

HUBUNGAN ANTARA KEPEKAAN HUMOR DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI BALAI KARANTINA PERTANIAN KELAS I SEMARANG JAWA TENGAH

Arini Widyowati

Endy Pungkas Priambodo

Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Email: Arini.widyowati@psy.uad.ac.id

ABSTRACT

This study aims to identify the correlation between sense of humor and employees job stress. This research involved 52 employees in The First Class of Agricultural Quarantine, Semarang, Central Java. Job stress scale and sense of humor scale were used to collect the data and the result was analyzed using the product moment correlation that was calculated by SPSS 15.0 for windows. The results showed that there were a significant relationship between sense of humor and job stress with a correlation coefficient $r = -0.423$ at significance level (p) 0.002 ($p < 0.01$). The higher individual sense of humor level, the lower employee job stress level and vice versa. Sense of humor give effective contribution of 17.90% to employee job stress. This result will be discussed further in this paper.

Keywords: Job Stress, Sense of Humor

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepekaan humor dengan stres kerja pada pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas I Semarang Jawa Tengah. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan skala sebagai alat pengumpulan data yaitu skala Stres Kerja dan skala Kepekaan Humor dan dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara kepekaan humor dengan stres kerja dengan koefisien korelasi $r = -0,423$ dan taraf signifikansi (p) 0,002 ($p < 0,01$). Semakin tinggi kepekaan humor yang dimiliki pegawai maka semakin rendah stres kerja pada pegawai. Variabel kepekaan humor memberikan sumbangan efektif sebesar 17,90% terhadap stres kerja.

Kata kunci: Stres Kerja, Kepekaan Humor

Menurut Riggio (2008) Stress Kerja merupakan reaksi fisiologis dan psikologis terhadap peristiwa tertentu yang berhubungan dengan lingkungan yang mengancam. Stress kerja dapat terjadi karena ketidakcocokan antara kemampuan dan bakat yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan hasil persepsi karyawan pada kejadian

tertentu yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang mengganggu. Stres tidak hanya merugikan para tenaga kerja, namun juga mengganggu kesehatan seluruh organisasi, baik itu organisasi yang mencari keuntungan maupun yang tidak mencari keuntungan, bergerak dalam bidang pendidikan maupun organisasi pemerintah (Losyk, 2007).

Stres pada karyawan dapat menimbulkan berbagai gangguan kesehatan seperti jantung, tekanan darah tinggi, gangguan pernafasan, dan lain-lain yang berdampak pada kinerja individu maupun organisasi. Dalam suatu penelitian disebutkan bahwa orang yang bekerja lebih dari delapan jam dapat beresiko terkena penyakit jantung (Candra, 2011). Dalam 20 tahun terakhir, banyak penelitian yang mengamati hubungan antara stres kerja dan berbagai penyakit. Tanda-tanda awal stres kerja biasanya mudah untuk dikenali, tapi pengaruh stres kerja pada penyakit kronis lebih sulit untuk dilihat karena penyakit kronis membutuhkan waktu lama untuk dikembangkan dan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor lain selain stres. Goetzl (Sautter dkk., 2005) menyebutkan bahwa biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk perawatan kesehatