseorang dengan *envy* yang rendah diikuti dengan kesehatan psikologisnya yang tinggi. Berpedoman pada tabel pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi (Sugiyono, 2004), maka koefisien korelasi -0.536 masuk pada kategori sedang karena termasuk dalam range 0,40 – 0,599. Dapat disimpulkan, tingginya *envy* dikaitkan dengan turunnya kesehatan psikologis seseorang memiliki hubungan yang nyata.

*Envy* karyawan terhadap telah terbukti memiliki hubungan yang signifikan negatif terhadap kesehatan psikologis. Hal ini dimungkinkan karena *envy* mengganggu kondisi self esteem seseorang. *Envy* pada karyawan adalah satu emosi yang dihasilkan oleh hilangnya *self esteem* ketika melihat individu yang lain memperoleh sesuatu yang diinginkan. Emosi ini merupakan wujud dari hasrat untuk memiliki apa yang orang lain miliki (Vecchio, 2000), sehingga apabila karyawan memiliki *envy* yang tinggi, mereka menjadi Ingin memiliki sesuatu yang dimiliki rival, memiliki harapan hilangnya sesuatu kelebihan yang dimiliki rival, merasa malu dan merasa lebih rendah dari orang lain, membenci dan memusuhi, mengalami distorsi perspektif dan gangguan tanggung jawab, hingga akhirnya mengganggu rival (Bishop, 1998). Penderitaan psikologis ini merupakan indikasi terjadinya gangguan adekuasi pada aspek-aspek kesehatan psikologis. Ini memperkuat pendapat Richard Smith bahwa cara seseorang dalam mengatasi “perbandingan sosial” memainkan peranan dalam fisik dan kesehatan mental.

(Smith, dkk, 1988).

Sejauhmana *envy* dapat menentukan kesehatan psikologis dapat dilihat dari koefisien determinasi yang dihasilkan dari kuadrat koefisien korelasi. Dalam penelitian ini koefisien korelasi diperoleh -0.536 sehingga koefisien determinasinya adalah 0,287. Hal ini berarti varian yang terjadi pada variabel kesehatan psikologis 28,7% dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel *envy*, atau dengan kata lain kesehatan psikologis 28,7% ditentukan oleh besarnya *envy*, sedangkan sisanya 70,3% oleh faktor lain.

Faktor-faktor lain itu sebagaimana pendapat Meichati (1983: 35-38) berasal dari bermacam-macam dorongan yang sering menyebabkan gangguan keseimbangan mental pada seseorang antara lain adalah: [a] dorongan untuk memperoleh sukses yang tidak tercapai. Kegagalan menimbulkan rasa inferior. Keseimbangan untuk ini yaitu mekanisme yang dinamakan kompensasi. Rendah diri atau inferior bila terus menerus terjadi akan menimbulkan sikap anti-sosial, memusuhi kehidupan sosialnya. [b] Dorongan kuat untuk menghindari kekecewaan. sehingga menimbulkan kegelisahan yang mengganggu keseimbangan seseorang. [c] Kegagalan memenuhi dorongan untuk diterima atau diakui oleh lingkungan. Kegagalan dalam usaha memenuhi dorongan ini mungkin membuat seseorang menentang kelompok, mengecam, dan menghindarinya. Bila ia segera mendapat tempat lain untuk menyesuaikan diri, penyaluran menjadi wajar. Tetapi bila tidak ada lagi tempat lainnya, ia terpaksa menetap dikelompoknya dengan penuh ketegangan. [d] Tidak terpenuhi dorongan untuk memperoleh simpati. sikap mencari simpati memang menunjukkan belum



dewasanya seseorang, kurang berani bertanggung sepenuhnya terhadap dirinya. Biasanya ada juga kecenderungan untuk mencari sebab-sebab kesalahan faktor eksternal untuk memaafkan keadaan dirinya. [e] Hilangnya rasa aman. [f] Ketakutan-ketakutan dalam melakukan eksplorasi. Pengalaman baru menimbulkan suatu ketegangan, kadang-kadang situasi tersebut membawa kecemasan, tetapi juga dapat menggairahkan. Kurangnya pengalaman dalam menghadapi berbagai kemungkinan, membuat seseorang kurang siap menerima hal baru sehingga menjadi cemas. [g] Gangguan keseimbangan yang disebabkan oleh pertentangan antara berbagai segi dari dorongan nafsu kelamin (seks).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai penutup, bab ini menyimpulkan hasil penelitian yang telah diperoleh yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan. Bagian selanjutnya dikemukakan sedikit saran yang dapat diterapkan dalam perusahaan dan saran-saran untuk pengembangan dalam pembahasan topik yang serupa pada penelitian selanjutnya.

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan jawaban atas suatu hipotesis, yaitu menyatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *envy* dengan kesehatan psikologis. Atas dasar itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *envy* maka akan semakin rendah pula kesehatan psikologis di perusahaan ini. Semakin rendah *envy* maka semakin tinggi pula kesehatan psikologis di perusahaan ini.

#### B. Saran

##### 1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan diskusi dari hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

- a. Penelitian mengenai *envy* terutama sekali apabila dikaitkan dengan kesehatan mental masih sangat jarang dilakukan di Indonesia. Penelitian

mengenai *envy* sendiri sudah cukup banyak dilakukan di luar negeri. Dalam rangka perlunya menangkap keunikan masyarakat Indonesia yang masih terikat kuat dengan budaya yang religius dan kemudian kehidupannya semakin terpengaruh oleh berbagai aspek materialistik, maka penelitian mengenai *envy* sangat perlu dilakukan di Indonesia untuk mencari solusi peningkatan kesehatan mental/psikologis dan upaya pencegahan dari bahaya yang ditimbulkan *envy*.

- b. Teori-teori yang berkaitan dengan kesehatan mental/psikologis sangat bervariasi. Penelitian ini menggunakan perpaduan teori Maslow dan Rogers itupun dibatasi pada aspek hubungan dengan lingkungan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan teori yang berbeda dan dimensi yang lebih luas, misalnya dimensi spiritual atau lainnya.
- c. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Informasi yang dapat ditangkap pendekatan ini sangat terbatas seperti misalnya tidak mampu menangkap aspek keunikan individu. Pada penelitian selanjutnya, pendekatan kualitatif sangat perlu dipakai untuk memperkaya hasil penelitian.
- d. Pada penelitian ini populasi adalah karyawan perbankan. Untuk mendapatkan kesimpulan mengenai hubungan dan pengaruh *envy* pada masyarakat yang lebih luas perlu dilakukan penelitian pada beragam populasi yang berbeda-beda.

- e. Perlu dilakukan pengontrolan terhadap faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kesehatan psikologis. Hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kesehatan psikologis meliputi faktor-faktor seperti status sosial, pola asuh individu, sejarah *sibling rivalry*, spiritualitas, permasalahan di rumah yang terbawa ke kantor serta kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi. seperti dorongan untuk memperoleh sukses, dorongan kuat untuk menghindari kekecewaan. sehingga menimbulkan kegelisahan yang mengganggu keseimbangan seseorang, kegagalan memenuhi dorongan untuk diterima atau diakui oleh lingkungan, tidak terpenuhi dorongan untuk memperoleh simpati, hilangnya rasa aman, ketakutan-ketakutan dalam melakukan eksplorasi, gangguan keseimbangan yang disebabkan oleh pertentangan antara berbagai segi dari dorongan nafsu kelamin (seks).

## 2. Saran untuk Perusahaan

Penurunan kesehatan psikologis dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah oleh *envy*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *envy* memiliki hubungan signifikan negatif dengan kesehatan psikologis. Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan sistem seleksi dan rekrutmen yang mempertimbangkan faktor kematangan emosi. Terdapat sebagian orang yang mengalami kesulitan mengontrol emosi sehingga dapat dikatakan bahwa kematangan emosinya cukup atau sangat rendah. Karyawan yang

terindikasi lemah kontrol emosinya, sangat mungkin mengalami kesulitan ketika berada pada situasi perbandingan sosial hingga timbul *envy* yang bersifat destruktif bagi dirinya, orang lain dan perusahaan. Kematangan emosi karyawan pada perusahaan ini cukup baik terlihat dari *envy* dan kesehatan psikologis yang sedang. Hal ini bisa menjadi indikasi adanya sistem seleksi yang baik. Bagi perusahaan lain yang *envy* karyawannya tinggi dan kesehatan psikologisnya rendah, maka syarat kematangan emosi serta sikap dan pengalaman afeksinya pada perusahaan dimana calon karyawan itu bekerja sebelumnya, perlu menjadi pertimbangan dalam proses rekrutmen

- b. Penerapan sistem rotasi kerja. Kebijakan perusahaan untuk meroling kerja sangatlah tepat, karena selain meningkatkan kemampuan kerja karyawan juga memberikan kesempatan perkenalan antar karyawan secara merata. Pengetahuan tentang kerja dan pengetahuan tentang karyawan/rekan kerja lainnya akan memberi dasar untuk dapat mempersepsi sesuatu dengan lebih baik sehingga jika suatu saat muncul masalah, masing-masing orang mampu membuat pertimbangan yang lebih baik. Rotasi kerja yang dapat dilakukan adalah rotasi lintas bagian dan lintas kantor cabang.
- c. Pengembangan pelatihan manajemen kecerdasan emosi. Program ini sangat penting untuk difasilitasi perusahaan karena ketrampilan pengelolaan emosi meningkatkan kemampuan menghadapi masalah individu maupun antar pribadi karyawan. Manajemen pengelolaan emosi



secara umum dapat meningkatkan kesehatan psikologis. Selain program diatas disarankan juga melakukan program yang berhubungan dengan religiusitas, seperti pengajian pekanan atau bulanan.

- d. Memperkuat budaya organisasi yang memiliki kontribusi peningkatan kesehatan psikologis. Budaya organisasi berbasis akhlak sebagaimana yang diterapkan Bank ini sangatlah baik. Budaya itu perlu diterapkan tidak hanya untuk keperluan peningkatan kinerja profesional semata tetapi juga penekanan pada *mindset* serta sikap yang positif pada diri sendiri serta pada orang lain sehingga hubungan interpersonal antar karyawan terjaga dengan baik. Budaya akan menjadi kontrol normatif bagi setiap individu dalam mengekspresikan emosi dan perilakunya. Budaya ini dapat berbentuk senyum dan salam ketika bertemu, silaturahmi antar karyawan, saling menasehati dan tolong menolong dalam kebaikan dan lain-lain.
- e. Pihak manajemen dapat juga membuat kebijakan pembentukan tim-tim atau kelompok kerja pada pos-pos kerja yang memungkinkan. Penilaian prestasi pada tim kerja ini tidak dilihat secara individu melainkan dilihat dari prestasi kelompok. Pembentukan tim kerja ini dengan cara penilaian tersebut akan meminimalkan kompetisi antar karyawan dan sebaliknya meningkatkan kerjasama antar individu dalam tim.

Adapun saran yang dapat dilakukan individu untuk meningkatkan kesehatan psikologis serta dapat mengelola *envy* adalah dengan melakukan dan

melatih ketrampilan emosional, kognitif dan perilaku. Tiga ketrampilan ini dapat meningkatkan *well being* atau kesehatan psikologis individu.

- a. Ketrampilan emosional. Ketrampilan ini meliputi usaha individu untuk mengenali dan memberi nama perasaan atau emosi yang ia rasakan, misalnya mengenali emosi *envy* yang timbul. Selanjutnya memberanikan diri mengungkapkan perasaan tersebut dengan diimbangi usaha menilai intensitas perasaannya. Membicarakan perasaan ini pada orang yang netral sangatlah disarankan karena orang tersebut akan memberikan masukan sudut pandang yang jernih. Setiap orang pada dasarnya memiliki kebutuhan akan tetapi tidak semua kebutuhan akan terpenuhi karenanya seringkali membutuhkan kesabaran untuk menunda pemuasan. Sabar dan bersyukur keadaan saat ini akan mampu mengendalikan dorongan hati yang negatif serta mengurangi stres.
- b. Ketrampilan kognitif. Meningkatkan ketrampilan kognitif ini dapat dilatih dengan melakukan langkah-langkah sederhana, seperti membiasakan diri melakukan dialog batin sebagai cara untuk menghadapi suatu masalah dan menentang atau memperkuat perilaku diri sendiri. Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan membutuhkan penggunaan langkah-langkah: mengendalikan dorongan hati, menentukan sasaran, mengidentifikasi tindakan alternatif, dan memperhitungkan akibat-akibat yang dapat terjadi. Ketrampilan kognitif juga meliputi usaha belajar memahami sudut pandang orang

lain, membaca dan menafsirkan isyarat sosial, misalnya mengenali pengaruh sosial terhadap perilaku dan melihat diri sendiri dalam perspektif masyarakat yang lebih luas, dengan demikian individu akan dapat memahami etika sopan santun (perilaku yang dapat diterima dan mana yang tidak). Ketrampilan kognitif yang lain adalah membentuk kesadaran diri dengan cara mengembangkan harapan-harapan yang realistis tentang diri sendiri serta sikap yang positif terhadap kehidupan.

- c. Ketrampilan perilaku. Ketrampilan ini meliputi dua macam perilaku verbal dan non verbal. Individu dalam hal ini melatih diri meningkatkan kualitas kemampuan komunikasi melalui kontak mata, ekspresi wajah, nada suara, gerak gerik. Adapun ketrampilan perilaku secara verbal adalah melatih diri untuk mengajukan permintaan dengan jelas, menanggapi kritik secara efektif, menolak perilaku negatif, mendengarkan orang lain, menolong sesama dan ikut serta dalam kelompok-kelompok yang positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. *Social comparison theory*. [http://changingminds.org/explanations/theories/social\\_comparison.htm](http://changingminds.org/explanations/theories/social_comparison.htm) diakses 27 september 2004
- Anonim. *Envy and jealousy*. <http://www.zendo.org.nz/pages/envyandtheway/articlehtml>. diakses 20 november 2004
- Anonim. *Envy*. (<http://plato.stanford.edu/entries/envy/>). diakses 24 Mei 2004
- Argyle, Michael. (1983). *The psychology of personal behavior*. Britain: Cox & Wymen. Co.
- Anastasi, Anne, & Urbina, Susana (1997). *Psychological testing*. New Jersey: Prentice-Hall
- Azwar, Saifuddin. (2001). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi ke 3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2003). *Metode penelitian. Jilid II*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2003). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Barrows, Kate (2002). *Iri hati*. Yogyakarta: Pohon Sukma
- Bishop (1998) *What is Envy*. <http://library.thinkquesafrica.org/TOA00098.shtml>. diakses 23 september 2004
- Calhoun, C., light, D., & Keller, S. (1994). *Sociology*, (6<sup>th</sup> edition). New York: Mc Graw-Hill

- Cooper, C., & Payne, R. (1988). *Causes, coping and consequences of stress at work*. www. Sagepub.online.com diakses November 2004
- Dogan, Kim (2001). *Managing envy and jealousy in the workplace*. www. Sagepub.online.com diakses November 2004
- Dryden, Windy. (2003). *Overcoming envy*, [http://www.mypharmacy.co.uk/healthbooks/books/o/overcoming\\_envy.htm](http://www.mypharmacy.co.uk/healthbooks/books/o/overcoming_envy.htm)., diakses 13 oktober 2004
- Faturochman, & Pierawan (2002). *Iri dalam relasi sosial*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Feist, Jess, & Feist, Gregory (2002). *Theories of personality*. (5<sup>th</sup> edition). New York: Mc Graw-Hill book Company
- Goud, Nelson, & Arkof, Abe. (2003) *Psychology and personal growth*. (6<sup>th</sup> edition). New York: McGraw-Hill book company
- Guilford, J. P & Fruchter, B. (1987). *Fundamental statistic in psychology and education* (6<sup>th</sup> edition). Tokyo: McGraw-Hill, Inc.
- Hadi, Sutrisno. (1996). *Statistik jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hadi, Sutrisno. (1991) *Statistik jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hjelle, L.A., Ziegler, D. J. (1981). *Personality theories, basic assumption, research and application*. Auckland: McGraw-Hill Book Company
- Larsen, Randy J., & Buss, David M. (2002) *Personality psychology: domain of knowledge about human nature*. New York: Mc Graw-Hill Company.



- Lugo, James O., & Harsey, Gerald. (1976) *Living psychology an experiential approach*. New York: Mc Milan Publishing. Co. Inc.
- Maslow, A H.. (1956) Self actualizing people: study of psychological health, dalam C. E. Moustakas (ed), *The self: exploration in personal growth*. New York: Viking
- Maslow, A H., & Mittlemann, B. (1964). Manifestation of psychological health (normality). dalam Crow L. D., & Crow, A., (eds.), *Reading in abnormal psychology*. 14-16. Palerson: Littlefield, Adam and Co.
- Maramis, W. E (2004). *Catatan ilmu kedokteran jiwa*. Surabaya: Airlangga University Press
- Meichati, Siti. (1983). *Kesehatan mental*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Notosoedirjo, Moeljono, Latipun (2001). *Kesehatan mental: konsep dan penerapan*. Malang: UMM Press
- Nazir, Moh. (1999). *Metode penelitian*. Jakarta: Penerbit ghalia Indonesia.
- Oswald, Andrew (2003) *Economists reveal hierarchy causes envy not happiness in the workplace*. [www.research-tv.com/stories/ health/ happy/ Oswald\\_release.doc](http://www.research-tv.com/stories/health/happy/Oswald_release.doc). diakses 24 November 2004
- Peterson. (1996). *Looking forward through life span*, (3<sup>th</sup> edition). Sydney: Prentice Hall
- Rand, Ayn. (2004) *The age of envy*. <http://www.freedomkeys.com/ageofenvy.htm> diakses 1 agustus 2004

Rogers, Carl. (1961). *On Becoming a person: a therapist's view of psychotherapy*.

Boston: Houghton Mifflin

Robinson, P. W. (1981). *Fundamental of experimental psychology* (2th edition).

New Jersey: Prentice-Hall, inc.

Smith, Richard, Kim, S. H, & Parrot, W. W. G. (1988). Envy and jealousy: semantic problems and experiential distinction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 158-168.

Smith, Richard H., Terence J. Turner, Ron Garonzik  
Colin W. Leach, Vanessa Urch-Druskat, & Christine M. Weston.  
(1996). Envy and *schadenfreude*. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 22(2), 158-168. <http://www.users.muohio.edu/shermarc/630ce.shtml>, diakses 27 september 2004

Sarwono, Sarlito wirawan (2000) *Teori-teori psikologi sosial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Santosa, Singgih (2001). *SPSS versi 10: mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: PT. Elex Media komputindo

Singarimbun, Masri ; Effendi, Sofian.(1995). *Metode penelitian survai*. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. (2004). *Statistik untuk penelitian*. Bandung. Alfabeta.

Schultz, Duane (1991) *Psikologi pertumbuhan: model-model kepribadian sehat*. Yogyakarta: Kanisius

The Radom house dictionary, (1968). <http://www.freedomkeys.com/ar-ageofenvy.htm> diakses 1 agustus 2004

Vecchio, R. P. (2000). Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy. *International Journal of Stress Management*. www.Sagepub.online. diakses 20 november 2004

Zechmeister, J. S., Zechmeister, E. B., & Saughnessy, J. J. (2001). *Essential of research methods in psychology*. New York:McGraw-Hill, Inc.



**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**



01 Maret 2005  
No. 7 / 184 / 008

**SURAT KETERANGAN**

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini, pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Surabaya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Achmad Fauzi  
NIM : 110010434

Benar-benar telah melaksanakan riset di Bank kami pada tanggal 05 Januari 2005 s.d. 25 Februari 2005 di bidang operasional dengan baik.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

PT. Bank Syariah Mandiri  
Cabang Surabaya

CAB. SURABAYA DARMO

**Anwar Basori**  
Manager Operasi





**FORMAT SKALA PENELITIAN**

# Kuesioner Penelitian



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA**

**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Saya adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Unair yang sedang menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir. Untuk itu saya mohon bantuan anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan diri anda yang sebenarnya. Dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar ataupun jawaban yang salah. Nama dan identitas responden akan dirahasiakan. Untuk seluruh kesempatan dan partisipasi yang telah diberikan, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Achmad Fauzi

**Identitas Responden**

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin : (L /PW)  
Jabatan :  
Lama bekerja : Tahun

**KUESIONER I****Petunjuk pengerjaan**

Bubuhkanlah tanda siang (X) pada alternatif pilihan jawaban yang telah diberikan. Alternatif jawaban yang diberikan adalah:

SS = Sangat Sering

S = Sering

TS = Tidak Sering

STS = Sangat Tidak Sering

| No. | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1   | Saya kurang percaya diri ketika berjalan bersama rekan kerja karena penghasilan saya lebih kecil                                 |    |   |    |     |
| 2   | Bila seorang rekan bekerja sama dalam satu tim dengan saya, saya akan mencurahkan seluruh kemampuan untuk membantu dia           |    |   |    |     |
| 3   | Saya kehilangan minat kerja ketika rekan kerja satu tim mendapatkan bonus lebih banyak   |    |   |    |     |
| 4   | Saya bisa merasakan kesulitan rekan kerja ketika ia bercerita mengenai kesulitannya menangani jabatan baru pekerjaannya          |    |   |    |     |
| 5   | Saya juga ingin mendapatkan kesempatan pelatihan kerja di luar kota ketika mendengar rekan kerja mendapatkan kesempatan tersebut |    |   |    |     |
| 6   | Saya tidak merasa kehilangan kesempatan peningkatan karir meskipun saya tidak berhasil naik posisi jabatan                       |    |   |    |     |
| 7   | Ada perasaan senang muncul jika rekan kerja bercerita mengenai kesulitan dia menangani pekerjaannya                              |    |   |    |     |
| 8   | Saya lebih bersikap hangat pada seseorang rekan kerja setelah ia meraih penghargaan dari perusahaan                              |    |   |    |     |
| 9   | Saya lebih bersemangat bekerja ketika rekan kerja satu tim mendapatkan bonus lebih banyak  |    |   |    |     |
| 10  | Saya siap melakukan bentrokan fisik jika seorang rekan kerja semakin menjengkelkan saya  |    |   |    |     |

| No. | Pernyataan  | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 11  | Saya merasa malu untuk berjalan bersama rekan kerja yang lebih cepat karirnya dibandingkan saya |    |   |    |     |
| 12  | Saya memberitahukan rekan kerja akses-akses untuk   |    |   |    |     |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
|    | <b>memperlancar pelaksanaan suatu pekerjaan</b>   |  |  |  |  |
| 13 | Saya tidak antusias menangani proyek yang dijalankan tim ini karena atasan lebih percaya pada seorang rekan kerja dalam tim               |  |  |  |  |
| 14 | Saya ikut merasa kecewa ketika atasan tidak memperhatikan rekan kerja saya lagi   |  |  |  |  |
| 15 | Saya menginginkan mendapatkan fasilitas kendaraan dinas sebagaimana rekan kerja saya yang lain mendapatkannya                             |  |  |  |  |
| 16 | Saya bangga berjalan bersama rekan kerja yang lebih cepat peningkatan karirnya dari saya  |  |  |  |  |
| 17 | Saya merasa lega ketika atasan mulai tidak memperhatikan rekan kerja saya lagi  |  |  |  |  |
| 18 | Saya mengucapkan selamat pada seorang rekan kerja setelah ia berhasil menjadi karyawan yang terbaik di antara kami                        |  |  |  |  |
| 19 | Saya tetap mendukung dan membuat proyek yang dijalankan tim ini berhasil meskipun atasan lebih percaya pada satu orang tertentu dalam tim |  |  |  |  |
| 20 | Saya suka memeriksa dan menemukan kesalahan yang dilakukan rekan kerja dalam bekerja  |  |  |  |  |

| No | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 21 | Saya merasa kecewa ketika atasan lebih memperhatikan rekan kerja lain dalam satu tim   |    |   |    |     |
| 22 | Pada kesempatan yang tepat saya berbicara pada atasan agar ia mengetahui kebaikan orang yang ia percayai untuk menangani urusan kantor |    |   |    |     |
| 23 | Saya sulit bekerja sama dengan rekan kerja yang kini menjadi atasan saya   |    |   |    |     |
| 24 | Saya memotivasi rekan kerja setelah mengetahui ia tidak memperoleh bonus tertinggi lagi seperti yang telah ia capai sebelumnya         |    |   |    |     |
| 25 | Saya menginginkan mendapatkan fasilitas tempat tinggal sebagaimana rekan kerja saya yang lain mendapatkannya                           |    |   |    |     |
| 26 | Saya tidak merasa kecewa ketika atasan lebih memperhatikan rekan kerja lain dalam satu tim   |    |   |    |     |
| 27 | Saya merasa senang ketika mengetahui rekan kerja tidak memperoleh bonus sebesar sebelumnya   |    |   |    |     |
| 28 | Saya memberi saran pada rekan kerja tentang bagaimana caranya meningkatkan kinerja agar  |    |   |    |     |



|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
|    | menjadi karyawan yang terbaik   |  |  |  |  |
| 29 | Saya mencari tahu informasi lebih banyak mengenai kebiasaan buruk rekan kerja dalam melakukan tugasnya agar atasan tidak salah dalam mempercayainya |  |  |  |  |
| 30 | Saya merasa sebal ketika melihat wajah seseorang rekan kerja yang sukses  |  |  |  |  |

| No. | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 31  | Saya merasa bodoh ketika saran saya tidak diperhatikan atasan seperti halnya saran rekan kerja yang lain   |    |   |    |     |
| 32  | Saya mencari tahu informasi lebih banyak mengenai kebiasaan baik rekan kerja dalam melakukan tugasnya untuk memastikan atasan tidak salah dalam mempercayainya |    |   |    |     |
| 33  | Konsentrasi kerja saya terganggu ketika saya harus bekerja sementara rekan yang lain berlibur ke luar kota   |    |   |    |     |
| 34  | Saya berharap peningkatan kinerja rekan kerja saya mempengaruhi atasan untuk memperhatikannya  |    |   |    |     |
| 35  | Saya akan lebih bahagia apabila memiliki rumah dan kendaraan bagus seperti yang dimiliki orang lain  |    |   |    |     |
| 36  | Saya berpikir saran rekan kerja memang lebih baik ketika terlihat atasan lebih memperhatikannya dibandingkan dengan saran saya                                 |    |   |    |     |
| 37  | Meskipun rekan kerja mendapatkan kesempatan training di luar daerah, saya berharap itu kesempatan yang tidak terulang lagi                                     |    |   |    |     |
| 38  | Saya merasa lebih bersemangat bekerja ketika melihat wajah seseorang rekan kerja yang sukses tersenyum pada saya   |    |   |    |     |
| 39  | Jika ada waktu yang tepat saya berbicara pada atasan agar ia mengetahui keburukan orang yang ia percayai untuk menangani urusan kantor                         |    |   |    |     |
| 40  | Saya ikut bersedih apabila rekan saya dimarahi oleh atasan   |    |   |    |     |

| No. | Pernyataan  | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 41  | Penyebab ketidakberhasilan saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan adalah karena adanya rekan kerja saya |    |   |    |     |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 42 | Bakat komunikasi yang dimiliki rekan saya menginspirasi saya untuk belajar darinya agar karir saya meningkat seperti halnya dia                          |  |  |  |  |
| 43 | Saya juga ingin mendapatkan pujian atasan ketika melihat seorang rekan kerja yang mendapat perlakuan tersebut  |  |  |  |  |
| 44 | Saya lega rekan kerja yang tidak saya sukai dimutasi ke divisi yang dipandang tidak enak   |  |  |  |  |
| 45 | Saya suka memberitahukan kesalahan-kesalahan yang dilakukan rekan dalam bekerja agar ia dapat memperbaikinya   |  |  |  |  |
| 46 | Saya membiarkan rekan kerja untuk mencari tahu sendiri akses-akses untuk memperlancar pelaksanaan suatu pekerjaan  |  |  |  |  |
| 47 | Saya siap bekerja sama dengan rekan kerja yang kini menjadi atasan saya  |  |  |  |  |
| 48 | Saya mengkritik apa saja yang dilakukan seseorang rekan karena merasa dia harus di kritik  |  |  |  |  |
| 49 | Mendengar rekan kerja mendapatkan kesempatan pelatihan kerja di luar kota membuat saya berpikir bahwa dia memang pantas untuk mendapatkan kesempatan itu |  |  |  |  |
| 50 | Ketika rekan kerja mendapatkan fasilitas kendaraan dinas saya berpikir ia memang pantas mendapatkannya   |  |  |  |  |

| No | Pernyataan  | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 51 | Saya pikir Tuhan kurang adil menciptakan saya penuh kekurangan sementara yang lain tampak lebih baik  |    |   |    |     |
| 52 | Saya mencari penyelesaian yang terbaik jika seorang rekan kerja semakin menjengkelkan saya  |    |   |    |     |
| 53 | Saya ingin melihat sejauhmana rekan kerja bisa bekerja tanpa bantuan saya   |    |   |    |     |
| 54 | Konsentrasi kerja saya tetap optimal meskipun saat itu saya harus bekerja sendirian sementara rekan kerja yang lain berlibur ke luar kota atas rekomendasi perusahaan |    |   |    |     |
| 55 | Saya menjaga jarak dengan seseorang yang dipromosikan karena menganggap dia sombong   |    |   |    |     |
| 56 | Ketika rekan kerja mendapatkan fasilitas tempat tinggal dinas saya berpikir ia memang pantas mendapatkannya   |    |   |    |     |
| 57 | Penyebab ketidakberhasilan saya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan adalah karena saya  |    |   |    |     |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
|    | sendiri bukan karena rekan saya  |  |  |  |  |
| 58 | Ketika rekan kerja mendapatkan pujian dari atasan saya berpikir ia memang pantas mendapatkannya                        |  |  |  |  |
| 59 | Memiliki rumah dan kendaraan bagus seperti yang dimiliki orang lain tidak akan membuat saya lebih bahagia              |  |  |  |  |
| 60 | Saya pikir Tuhan menciptakan saya penuh kekurangan sementara yang lain tampak lebih baik agar saya belajar dari mereka |  |  |  |  |
| 61 | Saya sulit bersikap hangat pada seseorang setelah ia meraih penghargaan dari perusahaan                                |  |  |  |  |
| 62 | Saya senang apabila saingan saya dimarahi oleh atasan  |  |  |  |  |

## KUESIONER II

### Petunjuk pengerjaan

Bubuhkanlah tanda siang (X) pada alternatif pilihan jawaban yang telah diberikan. Alternatif jawaban yang diberikan adalah:

SS = Sangat Sesuai

S = Sesuai

TS = Tidak Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

| No | Pernyataan  | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1  | Tersesat di suatu wilayah tidak membuat saya menjadi cemas bahkan saya mampu menikmatinya                                 |    |   |    |     |
| 2  | Apabila saat ini sedang trend untuk berpakaian tertentu saya akan mengikutinya  |    |   |    |     |
| 3  | Meskipun memiliki banyak kekurangan, saya merasa nyaman dengan diri saya  |    |   |    |     |
| 4  | Menurut saya hubungan dengan rekan kerja hanya bersifat profesional sehingga tidak perlu masuk dalam kehidupan pribadinya |    |   |    |     |
| 5  | Saya tidak kecewa dengan sahabat saya yang tidak membantu saat saya mengalami kesulitan                                   |    |   |    |     |
| 6  | Saya akan menolong seseorang yang mengalami kesulitan walaupun saya tidak mengenalnya                                     |    |   |    |     |
| 7  | Saya memilih untuk tidak melaporkan kesalahan yang dilakukan teman saya   |    |   |    |     |
| 8  | Kebanyakan sahabat karib saya adalah sosok yang hangat dalam pergaulan serta relijius                                     |    |   |    |     |

|            |   |           |          |           |            |
|------------|---|-----------|----------|-----------|------------|
| 9          | Saya sulit berinteraksi dengan orang yang berbeda sudut pandang dengan saya   |           |          |           |            |
| 10         | Saya selalu berusaha bersikap terbuka ketika berinteraksi dengan orang lain   |           |          |           |            |
| <b>No.</b> | <b>Pernyataan</b>   | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 11         | Saya berpikir positif terhadap orang asing yang mengaku kehabisan uang untuk pulang ke daerahnya ketika ia meminta bantuan saya |           |          |           |            |
| 12         | Pilihan peralatan rumah tangga saya tidak jauh berbeda dengan saudara-saudara saya  |           |          |           |            |
| 13         | Meskipun memiliki banyak kekurangan saya tidak merasa tertekan oleh kekurangan tersebut   |           |          |           |            |
| 14         | Saya merasa sulit untuk menemukan seseorang yang dapat dipercaya di lingkungan kerja  |           |          |           |            |
| 15         | Saya termasuk orang yang tidak mudah tersinggung saat menerima ejekan (guyonan) dari teman-teman                                |           |          |           |            |
| 16         | Saya tergerak untuk membantu pekerjaan teman tanpa perlu diminta  |           |          |           |            |
| 17         | Apabila perlu saya akan meminta ijin untuk tidak masuk kerja dengan alasan sakit meskipun itu tidak sesuai kenyataannya         |           |          |           |            |
| 18         | Kebanyakan sahabat karib saya adalah orang yang optimistik, berpikiran terbuka dan menyukai tantangan                           |           |          |           |            |
| 19         | Terlepas benar atau salah streeotipe (prasangka) mengenai masyarakat tertentu mempengaruhi cara bersikap saya terhadap mereka   |           |          |           |            |
| 20         | Saya menampilkan diri saya apa adanya   |           |          |           |            |
| 21         | Saya senang mengambil resiko untuk sesuatu yang masih tidak jelas bagi saya   |           |          |           |            |
| 22         | Saya tidak merasa nyaman dengan gaya hidup yang saya pilih apabila berbeda dengan orang-orang di sekeliling saya                |           |          |           |            |
| 23         | Saya dapat menerima ketika seseorang tidak mampu mengerjakan sesuatu dengan baik setelah ia berusaha dengan maksimal            |           |          |           |            |
| 24         | Saya tidak terlalu mengenal orang-orang di lingkungan saya berada, dan merekapun kurang mengenali saya.                         |           |          |           |            |
| 25         | Saya tidak mudah merasa jengkel terhadap orang yang tidak memenuhi keinginan saya   |           |          |           |            |
| 26         | Saya dapat merasakan kesedihan orang lain meskipun mereka tidak membicarakannya   |           |          |           |            |
| 27         | Saya bekerja dengan giat agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari orang lain   |           |          |           |            |



|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 28 | Saya suka berbagi pengalaman dengan orang-orang yang peduli dengan kondisi-kondisi sosial masyarakat       |  |  |  |  |
| 29 | Saya sulit menerima kritik dan perbedaan pendapat dengan rekan kerja tanpa merasa ia menentang saya        |  |  |  |  |
| 30 | Saya akan berkata dengan jujur bila atasan mengajak saya melakukan suatu hal yang tidak menarik minat saya |  |  |  |  |

| No. | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 31  | Saya bersedia bekerja dalam suatu jenis pekerjaan yang belum pernah saya lakukan   |    |   |    |     |
| 32  | Saya mengikuti tuntutan lingkungan dalam memilih gaya hidup tertentu   |    |   |    |     |
| 33  | Ketika seseorang tampak lebih pandai dari saya dalam suatu pekerjaan, saya tidak merasa tertekan dengan kehadirannya                 |    |   |    |     |
| 34  | Saya sering merasa kecewa karena gagal menyelesaikan permasalahan dengan teman   |    |   |    |     |
| 35  | Saya bisa menahan diri untuk tidak jengkel dengan orang yang mencurigai saya   |    |   |    |     |
| 36  | Saya tidak frustrasi membantu orang lain meskipun banyak yang mengkhianati saya  |    |   |    |     |
| 37  | Saya lebih memilih diam bila telah melakukan kesalahan   |    |   |    |     |
| 38  | Saya bersahabat baik dengan seseorang yang banyak mengajarkan saya untuk menjadi sosok yang lebih bermanfaat bagi orang lain         |    |   |    |     |
| 39  | Saya merasa malu untuk mempelajari sesuatu dari anak kecil   |    |   |    |     |
| 40  | Tidak ada yang berbeda dari diri saya baik ketika di rumah maupun di tempat kerja  |    |   |    |     |
| 41  | Selama ini saya menjalani hidup dengan optimistik meskipun masa depan tidak begitu jelas   |    |   |    |     |
| 42  | Bila keluarga besar memutuskan untuk mengasingkan saudara yang menghancurkan nama baik keluarga saya akan mengikuti anjuran tersebut |    |   |    |     |
| 43  | Secara umum saya cukup puas dengan keadaan diri saya saat ini  |    |   |    |     |
| 44  | Saya enggan bergaul dengan teman yang pernah mengecewakan saya   |    |   |    |     |
| 45  | Saya dengan senang hati akan membantu seseorang walaupun ia berbeda ras/suku dengan saya   |    |   |    |     |



|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 46 | Lebih baik saya pura-pura diam ketika saya merusakkan file penting perusahaan apabila tidak ada orang lain yang tahu                     |  |  |  |  |
| 47 | Saya merasa tidak sabar apabila dalam tugas tim ada teman yang bekerja tidak sesuai dengan keinginan saya karena kemampuannya yang minim |  |  |  |  |
| 48 | Saya cenderung menghakimi diri sendiri dengan pola pikir/pandangan orang lain mengenai saya  |  |  |  |  |
| 49 | Ketika saya tidak masuk kerja saya akan menjelaskan alasan sebenarnya  |  |  |  |  |
| 50 | Saya terlebih dahulu membela saudara saya yang dituduh mencuri tanpa lebih dahulu mencari tahu kebenarannya                              |  |  |  |  |

| No. | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 51  | Saya suka menyisihkan sebagian penghasilan saya untuk orang miskin   |    |   |    |     |
| 52  | Saya cenderung merasa gelisah dan tidak tahu bagaimana cara menghadapi masalah                                 |    |   |    |     |
| 53  | Saya akan menolong seseorang dengan sungguh-sungguh jika hal itu bermanfaat bagi saya                          |    |   |    |     |
| 54  | Tersesat di suatu wilayah membuat saya menjadi cemas   |    |   |    |     |
| 55  | Saya tetap bisa tenang dalam situasi yang membuat orang lain marah   |    |   |    |     |
| 56  | Ketika saya marah dan kesal pada seseorang, saya cenderung menghindarinya sampai kemarahan saya reda           |    |   |    |     |
| 57  | Banyak teman yang menjadikan saya sebagai tempat curhat mereka   |    |   |    |     |
| 58  | Saya tetap akan menyantap suguhan makanan yang telah disediakan walaupun saya tidak menyukainya                |    |   |    |     |
| 59  | Saya cenderung menghindar untuk berhubungan dekat dengan seseorang yang lebih matang daripada saya             |    |   |    |     |
| 60  | Saya cenderung dapat mengerti apabila orang lain memiliki pandangan dan pendapat yang berbeda                  |    |   |    |     |
| 61  | Saya kesulitan untuk mengatasi masalah perasaan dengan rasio   |    |   |    |     |
| 62  | Saya tidak perlu memikirkankan perasaan orang lain ketika mengungkapkan satu pandangan yang menurut saya benar |    |   |    |     |
| 63  | Saya tidak percaya pada orang asing yang mengaku kehabisan uang untuk pulang ke daerahnya ketika ia            |    |   |    |     |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
|    | meminta bantuan saya karena biasanya hal itu penipuan   |  |  |  |  |
| 64 | Saya cepat berbaur dengan suatu lingkungan baru dan segera mendapatkan banyak sahabat baru                                  |  |  |  |  |
| 65 | Kalau sedang kesal dengan seseorang saya bisa malas berbicara dengannya sampai kemarahan saya reda                          |  |  |  |  |
| 66 | Saya mudah dekat dengan anak-anak kecil dan dapat mengajak mereka untuk bermain   |  |  |  |  |
| 67 | Saya menghabiskan banyak uang untuk membuat saya lebih menarik  |  |  |  |  |
| 68 | Saya bersahabat baik dengan seseorang yang selalu menghindar untuk menghadapi masalah sampai datang bantuan dari orang lain |  |  |  |  |
| 69 | Saya dapat menempatkan diri dalam sudut pandang orang lain  |  |  |  |  |
| 70 | Saya perlu waktu yang cukup lama untuk terlibat aktif dengan suatu lingkungan yang baru                                     |  |  |  |  |

| No. | Pernyataan  | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 71  | Ketika saya berada dia antara dua kelompok yang bertikai, saya lebih condong pada kelompok yang dekat dengan saya |    |   |    |     |
| 72  | Saya lebih mengetahui permasalahan pekerjaan saya dibandingkan perkembangan lingkungan tempat tinggal saya        |    |   |    |     |
| 73  | Saya cenderung menghindar dari masalah yang dihadapi sampai datang bantuan dari orang lain                        |    |   |    |     |
| 74  | Dalam bergaul saya tidak pernah menemui kesulitan, baik dengan orang yang lebih kaya maupun yang lebih miskin     |    |   |    |     |
| 75  | Saya akan balas mengkritik orang yang telah mengkritik saya di depan umum   |    |   |    |     |
| 76  | Saya memperhitungkan perasaan orang lain ketika berinteraksi  |    |   |    |     |
| 77  | Saya akan membersihkan dan merapikan rumah lebih dari biasanya ketika mengetahui atasan akan berkunjung ke rumah  |    |   |    |     |
| 78  | Saya bersahabat baik dengan seseorang yang mudah merasa gelisah dan tidak tahu bagaimana cara menghadapi masalah  |    |   |    |     |
| 79  | Saya tidak merasa malu untuk mempelajari sesuatu dari anak kecil  |    |   |    |     |
| 80  | Ketika tempat saya bekerja mengadakan perubahan   |    |   |    |     |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
|    | sistem kerja, saya perlu waktu lama untuk mengikutinya   |  |  |  |  |
| 81 | Saya memahami cara membaca mood (suasana hati) rekan kerja sehingga jarang terjadi perselisihan                        |  |  |  |  |
| 82 | Saya tidak ingin kesenangan saya dirusak oleh kesusahan orang lain   |  |  |  |  |
| 83 | Saya berpikir panjang untuk bekerja dalam suatu jenis pekerjaan yang belum pernah saya lakukan                         |  |  |  |  |
| 84 | Ketika tempat saya bekerja mengadakan perubahan sistem kerja, saya dengan cepat dapat mengikutinya                     |  |  |  |  |
| 85 | Saya menghindari seseorang yang terus menerus mencurigai saya  |  |  |  |  |
| 86 | Saya tidak mudah memusuhi orang lain   |  |  |  |  |
| 87 | Saya mengubah ekspresi emosi saya tergantung dengan siapa saya berhadapan  |  |  |  |  |
| 88 | Saya bersahabat baik dengan seseorang yang sering berbicara tentang keburukan orang lain                               |  |  |  |  |
| 89 | Apabila terjadi perselisihan pendapat, saya mampu memberikan alternatif pemecahan yang menguntungkan kedua belah pihak |  |  |  |  |
| 90 | Saya menjadi risau dengan perubahan ekonomi yang saat ini terjadi  |  |  |  |  |

| No. | Pernyataan   | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 91  | Saya menampilkan diri saya apa adanya  |    |   |    |     |
| 92  | Saya sulit merasakan kesedihan orang lain kecuali mereka membicarakannya langsung kepada saya  |    |   |    |     |
| 93  | Saya akan sangat hati-hati dalam memutuskan apa yang akan saya lakukan di masa depan dan menghindari sesuatu yang tidak jelas        |    |   |    |     |
| 94  | Saya tetap mampu mengendalikan diri ketika tahu bahwa tugas yang dikerjakan tidak bisa selesai tepat waktu                           |    |   |    |     |
| 95  | Saya tidak merasa malu untuk menganulir pendapat saya ketika diluruskan oleh seorang anak kecil                                      |    |   |    |     |
| 96  | Saya kesulitan berbaur dengan suatu lingkungan baru dan mendapatkan banyak sahabat baru  |    |   |    |     |
| 97  | Walaupun keluarga besar telah mengasingkannya, saya tetap berhubungan baik dengan saudara saya yang menghancurkan nama baik keluarga |    |   |    |     |
| 98  | Saya kadang tidak bisa menerima perasaan saya sebagaimana adanya   |    |   |    |     |
| 99  | Meskipun mengurangi kemungkinan saya   |    |   |    |     |



|            |  |           |          |           |            |
|------------|--|-----------|----------|-----------|------------|
|            | memperoleh kerja saya saya akan tetap memberi tahu ada lowongan kerja pada orang lain  |           |          |           |            |
| 100        | Saya menerima kritikan dengan pikiran terbuka dan membenarkannya jika memang itu yang sebenarnya   |           |          |           |            |
| 101        | Hanya pada saat-saat tertentu seperti hari raya saya memberikan sebagian uang saya untuk orang miskin  |           |          |           |            |
| <b>No.</b> | <b>Pernyataan</b>  | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
| 102        | Kadang saya merasa takut tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi di lingkup pekerjaan yang saya lakukan   |           |          |           |            |
| 103        | Saya berterus terang jika melakukan kesalahan dalam kerja  |           |          |           |            |
| 104        | Saya menuntut orang lain menjadi manusia yang mampu melakukan segala sesuatu yang saya inginkan  |           |          |           |            |
| 105        | Saya tidak akan mengubah potongan rambut saya sesuai tren yang berkembang  |           |          |           |            |
| 106        | Saya mencegah dan mengingatkan teman yang akan melakukan korupsi   |           |          |           |            |
| 107        | Saya bisa menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan perasaan dengan menggunakan rasio  |           |          |           |            |
| 108        | Saya merasa nyaman dengan gaya hidup saya tanpa merasa harus sama dengan lingkungan di sekeliling saya   |           |          |           |            |
| 109        | Saya memilih untuk menyampaikan kritik dan saran langsung kepada orang lain  |           |          |           |            |
| 110        | Ketika seseorang tampak lebih pandai dari saya dalam suatu pekerjaan, saya merasa tertekan dengan kehadirannya                                       |           |          |           |            |
| 111        | Ketika saya berada di antara dua kelompok yang bertikai, saya mampu memilah siapa yang benar dan siapa yang salah sesuai dengan fakta-fakta yang ada |           |          |           |            |
| 112        | Ketika orang-orang disekeliling saya rame-rame mengajukan kredit meubel rumah tangga saya tidak segera tertarik ikut serta                           |           |          |           |            |
| 113        | Saya tidak segera membela seseorang yang dituduh mencuri melainkan mencari tahu yang sebenarnya terlebih dahulu meskipun dia saudara kandung saya    |           |          |           |            |
| 114        | Saya sulit menerima ketika seseorang tidak mampu mengerjakan sesuatu dengan baik setelah ia berusaha dengan maksimal                                 |           |          |           |            |



**INPUT DATA AWAL INSTRUMEN  
KESEHATAN PSIKOLOGIS**



| No | Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 1  |      | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  |
| 2  |      | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3  | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  |
| 3  |      | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3  | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  |
| 4  |      | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  |
| 5  |      | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  |
| 6  |      | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  |
| 7  |      | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  |
| 8  |      | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  |
| 9  |      | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  |
| 10 |      | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  |
| 11 |      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  |
| 12 |      | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 13 |      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  |
| 14 |      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 15 |      | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  |
| 16 |      | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2  | 3  | 4  | 1  | 4  | 3  |
| 17 |      | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  |
| 18 |      | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  |
| 19 |      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  |
| 20 |      | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3  | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  |
| 21 |      | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  |
| 22 |      | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1  | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  |
| 23 |      | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2  | 4  | 3  | 1  | 4  | 4  |
| 24 |      | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 25 |      | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3  | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  |
| 26 |      | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  |
| 27 |      | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  |
| 28 |      | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 1  | 3  | 2  |
| 29 |      | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 3  | 3  | 1  | 4  | 3  |
| 30 |      | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 31 |      | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 32 |      | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 33 |      | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 34 |      | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 35 |      | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  |
| 36 |      | 0 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2  | 2  | 0  | 4  | 3  | 2  |

|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 1  | 3  | 4  | 3  |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  |
| 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 1  |
| 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 4  | 4  | 3  |
| 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 2  | 4  | 1  | 4  | 4  | 1  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 1  | 4  | 4  | 3  |
| 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 4  | 3  | 1  | 3  | 3  | 4  | 2  | 1  | 2  | 4  | 3  | 4  | 1  | 3  | 4  | 4  | 2  |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  |
| 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  |
| 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  |

| 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 1  | 2  | 1  | 4  | 4  |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 1  | 4  | 2  | 4  | 3  |
| 3  | 1  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  |
| 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 4  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 1  | 3  | 1  | 4  | 1  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 1  | 3  | 1  | 2  | 1  | 4  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  |
| 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3  | 2  | 4  |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 3  | 1  | 1  | 1  | 3  | 4  |
| 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  |
| 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  |
| 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 4  | 4  |
| 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 4  | 1  | 4  | 4  | 1  | 3  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  | 4  |
| 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  |
| 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 4  |

| 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 1  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  |
| 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 1  | 3  | 3  | 4  |
| 1  | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  |
| 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  |
| 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 1  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 1  | 2  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  |
| 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 1  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 1  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  | 4  | 1  | 2  | 2  | 2  | 4  | 3  |
| 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 4  | 3  | 3  | 1  | 1  | 2  |
| 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 1  | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  | 1  | 1  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  |
| 1  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 1  | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  |
| 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  |
| 1  | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  |
| 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 1  | 2  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  |
| 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 1  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  |
| 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 2  | 3  |

|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  |
| 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 1  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 1  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 1  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  |
| 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 3  |
| 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 1  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  |
| 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 1  | 2  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  |
| 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  |
| 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  |



| 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3   |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   |
| 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   |
| 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 1  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4   |
| 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 3  | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3   |
| 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 2  | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2   |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3   |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 3  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 1  | 3   |
| 2  | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2   |
| 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3   |
| 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4   |
| 2  | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 3  | 3  | 1  | 2   |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3   |
| 4  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   |
| 2  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 1  | 4  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2   |
| 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   |
| 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2   |

| 101 | 102 | 103 | 104 | 105 | 106 | 107 | 108 | 109 | 110 | 111 | 112 | 113 | 114 | jumlah |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 5   | 3   | 3   | 3   | 353    |
| 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 334    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 1   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 328    |
| 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 1   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 363    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 329    |
| 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 2   | 1   | 4   | 3   | 4   | 376    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 353    |
| 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 1   | 1   | 4   | 4   | 4   | 359    |
| 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 282    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 1   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 325    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 332    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 327    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 1   | 3   | 3   | 3   | 336    |
| 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 1   | 5   | 3   | 4   | 3   | 350    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 322    |
| 2   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   | 5   | 2   | 2   | 1   | 1   | 2   | 3   | 2   | 313    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 323    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 330    |
| 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 5   | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 347    |
| 2   | 4   | 2   | 3   | 2   | 3   | 4   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 298    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 330    |
| 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 1   | 4   | 4   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 355    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 327    |
| 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 2   | 4   | 3   | 3   | 3   | 335    |
| 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 4   | 3   | 333    |
| 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 257    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 336    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 5   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 313    |
| 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 336    |
| 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 2   | 5   | 4   | 4   | 2   | 5   | 4   | 3   | 4   | 364    |
| 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 5   | 2   | 3   | 2   | 292    |
| 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 5   | 3   | 4   | 3   | 372    |
| 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 2   | 1   | 4   | 3   | 4   | 392    |
| 2   | 4   | 2   | 2   | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 316    |
| 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 306    |
| 2   | 4   | 2   | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 289    |



**ANALISIS VALIDITAS  
DAN RELIABILITAS  
KESEHATAN PSIKOLOGIS**

## ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS KESEHATAN PSIKOLOGIS

### PUTARAN PERTAMA

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

-

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|     |          | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|----------|--------|---------|-------|
| 1.  | VAR00001 | 3.2778 | .8146   | 36.0  |
| 2.  | VAR00002 | 3.5833 | .6036   | 36.0  |
| 3.  | VAR00003 | 3.3611 | .5929   | 36.0  |
| 4.  | VAR00004 | 3.1389 | .6825   | 36.0  |
| 5.  | VAR00005 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 6.  | VAR00006 | 3.3333 | .6325   | 36.0  |
| 7.  | VAR00007 | 2.1667 | .8452   | 36.0  |
| 8.  | VAR00008 | 2.5833 | .7319   | 36.0  |
| 9.  | VAR00009 | 2.2500 | .9964   | 36.0  |
| 10. | VAR00010 | 2.4444 | .6947   | 36.0  |
| 11. | VAR00011 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 12. | VAR00012 | 3.2778 | .8489   | 36.0  |
| 13. | VAR00013 | 1.9167 | 1.0522  | 36.0  |
| 14. | VAR00014 | 3.3333 | .5855   | 36.0  |
| 15. | VAR00015 | 3.0278 | .5063   | 36.0  |
| 16. | VAR00016 | 3.1944 | .5767   | 36.0  |
| 17. | VAR00017 | 3.1667 | .8106   | 36.0  |
| 18. | VAR00018 | 2.4444 | .6947   | 36.0  |
| 19. | VAR00019 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 20. | VAR00020 | 3.1667 | .6547   | 36.0  |
| 21. | VAR00021 | 3.0278 | .7362   | 36.0  |
| 22. | VAR00022 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 23. | VAR00023 | 2.3611 | .7232   | 36.0  |
| 24. | VAR00024 | 2.8611 | .5426   | 36.0  |
| 25. | VAR00025 | 3.2500 | .6492   | 36.0  |
| 26. | VAR00026 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 27. | VAR00027 | 3.1667 | .6094   | 36.0  |
| 28. | VAR00028 | 2.2500 | .5542   | 36.0  |
| 29. | VAR00029 | 2.2500 | .6036   | 36.0  |
| 30. | VAR00030 | 3.5833 | .6036   | 36.0  |
| 31. | VAR00031 | 3.3611 | .5426   | 36.0  |
| 32. | VAR00032 | 3.0000 | .6761   | 36.0  |
| 33. | VAR00033 | 3.3889 | .5989   | 36.0  |
| 34. | VAR00034 | 3.1111 | .6223   | 36.0  |
| 35. | VAR00035 | 2.4167 | .6492   | 36.0  |
| 36. | VAR00036 | 3.5000 | .5606   | 36.0  |
| 37. | VAR00037 | 3.4444 | .6522   | 36.0  |
| 38. | VAR00038 | 2.6667 | .8619   | 36.0  |

|     |          |        |        |      |
|-----|----------|--------|--------|------|
| 39. | VAR00039 | 3.3333 | .5345  | 36.0 |
| 40. | VAR00040 | 3.3333 | .6325  | 36.0 |
| 41. | VAR00041 | 3.2778 | .7015  | 36.0 |
| 42. | VAR00042 | 2.9167 | .7319  | 36.0 |
| 43. | VAR00043 | 2.0556 | .5828  | 36.0 |
| 44. | VAR00044 | 3.0833 | .7319  | 36.0 |
| 45. | VAR00045 | 2.2778 | 1.0032 | 36.0 |
| 46. | VAR00046 | 2.3611 | .8333  | 36.0 |
| 47. | VAR00047 | 2.1667 | .6969  | 36.0 |
| 48. | VAR00048 | 3.2222 | .5404  | 36.0 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|     |          | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|----------|--------|---------|-------|
| 49. | VAR00049 | 3.1111 | .7082   | 36.0  |
| 50. | VAR00050 | 2.0278 | .7362   | 36.0  |
| 51. | VAR00051 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 52. | VAR00052 | 3.3333 | .6325   | 36.0  |
| 53. | VAR00053 | 2.2222 | .7216   | 36.0  |
| 54. | VAR00054 | 3.3333 | .5855   | 36.0  |
| 55. | VAR00055 | 3.0278 | .5063   | 36.0  |
| 56. | VAR00056 | 1.9167 | .5542   | 36.0  |
| 57. | VAR00057 | 2.1667 | .6547   | 36.0  |
| 58. | VAR00058 | 2.5278 | .8102   | 36.0  |
| 59. | VAR00059 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 60. | VAR00060 | 3.1667 | .6547   | 36.0  |
| 61. | VAR00061 | 2.2222 | .6375   | 36.0  |
| 62. | VAR00062 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 63. | VAR00063 | 2.3333 | .7559   | 36.0  |
| 64. | VAR00064 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 65. | VAR00065 | 3.1667 | .6547   | 36.0  |
| 66. | VAR00066 | 3.1389 | .6825   | 36.0  |
| 67. | VAR00067 | 3.0556 | .6738   | 36.0  |
| 68. | VAR00068 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 69. | VAR00069 | 2.5000 | .6547   | 36.0  |
| 70. | VAR00070 | 3.2222 | .5404   | 36.0  |
| 71. | VAR00071 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 72. | VAR00072 | 2.3611 | .7232   | 36.0  |
| 73. | VAR00073 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 74. | VAR00074 | 4.0000 | .0000   | 36.0  |
| 75. | VAR00075 | 2.0833 | .6918   | 36.0  |
| 76. | VAR00076 | 2.5833 | .7700   | 36.0  |
| 77. | VAR00077 | 3.0278 | .5063   | 36.0  |
| 78. | VAR00078 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 79. | VAR00079 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 80. | VAR00080 | 4.0000 | .0000   | 36.0  |
| 81. | VAR00081 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 82. | VAR00082 | 2.0556 | .5828   | 36.0  |
| 83. | VAR00083 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 84. | VAR00084 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 85. | VAR00085 | 4.0000 | .0000   | 36.0  |



|     |          |        |       |      |
|-----|----------|--------|-------|------|
| 86. | VAR00086 | 2.2500 | .7700 | 36.0 |
| 87. | VAR00087 | 4.0000 | .0000 | 36.0 |
| 88. | VAR00088 | 3.0556 | .4748 | 36.0 |
| 89. | VAR00089 | 4.0000 | .0000 | 36.0 |
| 90. | VAR00090 | 2.0278 | .7741 | 36.0 |
| 91. | VAR00091 | 4.0000 | .0000 | 36.0 |
| 92. | VAR00092 | 2.0278 | .7741 | 36.0 |
| 93. | VAR00093 | 2.9444 | .6299 | 36.0 |
| 94. | VAR00094 | 2.4167 | .6036 | 36.0 |
| 95. | VAR00095 | 2.4722 | .6540 | 36.0 |
| 96. | VAR00096 | 2.9444 | .6299 | 36.0 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|      |          | Mean   | Std Dev | Cases |
|------|----------|--------|---------|-------|
| 97.  | VAR00097 | 3.1667 | .5071   | 36.0  |
| 98.  | VAR00098 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 99.  | VAR00099 | 2.0556 | .5828   | 36.0  |
| 100. | VAR00100 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 101. | VAR00101 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 102. | VAR00102 | 3.6944 | .4672   | 36.0  |
| 103. | VAR00103 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 104. | VAR00104 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 105. | VAR00105 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 106. | VAR00106 | 2.0278 | .7741   | 36.0  |
| 107. | VAR00107 | 2.8333 | 1.3836  | 36.0  |
| 108. | VAR00108 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 109. | VAR00109 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 110. | VAR00110 | 2.1389 | .7983   | 36.0  |
| 111. | VAR00111 | 2.8889 | 1.3475  | 36.0  |
| 112. | VAR00112 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 113. | VAR00113 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 114. | VAR00114 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| VAR00001 | 328.1944                   | 741.7040                       | .3710                            | .9411                 |
| VAR00002 | 327.8889                   | 763.1873                       | -.1417                           | .9426                 |
| VAR00003 | 328.1111                   | 767.7587                       | -.2825                           | .9430                 |

|          |          |          |        |       |
|----------|----------|----------|--------|-------|
| VAR00004 | 328.3333 | 744.6286 | .3687  | .9411 |
| VAR00005 | 328.1389 | 739.8373 | .6433  | .9404 |
| VAR00006 | 328.1389 | 742.2944 | .4681  | .9408 |
| VAR00007 | 329.3056 | 744.3897 | .2976  | .9414 |
| VAR00008 | 328.8889 | 750.1016 | .2043  | .9416 |
| VAR00009 | 329.2222 | 757.9492 | -.0021 | .9430 |
| VAR00010 | 329.0278 | 743.9135 | .3809  | .9410 |
| VAR00011 | 328.1389 | 739.8373 | .6433  | .9404 |
| VAR00012 | 328.1944 | 744.6754 | .2899  | .9414 |
| VAR00013 | 329.5556 | 750.1397 | .1315  | .9424 |
| VAR00014 | 328.1389 | 740.3516 | .5691  | .9405 |
| VAR00015 | 328.4444 | 748.1397 | .3766  | .9411 |
| VAR00016 | 328.2778 | 762.3778 | -.1219 | .9425 |
| VAR00017 | 328.3056 | 748.6183 | .2153  | .9417 |
| VAR00018 | 329.0278 | 743.9135 | .3809  | .9410 |
| VAR00019 | 328.1389 | 739.8373 | .6433  | .9404 |
| VAR00020 | 328.3056 | 750.3325 | .2249  | .9415 |
| VAR00021 | 328.4444 | 758.5397 | -.0063 | .9424 |
| VAR00022 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00023 | 329.1111 | 743.4730 | .3761  | .9410 |
| VAR00024 | 328.6111 | 743.9016 | .4943  | .9408 |
| VAR00025 | 328.2222 | 754.6921 | .1041  | .9419 |
| VAR00026 | 328.4167 | 749.5643 | .3477  | .9412 |
| VAR00027 | 328.3056 | 759.9325 | -.0439 | .9423 |
| VAR00028 | 329.2222 | 749.7206 | .2900  | .9413 |
| VAR00029 | 329.2222 | 760.8063 | -.0704 | .9424 |
| VAR00030 | 327.8889 | 739.9873 | .5627  | .9405 |
| VAR00031 | 328.1111 | 760.5587 | -.0677 | .9423 |
| VAR00032 | 328.4722 | 751.5135 | .1850  | .9417 |
| VAR00033 | 328.0833 | 738.0786 | .6266  | .9403 |
| VAR00034 | 328.3611 | 755.6087 | .0828  | .9419 |
| VAR00035 | 329.0556 | 749.3683 | .2543  | .9414 |
| VAR00036 | 327.9722 | 766.0278 | -.2421 | .9428 |
| VAR00037 | 328.0278 | 769.6849 | -.3118 | .9432 |
| VAR00038 | 328.8056 | 741.3611 | .3563  | .9411 |
| VAR00039 | 328.1389 | 739.8373 | .6433  | .9404 |
| VAR00040 | 328.1389 | 742.2944 | .4681  | .9408 |
| VAR00041 | 328.1944 | 733.8754 | .6436  | .9401 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|          | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|----------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| VAR00042 | 328.5556                            | 730.4825                                | .7029                                      | .9398                       |
| VAR00043 | 329.4167                            | 742.2500                                | .5113                                      | .9407                       |
| VAR00044 | 328.3889                            | 738.9873                                | .4851                                      | .9406                       |

|          |          |          |        |       |
|----------|----------|----------|--------|-------|
| VAR00045 | 329.1944 | 748.5040 | .1697  | .9421 |
| VAR00046 | 329.1111 | 764.2730 | -.1333 | .9431 |
| VAR00047 | 329.3056 | 758.1611 | .0047  | .9423 |
| VAR00048 | 328.2500 | 746.6500 | .4024  | .9410 |
| VAR00049 | 328.3611 | 736.6373 | .5642  | .9404 |
| VAR00050 | 329.4444 | 745.4540 | .3192  | .9412 |
| VAR00051 | 328.1389 | 739.8373 | .6433  | .9404 |
| VAR00052 | 328.1389 | 742.2944 | .4681  | .9408 |
| VAR00053 | 329.2500 | 741.7929 | .4202  | .9409 |
| VAR00054 | 328.1389 | 740.3516 | .5691  | .9405 |
| VAR00055 | 328.4444 | 748.1397 | .3766  | .9411 |
| VAR00056 | 329.5556 | 779.0540 | -.6637 | .9439 |
| VAR00057 | 329.3056 | 750.7325 | .2137  | .9416 |
| VAR00058 | 328.9444 | 766.7968 | -.1922 | .9433 |
| VAR00059 | 328.5556 | 730.4825 | .7029  | .9398 |
| VAR00060 | 328.3056 | 750.3325 | .2249  | .9415 |
| VAR00061 | 329.2500 | 774.0214 | -.4398 | .9436 |
| VAR00062 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00063 | 329.1389 | 753.1516 | .1230  | .9420 |
| VAR00064 | 328.5556 | 730.4825 | .7029  | .9398 |
| VAR00065 | 328.3056 | 750.3325 | .2249  | .9415 |
| VAR00066 | 328.3333 | 744.6286 | .3687  | .9411 |
| VAR00067 | 328.4167 | 741.8500 | .4502  | .9408 |
| VAR00068 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00069 | 328.9722 | 747.2849 | .3105  | .9412 |
| VAR00070 | 328.2500 | 746.6500 | .4024  | .9410 |
| VAR00071 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00072 | 329.1111 | 743.4730 | .3761  | .9410 |
| VAR00073 | 328.1389 | 739.8373 | .6433  | .9404 |
| VAR00074 | 327.4722 | 758.8278 | .0000  | .9417 |
| VAR00075 | 329.3889 | 754.8730 | .0914  | .9420 |
| VAR00076 | 328.8889 | 760.9587 | -.0641 | .9427 |
| VAR00077 | 328.4444 | 748.1397 | .3766  | .9411 |
| VAR00078 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00079 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00080 | 327.4722 | 758.8278 | .0000  | .9417 |
| VAR00081 | 328.5556 | 730.4825 | .7029  | .9398 |
| VAR00082 | 329.4167 | 742.2500 | .5113  | .9407 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|          | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|----------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| VAR00083 | 328.5278                            | 729.5706                                | .8481                                      | .9396                       |
| VAR00084 | 328.5278                            | 729.5706                                | .8481                                      | .9396                       |
| VAR00085 | 327.4722                            | 758.8278                                | .0000                                      | .9417                       |

|          |          |          |        |       |
|----------|----------|----------|--------|-------|
| VAR00086 | 329.2222 | 744.2349 | .3332  | .9412 |
| VAR00087 | 327.4722 | 758.8278 | .0000  | .9417 |
| VAR00088 | 328.4167 | 749.5643 | .3477  | .9412 |
| VAR00089 | 327.4722 | 758.8278 | .0000  | .9417 |
| VAR00090 | 329.4444 | 739.7397 | .4391  | .9408 |
| VAR00091 | 327.4722 | 758.8278 | .0000  | .9417 |
| VAR00092 | 329.4444 | 739.7397 | .4391  | .9408 |
| VAR00093 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00094 | 329.0556 | 752.5111 | .1798  | .9416 |
| VAR00095 | 329.0000 | 756.0000 | .0667  | .9420 |
| VAR00096 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00097 | 328.3056 | 742.1040 | .5960  | .9405 |
| VAR00098 | 328.5556 | 730.4825 | .7029  | .9398 |
| VAR00099 | 329.4167 | 742.2500 | .5113  | .9407 |
| VAR00100 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00101 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00102 | 327.7778 | 751.8349 | .2644  | .9414 |
| VAR00103 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00104 | 328.4167 | 749.5643 | .3477  | .9412 |
| VAR00105 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00106 | 329.4444 | 739.7397 | .4391  | .9408 |
| VAR00107 | 328.6389 | 766.2373 | -.1217 | .9449 |
| VAR00108 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00109 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00110 | 329.3333 | 764.8000 | -.1497 | .9431 |
| VAR00111 | 328.5833 | 753.2214 | .0512  | .9436 |
| VAR00112 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |
| VAR00113 | 328.4167 | 749.5643 | .3477  | .9412 |
| VAR00114 | 328.5278 | 729.5706 | .8481  | .9396 |

## Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

N of Items =114

Alpha = .9416

**PUTARAN KEDUA**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

|     |          | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|----------|--------|---------|-------|
| 1.  | VAR00001 | 3.2778 | .8146   | 36.0  |
| 2.  | VAR00004 | 3.1389 | .6825   | 36.0  |
| 3.  | VAR00005 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 4.  | VAR00006 | 3.3333 | .6325   | 36.0  |
| 5.  | VAR00010 | 2.4444 | .6947   | 36.0  |
| 6.  | VAR00011 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 7.  | VAR00014 | 3.3333 | .5855   | 36.0  |
| 8.  | VAR00015 | 3.0278 | .5063   | 36.0  |
| 9.  | VAR00018 | 2.4444 | .6947   | 36.0  |
| 10. | VAR00019 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 11. | VAR00022 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 12. | VAR00023 | 2.3611 | .7232   | 36.0  |
| 13. | VAR00024 | 2.8611 | .5426   | 36.0  |
| 14. | VAR00026 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 15. | VAR00030 | 3.5833 | .6036   | 36.0  |
| 16. | VAR00033 | 3.3889 | .5989   | 36.0  |
| 17. | VAR00038 | 2.6667 | .8619   | 36.0  |
| 18. | VAR00039 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 19. | VAR00040 | 3.3333 | .6325   | 36.0  |
| 20. | VAR00041 | 3.2778 | .7015   | 36.0  |
| 21. | VAR00042 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 22. | VAR00043 | 2.0556 | .5828   | 36.0  |
| 23. | VAR00044 | 3.0833 | .7319   | 36.0  |
| 24. | VAR00048 | 3.2222 | .5404   | 36.0  |
| 25. | VAR00049 | 3.1111 | .7082   | 36.0  |
| 26. | VAR00051 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 27. | VAR00052 | 3.3333 | .6325   | 36.0  |
| 28. | VAR00053 | 2.2222 | .7216   | 36.0  |
| 29. | VAR00054 | 3.3333 | .5855   | 36.0  |
| 30. | VAR00055 | 3.0278 | .5063   | 36.0  |
| 31. | VAR00059 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 32. | VAR00062 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 33. | VAR00064 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 34. | VAR00066 | 3.1389 | .6825   | 36.0  |
| 35. | VAR00067 | 3.0556 | .6738   | 36.0  |
| 36. | VAR00068 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 37. | VAR00070 | 3.2222 | .5404   | 36.0  |
| 38. | VAR00071 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 39. | VAR00072 | 2.3611 | .7232   | 36.0  |
| 40. | VAR00073 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 41. | VAR00077 | 3.0278 | .5063   | 36.0  |



|     |          |        |       |      |
|-----|----------|--------|-------|------|
| 42. | VAR00078 | 2.9444 | .6299 | 36.0 |
| 43. | VAR00079 | 2.9444 | .6299 | 36.0 |
| 44. | VAR00081 | 2.9167 | .7319 | 36.0 |
| 45. | VAR00082 | 2.0556 | .5828 | 36.0 |
| 46. | VAR00083 | 2.9444 | .6299 | 36.0 |
| 47. | VAR00084 | 2.9444 | .6299 | 36.0 |
| 48. | VAR00086 | 2.2500 | .7700 | 36.0 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|     |          | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|----------|--------|---------|-------|
| 49. | VAR00088 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 50. | VAR00090 | 2.0278 | .7741   | 36.0  |
| 51. | VAR00092 | 2.0278 | .7741   | 36.0  |
| 52. | VAR00093 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 53. | VAR00096 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 54. | VAR00097 | 3.1667 | .5071   | 36.0  |
| 55. | VAR00098 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 56. | VAR00099 | 2.0556 | .5828   | 36.0  |
| 57. | VAR00100 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 58. | VAR00101 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 59. | VAR00103 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 60. | VAR00104 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 61. | VAR00105 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 62. | VAR00106 | 2.0278 | .7741   | 36.0  |
| 63. | VAR00108 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 64. | VAR00109 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 65. | VAR00112 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 66. | VAR00113 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 67. | VAR00114 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| VAR00001 | 192.8056                   | 703.1897                       | .4153                            | .9770                 |
| VAR00004 | 192.9444                   | 706.5683                       | .4067                            | .9769                 |
| VAR00005 | 192.7500                   | 701.1071                       | .7207                            | .9764                 |
| VAR00006 | 192.7500                   | 704.1357                       | .5141                            | .9767                 |
| VAR00010 | 193.6389                   | 710.5230                       | .2913                            | .9772                 |
| VAR00011 | 192.7500                   | 701.1071                       | .7207                            | .9764                 |

|          |          |          |       |       |
|----------|----------|----------|-------|-------|
| VAR00014 | 192.7500 | 701.5071 | .6430 | .9765 |
| VAR00015 | 193.0556 | 709.5397 | .4448 | .9768 |
| VAR00018 | 193.6389 | 710.5230 | .2913 | .9772 |
| VAR00019 | 192.7500 | 701.1071 | .7207 | .9764 |
| VAR00022 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00023 | 193.7222 | 710.0349 | .2915 | .9772 |
| VAR00024 | 193.2222 | 705.3206 | .5613 | .9766 |
| VAR00026 | 193.0278 | 712.8278 | .3447 | .9769 |
| VAR00030 | 192.5000 | 703.1714 | .5704 | .9766 |
| VAR00033 | 192.6944 | 700.5611 | .6583 | .9765 |
| VAR00038 | 193.4167 | 707.1643 | .3029 | .9774 |
| VAR00039 | 192.7500 | 701.1071 | .7207 | .9764 |
| VAR00040 | 192.7500 | 704.1357 | .5141 | .9767 |
| VAR00041 | 192.8056 | 695.9325 | .6854 | .9764 |
| VAR00042 | 193.1667 | 693.3429 | .7242 | .9763 |
| VAR00043 | 194.0278 | 707.3421 | .4552 | .9768 |
| VAR00044 | 193.0000 | 701.0857 | .5204 | .9767 |
| VAR00048 | 192.8611 | 706.7516 | .5133 | .9767 |
| VAR00049 | 192.9722 | 697.8563 | .6263 | .9765 |
| VAR00051 | 192.7500 | 701.1071 | .7207 | .9764 |
| VAR00052 | 192.7500 | 704.1357 | .5141 | .9767 |
| VAR00053 | 193.8611 | 708.9802 | .3199 | .9772 |
| VAR00054 | 192.7500 | 701.5071 | .6430 | .9765 |
| VAR00055 | 193.0556 | 709.5397 | .4448 | .9768 |
| VAR00059 | 193.1667 | 693.3429 | .7242 | .9763 |
| VAR00062 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00064 | 193.1667 | 693.3429 | .7242 | .9763 |
| VAR00066 | 192.9444 | 706.5683 | .4067 | .9769 |
| VAR00067 | 193.0278 | 704.1992 | .4793 | .9768 |
| VAR00068 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00070 | 192.8611 | 706.7516 | .5133 | .9767 |
| VAR00071 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00072 | 193.7222 | 710.0349 | .2915 | .9772 |
| VAR00073 | 192.7500 | 701.1071 | .7207 | .9764 |
| VAR00077 | 193.0556 | 709.5397 | .4448 | .9768 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|          | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|----------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| VAR00078 | 193.1389                            | 690.9802                                | .9184                                      | .9760                       |
| VAR00079 | 193.1389                            | 690.9802                                | .9184                                      | .9760                       |
| VAR00081 | 193.1667                            | 693.3429                                | .7242                                      | .9763                       |
| VAR00082 | 194.0278                            | 707.3421                                | .4552                                      | .9768                       |
| VAR00083 | 193.1389                            | 690.9802                                | .9184                                      | .9760                       |
| VAR00084 | 193.1389                            | 690.9802                                | .9184                                      | .9760                       |

|          |          |          |       |       |
|----------|----------|----------|-------|-------|
| VAR00086 | 193.8333 | 714.8857 | .1534 | .9776 |
| VAR00088 | 193.0278 | 712.8278 | .3447 | .9769 |
| VAR00090 | 194.0556 | 700.6254 | .5019 | .9768 |
| VAR00092 | 194.0556 | 700.6254 | .5019 | .9768 |
| VAR00093 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00096 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00097 | 192.9167 | 703.3929 | .6745 | .9765 |
| VAR00098 | 193.1667 | 693.3429 | .7242 | .9763 |
| VAR00099 | 194.0278 | 707.3421 | .4552 | .9768 |
| VAR00100 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00101 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00103 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00104 | 193.0278 | 712.8278 | .3447 | .9769 |
| VAR00105 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00106 | 194.0556 | 700.6254 | .5019 | .9768 |
| VAR00108 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00109 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00112 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |
| VAR00113 | 193.0278 | 712.8278 | .3447 | .9769 |
| VAR00114 | 193.1389 | 690.9802 | .9184 | .9760 |

## Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

N of Items = 67

Alpha = .9769

### PUTARAN KETIGA

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

—  
R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   ( A L P  
H A )

|     |          | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|----------|--------|---------|-------|
| 1.  | VAR00001 | 3.2778 | .8146   | 36.0  |
| 2.  | VAR00004 | 3.1389 | .6825   | 36.0  |
| 3.  | VAR00005 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 4.  | VAR00006 | 3.3333 | .6325   | 36.0  |
| 5.  | VAR00011 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 6.  | VAR00014 | 3.3333 | .5855   | 36.0  |
| 7.  | VAR00015 | 3.0278 | .5063   | 36.0  |
| 8.  | VAR00019 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 9.  | VAR00022 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 10. | VAR00024 | 2.8611 | .5426   | 36.0  |
| 11. | VAR00026 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 12. | VAR00030 | 3.5833 | .6036   | 36.0  |
| 13. | VAR00033 | 3.3889 | .5989   | 36.0  |
| 14. | VAR00039 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 15. | VAR00040 | 3.3333 | .6325   | 36.0  |
| 16. | VAR00041 | 3.2778 | .7015   | 36.0  |
| 17. | VAR00042 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 18. | VAR00043 | 2.0556 | .5828   | 36.0  |
| 19. | VAR00044 | 3.0833 | .7319   | 36.0  |
| 20. | VAR00048 | 3.2222 | .5404   | 36.0  |
| 21. | VAR00049 | 3.1111 | .7082   | 36.0  |
| 22. | VAR00051 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 23. | VAR00052 | 3.3333 | .6325   | 36.0  |
| 24. | VAR00053 | 2.2222 | .7216   | 36.0  |
| 25. | VAR00054 | 3.3333 | .5855   | 36.0  |
| 26. | VAR00055 | 3.0278 | .5063   | 36.0  |
| 27. | VAR00059 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 28. | VAR00062 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 29. | VAR00064 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 30. | VAR00066 | 3.1389 | .6825   | 36.0  |
| 31. | VAR00067 | 3.0556 | .6738   | 36.0  |
| 32. | VAR00068 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 33. | VAR00070 | 3.2222 | .5404   | 36.0  |
| 34. | VAR00071 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 35. | VAR00073 | 3.3333 | .5345   | 36.0  |
| 36. | VAR00077 | 3.0278 | .5063   | 36.0  |
| 37. | VAR00078 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 38. | VAR00079 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 39. | VAR00081 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 40. | VAR00082 | 2.0556 | .5828   | 36.0  |
| 41. | VAR00083 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 42. | VAR00084 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 43. | VAR00088 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 44. | VAR00090 | 2.0278 | .7741   | 36.0  |

|     |          |        |       |      |
|-----|----------|--------|-------|------|
| 45. | VAR00092 | 2.0278 | .7741 | 36.0 |
| 46. | VAR00093 | 2.9444 | .6299 | 36.0 |
| 47. | VAR00096 | 2.9444 | .6299 | 36.0 |
| 48. | VAR00097 | 3.1667 | .5071 | 36.0 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|     |          | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|----------|--------|---------|-------|
| 49. | VAR00098 | 2.9167 | .7319   | 36.0  |
| 50. | VAR00099 | 2.0556 | .5828   | 36.0  |
| 51. | VAR00100 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 52. | VAR00101 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 53. | VAR00103 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 54. | VAR00104 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 55. | VAR00105 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 56. | VAR00106 | 2.0278 | .7741   | 36.0  |
| 57. | VAR00108 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 58. | VAR00109 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 59. | VAR00112 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |
| 60. | VAR00113 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 61. | VAR00114 | 2.9444 | .6299   | 36.0  |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| VAR00001 | 178.2778                   | 643.0063                       | .4015                            | .9803                 |
| VAR00004 | 178.4167                   | 645.2214                       | .4201                            | .9801                 |
| VAR00005 | 178.2222                   | 639.9492                       | .7402                            | .9795                 |
| VAR00006 | 178.2222                   | 642.4635                       | .5424                            | .9798                 |
| VAR00011 | 178.2222                   | 639.9492                       | .7402                            | .9795                 |
| VAR00014 | 178.2222                   | 640.5778                       | .6523                            | .9796                 |
| VAR00015 | 178.5278                   | 647.9706                       | .4666                            | .9799                 |
| VAR00019 | 178.2222                   | 639.9492                       | .7402                            | .9795                 |
| VAR00022 | 178.6111                   | 630.6444                       | .9233                            | .9791                 |
| VAR00024 | 178.6944                   | 644.3325                       | .5673                            | .9797                 |
| VAR00026 | 178.5000                   | 651.6286                       | .3466                            | .9801                 |
| VAR00030 | 177.9722                   | 642.0278                       | .5840                            | .9797                 |
| VAR00033 | 178.1667                   | 639.9714                       | .6575                            | .9796                 |
| VAR00039 | 178.2222                   | 639.9492                       | .7402                            | .9795                 |
| VAR00040 | 178.2222                   | 642.4635                       | .5424                            | .9798                 |
| VAR00041 | 178.2778                   | 634.9492                       | .7019                            | .9795                 |
| VAR00042 | 178.6389                   | 632.9230                       | .7276                            | .9795                 |
| VAR00043 | 179.5000                   | 647.6857                       | .4122                            | .9800                 |
| VAR00044 | 178.4722                   | 640.0849                       | .5301                            | .9799                 |
| VAR00048 | 178.3333                   | 645.4857                       | .5272                            | .9798                 |
| VAR00049 | 178.4444                   | 637.5683                       | .6203                            | .9797                 |



|          |          |          |       |       |
|----------|----------|----------|-------|-------|
| VAR00051 | 178.2222 | 639.9492 | .7402 | .9795 |
| VAR00052 | 178.2222 | 642.4635 | .5424 | .9798 |
| VAR00054 | 178.2222 | 640.5778 | .6523 | .9796 |
| VAR00055 | 178.5278 | 647.9706 | .4666 | .9799 |
| VAR00059 | 178.6389 | 632.9230 | .7276 | .9795 |
| VAR00062 | 178.6111 | 630.6444 | .9233 | .9791 |
| VAR00064 | 178.6389 | 632.9230 | .7276 | .9795 |
| VAR00066 | 178.4167 | 645.2214 | .4201 | .9801 |
| VAR00067 | 178.5000 | 643.6857 | .4713 | .9800 |
| VAR00068 | 178.6111 | 630.6444 | .9233 | .9791 |
| VAR00070 | 178.3333 | 645.4857 | .5272 | .9798 |
| VAR00071 | 178.6111 | 630.6444 | .9233 | .9791 |
| VAR00073 | 178.2222 | 639.9492 | .7402 | .9795 |
| VAR00077 | 178.5278 | 647.9706 | .4666 | .9799 |
| VAR00078 | 178.6111 | 630.6444 | .9233 | .9791 |
| VAR00079 | 178.6111 | 630.6444 | .9233 | .9791 |
| VAR00081 | 178.6389 | 632.9230 | .7276 | .9795 |
| VAR00082 | 179.5000 | 647.6857 | .4122 | .9800 |
| VAR00083 | 178.6111 | 630.6444 | .9233 | .9791 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|          | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|----------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| VAR00084 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |
| VAR00088 | 178.5000                            | 651.6286                                | .3466                                      | .9801                       |
| VAR00090 | 179.5278                            | 640.8849                                | .4789                                      | .9800                       |
| VAR00092 | 179.5278                            | 640.8849                                | .4789                                      | .9800                       |
| VAR00093 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |
| VAR00096 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |
| VAR00097 | 178.3889                            | 641.9587                                | .7020                                      | .9795                       |
| VAR00098 | 178.6389                            | 632.9230                                | .7276                                      | .9795                       |
| VAR00099 | 179.5000                            | 647.6857                                | .4122                                      | .9800                       |
| VAR00100 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |
| VAR00101 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |
| VAR00103 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |
| VAR00104 | 178.5000                            | 651.6286                                | .3466                                      | .9801                       |
| VAR00105 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |
| VAR00106 | 179.5278                            | 640.8849                                | .4789                                      | .9800                       |
| VAR00108 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |
| VAR00109 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |
| VAR00112 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |
| VAR00113 | 178.5000                            | 651.6286                                | .3466                                      | .9801                       |
| VAR00114 | 178.6111                            | 630.6444                                | .9233                                      | .9791                       |

Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

Alpha = .9799

N of Items = 61



**DATA KESEHATAN PSIKOLOGIS SETELAH UJI  
VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
|  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|  | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
|  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
|  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
|  | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
|  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
|  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
|  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
|  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
|  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
|  | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
|  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
|  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
|  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
|  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
|  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
|  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
|  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 |
|  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
|  | 0 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |



| 98 | 99 | 100 | 101 | 103 | 104 | 105 | 106 | 108 | 109 | 112 | 113 | 114 | Jumlah |
|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| 4  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 192    |
| 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 173    |
| 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 180    |
| 4  | 2  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 224    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 172    |
| 4  | 3  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 233    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 196    |
| 3  | 2  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 214    |
| 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 149    |
| 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 180    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 175    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 178    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 180    |
| 4  | 3  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 196    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 169    |
| 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 158    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 171    |
| 3  | 1  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 186    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 176    |
| 2  | 1  | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 154    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 178    |
| 3  | 2  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 213    |
| 1  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 174    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 175    |
| 4  | 1  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 196    |
| 2  | 1  | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 133    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 181    |
| 2  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 165    |
| 3  | 2  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 180    |
| 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 206    |
| 3  | 1  | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 151    |
| 4  | 2  | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 199    |
| 4  | 3  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 233    |
| 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 146    |
| 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 136    |
| 2  | 2  | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 135    |



**INPUT DATA AWAL INSTRUMEN *ENVY***

|    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 2  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4  | 3  | 1  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 4  | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  |
| 5  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 6  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  |
| 7  | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  |
| 8  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 9  | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 3  |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  |
| 21 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3  | 4  | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 22 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 1  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |

| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 1  | 1  | 1  | 3  | 4  | 2  | 1  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  |
| 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  |
| 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |

| 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 2  | 4  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 1  |
| 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 2  | 1  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 2  | 3  | 3  | 1  | 1  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  |
| 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 4  | 2  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 3  | 3  | 4  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 4  | 4  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 1  |
| 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  |
| 2  | 3  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 2  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 3  | 1  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 4  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  |
| 2  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  |
| 4  | 2  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 3  | 2  | 4  | 3  | 1  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 1  |    |
| 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 2  | 4  | 4  | 1  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  |
| 4  | 3  | 4  | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 4  | 4  | 4  | 3  | 1  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 1  |



| 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | JUMLAH |
|----|----|----|----|----|----|--------|
| 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 177    |
| 4  | 1  | 4  | 4  | 2  | 3  | 205    |
| 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 208    |
| 4  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 164    |
| 4  | 1  | 3  | 4  | 2  | 4  | 200    |
| 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 177    |
| 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 174    |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 183    |
| 4  | 2  | 1  | 1  | 4  | 3  | 175    |
| 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 189    |
| 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  | 206    |
| 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 205    |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 188    |
| 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 193    |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 220    |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 214    |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 1  | 3  | 208    |
| 4  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 205    |
| 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 202    |
| 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 227    |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 211    |
| 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 173    |
| 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 203    |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 195    |
| 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 225    |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 202    |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 214    |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 201    |
| 3  | 3  | 2  | 4  | 1  | 2  | 213    |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 218    |
| 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 263    |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 247    |
| 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 2  | 217    |
| 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 237    |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 232    |
| 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 255    |



**ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS *ENVY***

**ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS ENVY****SKALA ENVY  
PUTARAN PERTAMA**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|     |          | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|----------|--------|---------|-------|
| 1.  | VAR00001 | 3.3611 | .6393   | 36.0  |
| 2.  | VAR00002 | 3.5833 | .6036   | 36.0  |
| 3.  | VAR00003 | 3.3611 | .5929   | 36.0  |
| 4.  | VAR00004 | 3.1667 | .6547   | 36.0  |
| 5.  | VAR00005 | 3.0556 | .6738   | 36.0  |
| 6.  | VAR00006 | 2.6111 | .9936   | 36.0  |
| 7.  | VAR00007 | 3.0000 | .8281   | 36.0  |
| 8.  | VAR00008 | 3.1667 | .5606   | 36.0  |
| 9.  | VAR00009 | 2.2500 | .9964   | 36.0  |
| 10. | VAR00010 | 3.3611 | .7232   | 36.0  |
| 11. | VAR00011 | 3.3611 | .5426   | 36.0  |
| 12. | VAR00012 | 2.0556 | 1.0405  | 36.0  |
| 13. | VAR00013 | 3.4722 | .6088   | 36.0  |
| 14. | VAR00014 | 3.3611 | .5929   | 36.0  |
| 15. | VAR00015 | 3.0000 | .4781   | 36.0  |
| 16. | VAR00016 | 3.1944 | .5767   | 36.0  |
| 17. | VAR00017 | 3.1389 | .7983   | 36.0  |
| 18. | VAR00018 | 2.8333 | .8452   | 36.0  |
| 19. | VAR00019 | 2.8889 | .7082   | 36.0  |
| 20. | VAR00020 | 3.1944 | .6684   | 36.0  |
| 21. | VAR00021 | 3.0278 | .7362   | 36.0  |
| 22. | VAR00022 | 2.9167 | .6036   | 36.0  |
| 23. | VAR00023 | 2.9444 | .6738   | 36.0  |
| 24. | VAR00024 | 2.8333 | .5071   | 36.0  |
| 25. | VAR00025 | 3.2500 | .6492   | 36.0  |
| 26. | VAR00026 | 3.0556 | .4748   | 36.0  |
| 27. | VAR00027 | 3.1667 | .6094   | 36.0  |
| 28. | VAR00028 | 3.1667 | .5071   | 36.0  |
| 29. | VAR00029 | 3.1667 | .7368   | 36.0  |
| 30. | VAR00030 | 3.6111 | .5989   | 36.0  |
| 31. | VAR00031 | 3.3611 | .5426   | 36.0  |
| 32. | VAR00032 | 3.0000 | .6761   | 36.0  |
| 33. | VAR00033 | 3.4167 | .6036   | 36.0  |
| 34. | VAR00034 | 3.1111 | .6223   | 36.0  |
| 35. | VAR00035 | 3.1389 | .4871   | 36.0  |
| 36. | VAR00036 | 3.5000 | .5606   | 36.0  |

|     |          |        |       |      |
|-----|----------|--------|-------|------|
| 37. | VAR00037 | 3.4444 | .6522 | 36.0 |
| 38. | VAR00038 | 2.9722 | .6964 | 36.0 |
| 39. | VAR00039 | 3.0833 | .8409 | 36.0 |
| 40. | VAR00040 | 3.7222 | .4543 | 36.0 |
| 41. | VAR00041 | 3.3056 | .7099 | 36.0 |
| 42. | VAR00042 | 1.5278 | .6540 | 36.0 |
| 43. | VAR00043 | 1.7778 | .5909 | 36.0 |
| 44. | VAR00044 | 3.1111 | .7082 | 36.0 |
| 45. | VAR00045 | 3.0556 | .6738 | 36.0 |
| 46. | VAR00046 | 2.4444 | .8765 | 36.0 |
| 47. | VAR00047 | 2.2500 | .8062 | 36.0 |
| 48. | VAR00048 | 3.1667 | .5606 | 36.0 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

|     |          | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|----------|--------|---------|-------|
| 49. | VAR00049 | 3.0833 | .6918   | 36.0  |
| 50. | VAR00050 | 3.3611 | .7232   | 36.0  |
| 51. | VAR00051 | 3.3611 | .5426   | 36.0  |
| 52. | VAR00052 | 3.3611 | .6393   | 36.0  |
| 53. | VAR00053 | 3.5278 | .5063   | 36.0  |
| 54. | VAR00054 | 3.3611 | .5929   | 36.0  |
| 55. | VAR00055 | 3.0000 | .4781   | 36.0  |
| 56. | VAR00056 | 1.9444 | .5315   | 36.0  |
| 57. | VAR00057 | 3.1389 | .7983   | 36.0  |
| 58. | VAR00058 | 2.4722 | .7741   | 36.0  |
| 59. | VAR00059 | 2.8889 | .7082   | 36.0  |
| 60. | VAR00060 | 3.1944 | .6684   | 36.0  |
| 61. | VAR00061 | 2.2222 | .6808   | 36.0  |
| 62. | VAR00062 | 2.9167 | .6036   | 36.0  |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

Item-total Statistics

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| VAR00001 | 184.4167                   | 278.4214                       | .6792                            | .9161                 |
| VAR00002 | 184.1944                   | 280.8468                       | .5986                            | .9168                 |
| VAR00003 | 184.4167                   | 283.8500                       | .4564                            | .9178                 |
| VAR00004 | 184.6111                   | 282.7016                       | .4629                            | .9177                 |
| VAR00005 | 184.7222                   | 281.6921                       | .4941                            | .9174                 |
| VAR00006 | 185.1667                   | 284.9429                       | .2203                            | .9205                 |

|          |          |          |       |       |
|----------|----------|----------|-------|-------|
| VAR00007 | 184.7778 | 286.4063 | .2222 | .9199 |
| VAR00008 | 184.6111 | 285.3302 | .4053 | .9182 |
| VAR00009 | 185.5278 | 285.0563 | .2161 | .9205 |
| VAR00010 | 184.4167 | 280.1357 | .5230 | .9171 |
| VAR00011 | 184.4167 | 282.0214 | .6038 | .9170 |
| VAR00012 | 185.7222 | 285.2921 | .1976 | .9209 |
| VAR00013 | 184.3056 | 281.7040 | .5503 | .9171 |
| VAR00014 | 184.4167 | 281.2786 | .5878 | .9169 |
| VAR00015 | 184.7778 | 286.9778 | .3775 | .9185 |
| VAR00016 | 184.5833 | 278.5929 | .7478 | .9159 |
| VAR00017 | 184.6389 | 289.4944 | .1174 | .9208 |
| VAR00018 | 184.9444 | 280.2254 | .4376 | .9179 |
| VAR00019 | 184.8889 | 278.2730 | .6156 | .9164 |
| VAR00020 | 184.5833 | 283.1071 | .4342 | .9179 |
| VAR00021 | 184.7500 | 277.8500 | .6082 | .9164 |
| VAR00022 | 184.8611 | 282.2373 | .5286 | .9173 |
| VAR00023 | 184.8333 | 281.6857 | .4944 | .9174 |
| VAR00024 | 184.9444 | 285.4825 | .4424 | .9180 |
| VAR00025 | 184.5278 | 283.1706 | .4453 | .9178 |
| VAR00026 | 184.7222 | 288.3778 | .2926 | .9189 |
| VAR00027 | 184.6111 | 281.2159 | .5740 | .9170 |
| VAR00028 | 184.6111 | 284.0159 | .5294 | .9175 |
| VAR00029 | 184.6111 | 277.3302 | .6295 | .9162 |
| VAR00030 | 184.1667 | 282.9429 | .4972 | .9175 |
| VAR00031 | 184.4167 | 281.8500 | .6134 | .9169 |
| VAR00032 | 184.7778 | 282.6921 | .4474 | .9178 |
| VAR00033 | 184.3611 | 283.7230 | .4541 | .9178 |
| VAR00034 | 184.6667 | 281.3143 | .5566 | .9171 |
| VAR00035 | 184.6389 | 286.0087 | .4294 | .9182 |
| VAR00036 | 184.2778 | 283.4635 | .5055 | .9176 |
| VAR00037 | 184.3333 | 279.4286 | .6176 | .9165 |
| VAR00038 | 184.8056 | 281.9897 | .4638 | .9176 |
| VAR00039 | 184.6944 | 278.5040 | .5027 | .9172 |
| VAR00040 | 184.0556 | 286.5111 | .4294 | .9182 |
| VAR00041 | 184.4722 | 276.1992 | .7042 | .9156 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|          | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|----------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| VAR00042 | 186.2500                            | 304.3643                                | -.5027                                     | .9247                       |
| VAR00043 | 186.0000                            | 297.2000                                | -.2075                                     | .9223                       |
| VAR00044 | 184.6667                            | 280.4571                                | .5211                                      | .9172                       |
| VAR00045 | 184.7222                            | 281.6921                                | .4941                                      | .9174                       |
| VAR00046 | 185.3333                            | 292.0571                                | .0165                                      | .9220                       |
| VAR00047 | 185.5278                            | 285.9135                                | .2478                                      | .9196                       |



|          |          |          |        |       |
|----------|----------|----------|--------|-------|
| VAR00048 | 184.6111 | 285.3302 | .4053  | .9182 |
| VAR00049 | 184.6944 | 284.9611 | .3374  | .9187 |
| VAR00050 | 184.4167 | 280.1357 | .5230  | .9171 |
| VAR00051 | 184.4167 | 282.0214 | .6038  | .9170 |
| VAR00052 | 184.4167 | 282.1357 | .5018  | .9174 |
| VAR00053 | 184.2500 | 283.9071 | .5367  | .9175 |
| VAR00054 | 184.4167 | 281.2786 | .5878  | .9169 |
| VAR00055 | 184.7778 | 286.9778 | .3775  | .9185 |
| VAR00056 | 185.8333 | 306.1429 | -.7045 | .9248 |
| VAR00057 | 184.6389 | 289.4944 | .1174  | .9208 |
| VAR00058 | 185.3056 | 295.5325 | -.1056 | .9226 |
| VAR00059 | 184.8889 | 278.2730 | .6156  | .9164 |
| VAR00060 | 184.5833 | 283.1071 | .4342  | .9179 |
| VAR00061 | 185.5556 | 301.6254 | -.3708 | .9240 |
| VAR00062 | 184.8611 | 282.2373 | .5286  | .9173 |

**PUTARAN KEDUA**

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
\*\*\*\*\*

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

|     |          | Mean   | Std Dev | Cases |
|-----|----------|--------|---------|-------|
| 1.  | VAR00001 | 3.3611 | .6393   | 36.0  |
| 2.  | VAR00002 | 3.5833 | .6036   | 36.0  |
| 3.  | VAR00003 | 3.3611 | .5929   | 36.0  |
| 4.  | VAR00004 | 3.1667 | .6547   | 36.0  |
| 5.  | VAR00005 | 3.0556 | .6738   | 36.0  |
| 6.  | VAR00008 | 3.1667 | .5606   | 36.0  |
| 7.  | VAR00010 | 3.3611 | .7232   | 36.0  |
| 8.  | VAR00011 | 3.3611 | .5426   | 36.0  |
| 9.  | VAR00013 | 3.4722 | .6088   | 36.0  |
| 10. | VAR00014 | 3.3611 | .5929   | 36.0  |
| 11. | VAR00015 | 3.0000 | .4781   | 36.0  |
| 12. | VAR00016 | 3.1944 | .5767   | 36.0  |
| 13. | VAR00018 | 2.8333 | .8452   | 36.0  |
| 14. | VAR00019 | 2.8889 | .7082   | 36.0  |
| 15. | VAR00020 | 3.1944 | .6684   | 36.0  |
| 16. | VAR00021 | 3.0278 | .7362   | 36.0  |
| 17. | VAR00022 | 2.9167 | .6036   | 36.0  |
| 18. | VAR00023 | 2.9444 | .6738   | 36.0  |
| 19. | VAR00024 | 2.8333 | .5071   | 36.0  |
| 20. | VAR00025 | 3.2500 | .6492   | 36.0  |
| 21. | VAR00027 | 3.1667 | .6094   | 36.0  |
| 22. | VAR00028 | 3.1667 | .5071   | 36.0  |
| 23. | VAR00029 | 3.1667 | .7368   | 36.0  |
| 24. | VAR00030 | 3.6111 | .5989   | 36.0  |
| 25. | VAR00031 | 3.3611 | .5426   | 36.0  |
| 26. | VAR00032 | 3.0000 | .6761   | 36.0  |
| 27. | VAR00033 | 3.4167 | .6036   | 36.0  |
| 28. | VAR00034 | 3.1111 | .6223   | 36.0  |
| 29. | VAR00035 | 3.1389 | .4871   | 36.0  |
| 30. | VAR00036 | 3.5000 | .5606   | 36.0  |
| 31. | VAR00037 | 3.4444 | .6522   | 36.0  |
| 32. | VAR00038 | 2.9722 | .6964   | 36.0  |
| 33. | VAR00039 | 3.0833 | .8409   | 36.0  |
| 34. | VAR00040 | 3.7222 | .4543   | 36.0  |
| 35. | VAR00041 | 3.3056 | .7099   | 36.0  |
| 36. | VAR00044 | 3.1111 | .7082   | 36.0  |
| 37. | VAR00045 | 3.0556 | .6738   | 36.0  |
| 38. | VAR00048 | 3.1667 | .5606   | 36.0  |
| 39. | VAR00049 | 3.0833 | .6918   | 36.0  |
| 40. | VAR00050 | 3.3611 | .7232   | 36.0  |
| 41. | VAR00051 | 3.3611 | .5426   | 36.0  |
| 42. | VAR00052 | 3.3611 | .6393   | 36.0  |

|     |          |        |       |      |
|-----|----------|--------|-------|------|
| 43. | VAR00053 | 3.5278 | .5063 | 36.0 |
| 44. | VAR00054 | 3.3611 | .5929 | 36.0 |
| 45. | VAR00055 | 3.0000 | .4781 | 36.0 |
| 46. | VAR00059 | 2.8889 | .7082 | 36.0 |
| 47. | VAR00060 | 3.1944 | .6684 | 36.0 |
| 48. | VAR00062 | 2.9167 | .6036 | 36.0 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|          | Scale<br>Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance<br>if Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-<br>Total<br>Correlation | Alpha<br>if Item<br>Deleted |
|----------|-------------------------------------|---|--|-----------------------------|
| VAR00001 | 150.5278                            | 269.4563                                | .7137                                      | .9506                       |
| VAR00002 | 150.3056                            | 272.2183                                | .6157                                      | .9512                       |
| VAR00003 | 150.5278                            | 276.5421                                | .4032                                      | .9522                       |
| VAR00004 | 150.7222                            | 273.7492                                | .4924                                      | .9518                       |
| VAR00005 | 150.8333                            | 272.5429                                | .5326                                      | .9516                       |
| VAR00008 | 150.7222                            | 276.4349                                | .4343                                      | .9521                       |
| VAR00010 | 150.5278                            | 269.9135                                | .6063                                      | .9512                       |
| VAR00011 | 150.5278                            | 273.1135                                | .6377                                      | .9512                       |
| VAR00013 | 150.4167                            | 271.7929                                | .6317                                      | .9511                       |
| VAR00014 | 150.5278                            | 271.7992                                | .6493                                      | .9510                       |
| VAR00015 | 150.8889                            | 278.6159                                | .3759                                      | .9523                       |
| VAR00016 | 150.6944                            | 271.2468                                | .6984                                      | .9508                       |
| VAR00018 | 151.0556                            | 273.3111                                | .3872                                      | .9528                       |
| VAR00019 | 151.0000                            | 269.1429                                | .6541                                      | .9509                       |
| VAR00020 | 150.6944                            | 273.9897                                | .4703                                      | .9520                       |
| VAR00021 | 150.8611                            | 270.4659                                | .5714                                      | .9514                       |
| VAR00022 | 150.9722                            | 272.1992                                | .6166                                      | .9512                       |
| VAR00023 | 150.9444                            | 275.2540                                | .4087                                      | .9523                       |
| VAR00024 | 151.0556                            | 277.5397                                | .4171                                      | .9521                       |
| VAR00025 | 150.6389                            | 276.9230                                | .3471                                      | .9526                       |
| VAR00027 | 150.7222                            | 274.0349                                | .5173                                      | .9517                       |
| VAR00028 | 150.7222                            | 274.7206                                | .5870                                      | .9514                       |
| VAR00029 | 150.7222                            | 269.1206                                | .6280                                      | .9511                       |
| VAR00030 | 150.2778                            | 273.1206                                | .5741                                      | .9514                       |
| VAR00031 | 150.5278                            | 274.5421                                | .5566                                      | .9515                       |
| VAR00032 | 150.8889                            | 276.4444                                | .3533                                      | .9526                       |
| VAR00033 | 150.4722                            | 273.8563                                | .5318                                      | .9516                       |
| VAR00034 | 150.7778                            | 274.2921                                | .4931                                      | .9518                       |
| VAR00035 | 150.7500                            | 276.5929                                | .4946                                      | .9518                       |
| VAR00036 | 150.3889                            | 275.3302                                | .4945                                      | .9518                       |
| VAR00037 | 150.4444                            | 271.1683                                | .6169                                      | .9511                       |
| VAR00038 | 150.9167                            | 275.7357                                | .3729                                      | .9525                       |
| VAR00039 | 150.8056                            | 271.5325                                | .4548                                      | .9523                       |
| VAR00040 | 150.1667                            | 277.6857                                | .4592                                      | .9520                       |
| VAR00041 | 150.5833                            | 266.3643                                | .7758                                      | .9502                       |

|          |          |          |       |       |
|----------|----------|----------|-------|-------|
| VAR00044 | 150.7778 | 270.6349 | .5883 | .9513 |
| VAR00045 | 150.8333 | 272.5429 | .5326 | .9516 |
| VAR00048 | 150.7222 | 276.4349 | .4343 | .9521 |
| VAR00049 | 150.8056 | 275.3611 | .3922 | .9524 |
| VAR00050 | 150.5278 | 269.9135 | .6063 | .9512 |
| VAR00051 | 150.5278 | 273.1135 | .6377 | .9512 |

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| VAR00052 | 150.5278                   | 272.5992                       | .5607                            | .9515                 |
| VAR00053 | 150.3611                   | 274.8659                       | .5791                            | .9515                 |
| VAR00054 | 150.5278                   | 271.7992                       | .6493                            | .9510                 |
| VAR00055 | 150.8889                   | 278.6159                       | .3759                            | .9523                 |
| VAR00059 | 151.0000                   | 269.1429                       | .6541                            | .9509                 |
| VAR00060 | 150.6944                   | 273.9897                       | .4703                            | .9520                 |
| VAR00062 | 150.9722                   | 272.1992                       | .6166                            | .9512                 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 36.0

N of Items = 48

Alpha = .9799



**DATA ENVY SETELAH  
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**



|    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 8 | 10 | 11 | 13 | 14 | 15 | 16 | 18 | 19 | 20 | 21 |
|----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 2  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 3  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 4  | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 5  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  |
| 6  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 7  | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  |
| 8  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 9  | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  | 3  |
| 21 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 22 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |

| 22 | 23 | 24 | 25 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 4  | 2  | 1  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  |
| 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |
| 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 1  | 2  |
| 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  |
| 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  |
| 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 4  | 2  |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |

| 40 | 41 | 44 | 45 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 59 | 60 | 62 | 48  |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 145 |
| 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 174 |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 177 |
| 4  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 125 |
| 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 171 |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 145 |
| 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 144 |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 150 |
| 4  | 3  | 2  | 1  | 2  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 3  | 143 |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 159 |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 173 |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 173 |
| 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 155 |
| 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 159 |
| 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 188 |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 184 |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 178 |
| 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 2  | 171 |
| 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 167 |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 195 |
| 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 178 |
| 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 133 |
| 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 174 |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 163 |
| 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 194 |
| 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 168 |
| 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 182 |
| 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 166 |
| 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 4  | 2  | 180 |
| 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 182 |
| 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 221 |
| 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 204 |
| 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 174 |
| 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 202 |
| 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 193 |
| 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 216 |



**UJI ASUMSI NORMALITAS**

## UJI ASUMSI NORMALITAS DATA

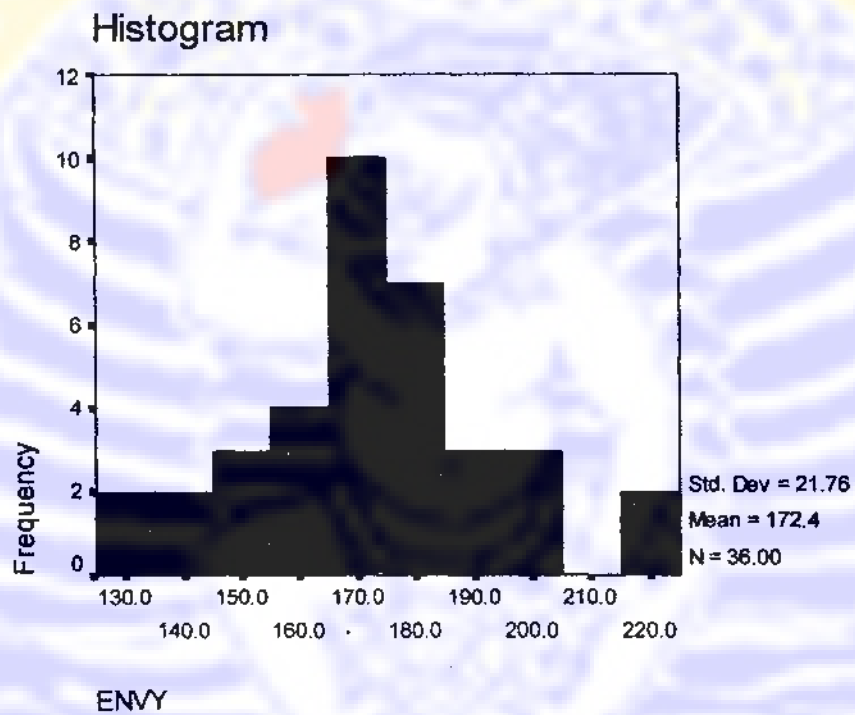
ENVY

### Tests of Normality

|      | Kolmogorov-Smirnov |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|------|--------------------|----|------|--------------|----|------|
|      | Statistic          | df | Sig. | Statistic    | df | Sig. |
| ENVY | .086               | 36 | .200 | .985         | 36 | .899 |

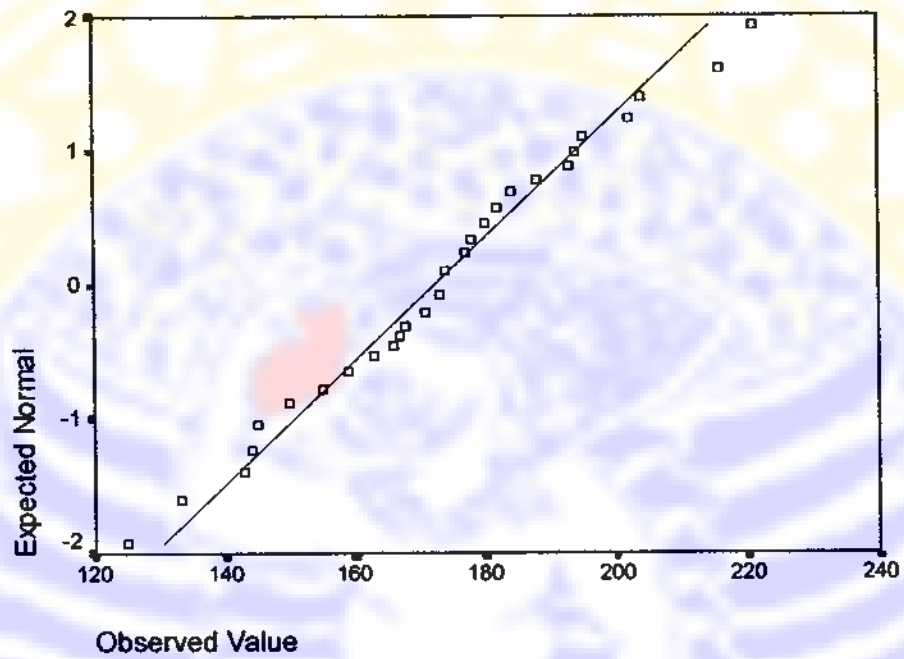
\* This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

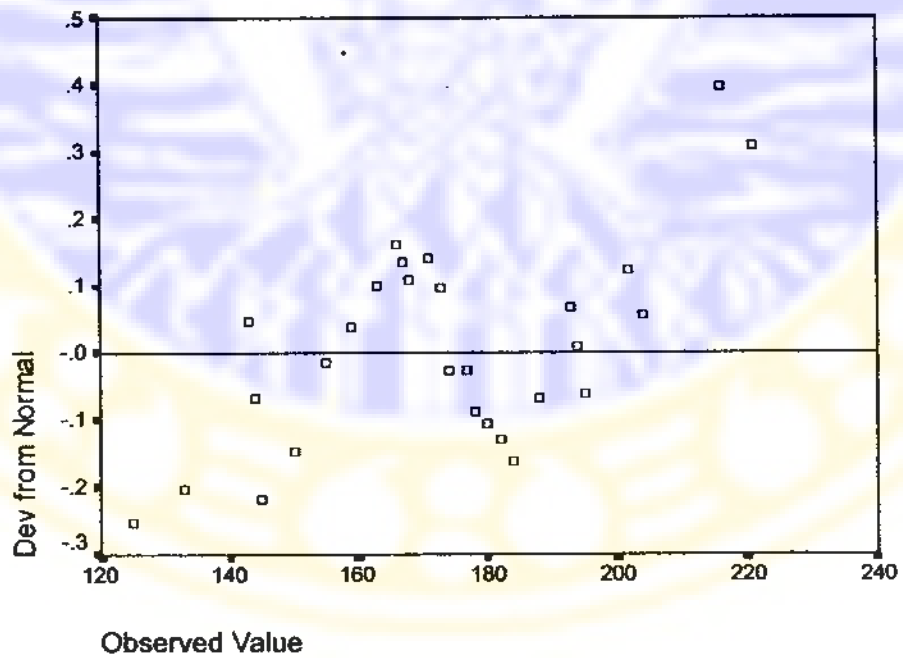




Normal Q-Q Plot of ENVY



Detrended Normal Q-Q Plot of ENVY



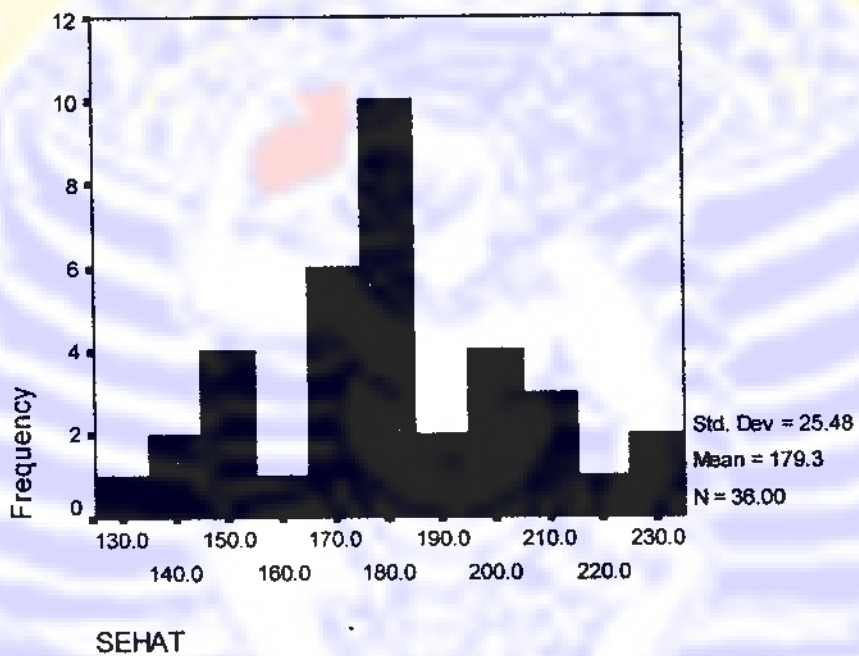
## Kesehatan Psikologis

## Tests of Normality

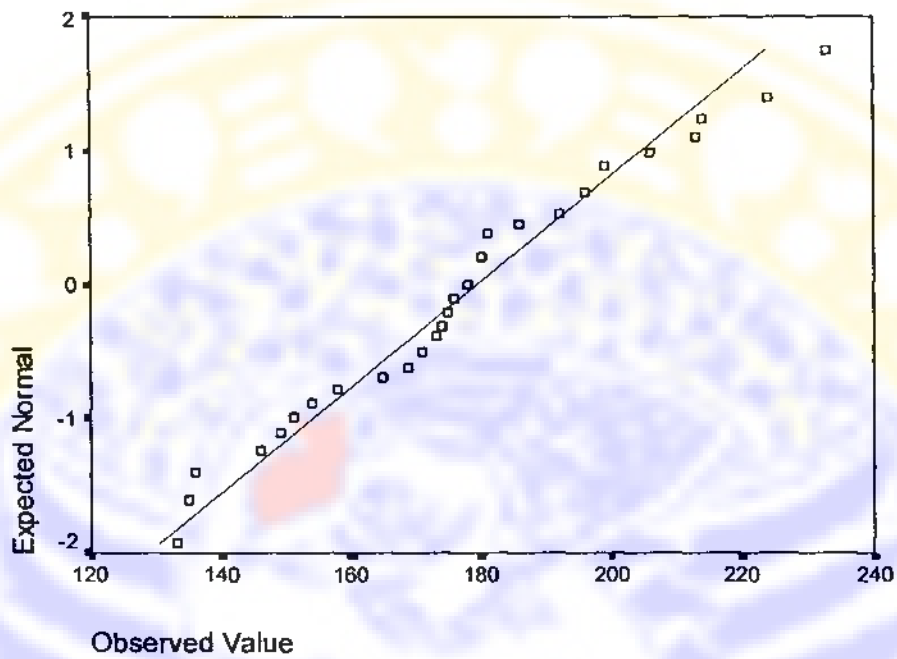
|           | Kolmogoro | df        | Sig.      | Shapiro-  | df        | Sig.      |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|           | v-Smirnov |           |           | Wilk      |           |           |
| Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic |
| SEHAT     | .141      | 36        | .070      | .966      | 36        | .322      |

a. Lilliefors Significance Correction

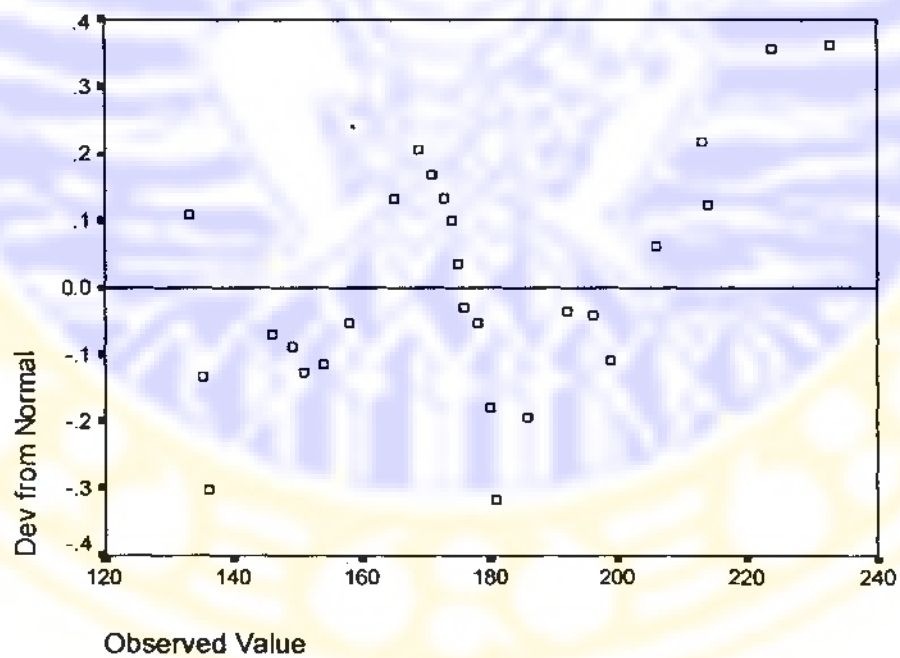
## Histogram



Normal Q-Q Plot of SEHAT



Detrended Normal Q-Q Plot of SEHAT





**UJI ASUMSI LINEARITAS**

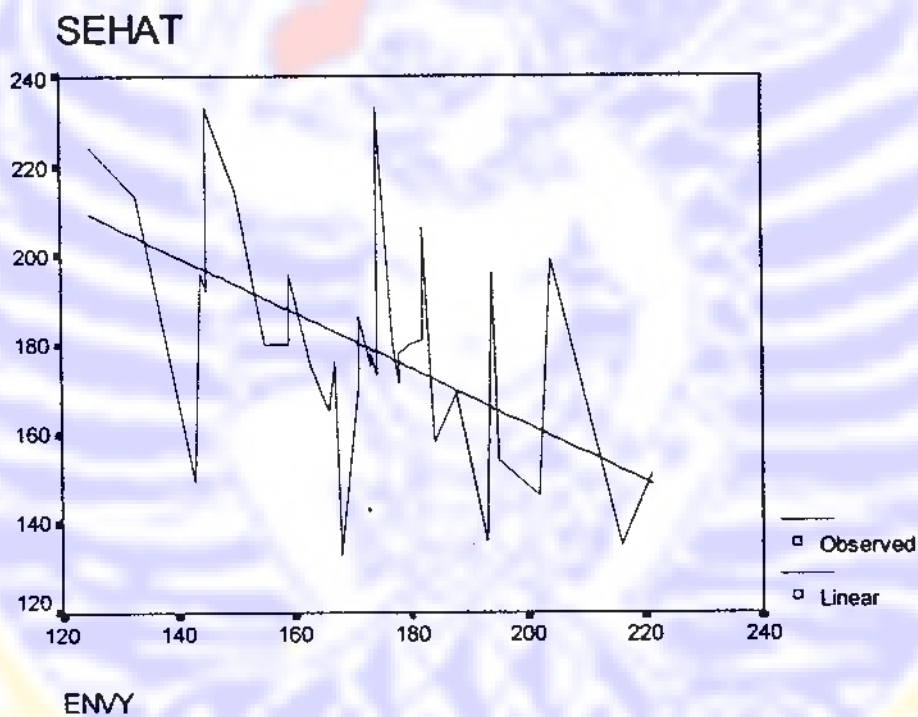
**UJI ASUMSI LINEARITAS**

MODEL: MOD\_2.

-

Independent: ENVY

| Dependent Mth | Rsq | d.f. | F  | Sigf  | b0   | b1      |        |
|---------------|-----|------|----|-------|------|---------|--------|
| SEHAT         | LIN | .288 | 34 | 13.73 | .001 | 287.600 | -.6280 |

**ANOVA**

|                | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 18940.833      | 27 | 701.512     | 1.483 | .290 |
| Within Groups  | 3783.167       | 8  | 472.896     |       |      |
| Total          | 22724.000      | 35 |             |       |      |





## **ANALISIS KORELASI**

**ANALISIS KORELASI**

## Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| ENVY               | 36 | 125     | 221     | 172.39 | 21.757         |
| SEHAT              | 36 | 133     | 233     | 179.33 | 25.481         |
| Valid N (listwise) | 36 |         |         |        |                |

## Correlations

|       |                     | ENVY  | SEHAT |
|-------|---------------------|-------|-------|
| ENVY  | Pearson Correlation | 1     | -.536 |
|       | Sig. (1-tailed)     |       | .000  |
|       | N                   | 36    | 36    |
| SEHAT | Pearson Correlation | -.536 | 1     |
|       | Sig. (1-tailed)     | .000  |       |
|       | N                   | 36    | 36    |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)

## Item skor tertinggi pada setiap indikator

### Item Kesehatan Psikologis

| INDIKATOR | persepsi |     |       |     | Peduli |     |     |    |       |    |     |  |
|-----------|----------|-----|-------|-----|--------|-----|-----|----|-------|----|-----|--|
|           | fav      |     | Unfav |     | fav    |     |     |    | unfav |    |     |  |
| ITEM      | 100      | 103 | 52    | 71  | 51     | 26  | 6   | 92 | 101   | 82 | 62  |  |
| SKOR      | 106      | 106 | 120   | 106 | 120    | 110 | 120 | 73 | 106   | 74 | 106 |  |
| RANGKING  | 2        | 2   | 1     | 2   | 1      | 2   | 1   | 5  | 3     | 4  | 3   |  |

#### Persepsi

[100]. Saya menerima kritikan dengan pikiran terbuka dan membenarkannya jika memang itu yang sebenarnya

[103]. Saya berterus terang jika melakukan kesalahan dalam kerja

[71]. Ketika saya berada dia antara dua kelompok yang bertikai, saya lebih condong pada kelompok yang dekat dengan saya

[52]. Saya cenderung merasa gelisah dan tidak tahu bagaimana cara menghadapi masalah

#### Peduli

[6]. Saya akan menolong seseorang yang mengalami kesulitan walaupun saya tidak mengenalnya

[51]. Saya suka menyisihkan sebagian penghasilan saya untuk orang miskin

| INDIKATOR |     | sayang |     | menolak |     |     |     |
|-----------|-----|--------|-----|---------|-----|-----|-----|
|           |     | fav    |     | fav     |     |     |     |
| ITEM      | 15  | 5      | 49  | 99      | 103 | 106 | 109 |
| SKOR      | 109 | 120    | 112 | 74      | 106 | 73  | 106 |
| RANGKING  | 2   | 1      | 1   | 3       | 2   | 4   | 2   |

#### Sayang

[5]. Saya tidak kecewa dengan sahabat saya yang tidak membantu saat saya mengalami kesulitan

[15]. Saya termasuk orang yang tidak mudah tersinggung saat menerima ejekan (guyonan) dari teman-teman

#### Menolak

[49]. Ketika saya tidak masuk kerja saya akan menjelaskan alasan sebenarnya

[109]. Saya memilih untuk menyampaikan kritik dan saran langsung kepada orang lain

[103]. Saya akan berterus terang jika melakukan kesalahan dalam kerja

| suka |     |       |     |     |     | apa adanya |     |       |     | dekat |     |     |     |
|------|-----|-------|-----|-----|-----|------------|-----|-------|-----|-------|-----|-----|-----|
| fav  |     | unfav |     |     |     | fav        |     | unfav |     | unfav |     |     |     |
| 81   | 66  | 44    | 24  | 14  | 4   | 30         | 40  | 67    | 77  | 59    | 68  | 78  | 88  |
| 105  | 113 | 111   | 103 | 120 | 113 | 129        | 120 | 110   | 109 | 105   | 106 | 106 | 110 |
| 2    | 1   | 3     | 5   | 1   | 2   | 1          | 2   | 3     | 4   | 3     | 2   | 2   | 1   |

### Suka

[66]. Saya mudah dekat dengan anak-anak kecil dan dapat mengajak mereka untuk bermain

[81]. Saya merasa sulit untuk menemukan seseorang yang dapat dipercaya di lingkungan kerja

### Apa adanya

[30]. Saya akan berkata dengan jujur bila atasan mengajak saya melakukan suatu hal yang tidak menarik minat saya

[40]. Tidak ada yang berbeda dari diri saya baik ketika di rumah maupun di tempat kerja

### Dekat

[88]. Saya bersahabat baik dengan seseorang yang sering berbicara tentang keburukan orang lain

[78]. Saya bersahabat baik dengan seseorang yang mudah merasa gelisah dan tidak tahu bagaimana cara menghadapi masalah

[68]. Saya bersahabat baik dengan seseorang yang selalu menghindari dari masalah sampai ada yang menolongnya

| menerima |     |       | adaptasi |     |     |       |    |     | terima diri |    |       |     |     |     |
|----------|-----|-------|----------|-----|-----|-------|----|-----|-------------|----|-------|-----|-----|-----|
| fav      |     | unfav | fav      |     |     | unfav |    |     | fav         |    | unfav |     |     |     |
| 79       | 39  | 19    | 55       | 64  | 84  | 70    | 90 | 96  | 33          | 43 | 48    | 98  | 104 | 114 |
| 106      | 120 | 120   | 109      | 105 | 106 | 116   | 73 | 106 | 122         | 74 | 116   | 105 | 110 | 106 |
| 2        | 1   | 1     | 2        | 4   | 3   | 1     | 5  | 3   | 1           | 6  | 2     | 5   | 3   | 4   |

### Menerima

[39]. Saya merasa malu untuk mempelajari sesuatu dari anak kecil

[19]. Terlepas benar atau salah stero tipe (prasangka) mengenai masyarakat tertentu mempengaruhi cara bersikap saya terhadap mereka

### Adaptasi

[55]. Saya tetap bisa tenang dalam situasi yang membuat orang lain marah

[70]. Saya perlu waktu yang cukup lama untuk terlibat aktif dengan suatu lingkungan yang baru

**Terima diri**

[48]. Saya cenderung menghakimi diri sendiri dengan pola pikir/pandangan orang lain mengenai saya

[33]. Ketika seseorang tampak lebih pandai dari saya dalam suatu pekerjaan , saya tidak merasa tertekan dengan kehadirannya

| resist |     |     |     |       |     | ingin tahu |     |    |     |       |     |     |  |
|--------|-----|-----|-----|-------|-----|------------|-----|----|-----|-------|-----|-----|--|
| fav    |     |     |     | unfav |     | fav        |     |    |     | unfav |     |     |  |
| 112    | 108 | 105 | 97  | 42    | 22  | 41         | 11  | 1  | 93  | 83    | 73  | 54  |  |
| 106    | 106 | 106 | 114 | 105   | 106 | 118        | 120 | 95 | 106 | 106   | 120 | 120 |  |
| 2      | 2   | 2   | 1   | 3     | 2   | 2          | 1   | 4  | 3   | 3     | 1   | 1   |  |

**Resist**

[22]. Saya tidak merasa nyaman dengan gaya hidup yang saya pilih apabila berbeda dengan orang-orang di sekeliling saya

[97]. Walaupun keluarga besar telah mengasingkannya, saya tetap berhubungan baik dengan saudara saya yang menghancurkan nama baik keluarga

**Ingin tahu**

[73]. Saya cenderung menghindari dari masalah yang dihadapi sampai ada orang yang membantu saya.

[4]Tersesat di suatu wilayah membuat saya menjadi cemas

[11]. Saya berpikir positif terhadap orang asing yang mengaku kehabisan uang untuk pulang ke daerahnya ketika ia meminta bantuan saya



### Item skor tertinggi pada setiap indikator

#### Item Envy

| Indikator   | malu |     |    |    |       | harapan |    |     |     |       |     |     |     |
|-------------|------|-----|----|----|-------|---------|----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|
|             | fav  |     |    |    | unfav | fav     |    |     |     | unfav |     |     |     |
| No. Item    | 1    | 11  | 21 | 31 | 16    | 36      | 27 | 37  | 44  | 34    | 24  | 14  | 44  |
| Total nilai | 121  | 121 | 79 | 72 | 81    | 74      | 85 | 115 | 112 | 102   | 102 | 121 | 114 |
| Rangking    | 1    | 1   | 3  | 5  | 2     | 4       | 6  | 2   | 4   | 5     | 5   | 1   | 3   |

#### Indikator malu

[1]. Saya kurang percaya diri ketika berjalan bersama rekan kerja karena penghasilan saya lebih kecil

[11]. Saya merasa malu untuk berjalan bersama rekan kerja yang lebih cepat karirnya dibandingkan saya

#### Harapan

[14]. Saya ikut merasa kecewa ketika atasan tidak memperhatikan rekaan kerja saya lagi

Meskipun rekan kerja mendapatkan kesempatan training di luar daerah, saya berharap itu kesempatan yang tidak terulang lagi

| benci |     |     |     |     |       |     |     |     |     |     |  |
|-------|-----|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|--|
| fav   |     |     |     |     | unfav |     |     |     |     |     |  |
| 55    | 48  | 30  | 20  | 10  | 8     | 18  | 28  | 38  | 45  | 52  |  |
| 108   | 114 | 130 | 115 | 121 | 114   | 107 | 114 | 144 | 110 | 121 |  |
| 7     | 5   | 2   | 4   | 3   | 5     | 8   | 5   | 1   | 6   | 3   |  |

#### Benci

[38]. Saya merasa lebih bersemangat bekerja ketika melihat wajah seseorang rekan kerja yang sukses tersenyum pada saya

[30]. Saya merasa sebal ketika melihat wajah seseorang rekan kerja yang sukses

[10]. Saya siap melakukan bentrokan fisik jika seorang rekan kerja semakin menjengkelkan saya

| distorsi |     |     |     |     |     |       |     |     |     |     |  |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----|--|
| fav      |     |     |     |     |     | unfav |     |     |     |     |  |
| 62       | 51  | 45  | 33  | 23  | 13  | 3     | 19  | 40  | 54  | 60  |  |
| 105      | 121 | 110 | 123 | 144 | 125 | 144   | 104 | 134 | 121 | 115 |  |
| 8        | 5   | 7   | 3   | 1   | 4   | 1     | 9   | 2   | 5   | 5   |  |

#### Distorsi

[23]. Saya sulit bekerja sama dengan rekan kerja yang kini menjadi atasan saya

[3]. Saya kehilangan minat kerja ketika rekan kerja satu tim mendapatkan bonus lebih banyak

| memiliki |     |     |     |       |     |     | ganggu |     |     |     |     |     |
|----------|-----|-----|-----|-------|-----|-----|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| fav      |     |     |     | unfav |     |     | fav    |     |     | unf |     |     |
| 5        | 15  | 25  | 35  | 49    | 50  | 59  | 53     | 39  | 29  | 32  | 22  | 2   |
| 110      | 108 | 117 | 113 | 111   | 121 | 104 | 127    | 144 | 144 | 137 | 105 | 144 |
| 5        | 6   | 2   | 3   | 4     | 1   | 7   | 3      | 1   | 1   | 2   | 4   | 1   |

### Ingin memiliki

[150]. Ketika rekan kerja mendapatkan fasilitas kendaraan dinas saya berpikir ia memang pantas mendapatkannya

[35]. Saya akan lebih bahagia apabila memiliki rumah dan kendaraan bagus seperti yang dimiliki orang lain

[117]. Saya menginginkan mendapatkan fasilitas tempat tinggal sebagaimana rekan kerja saya yang lain mendapatkannya

### Gangu

[29]. Saya mencari tahu informasi lebih banyak mengenai kebiasaan buruk rekan kerja dalam melakukan tugasnya agar atasan tidak salah dalam mempercayainya

[39]. Jika ada waktu yang tepat saya berbicara pada atasan agar ia mengetahui keburukan orang yang ia percayai untuk menangani urusan kantor

[2]. Bila seorang rekan bekerja sama dalam satu tim dengan saya, saya akan mencurahkan seluruh kemampuan saya untuk membantu dia.

### Kategori Nilai

|                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| <b>Sangat tinggi</b> | $108 > X > 144$ |
| <b>Tinggi</b>        | $72 > X > 108$  |
| <b>Rendah</b>        | $36 > X > 72$   |
| <b>Sangat rendah</b> | $1 > X > 36$    |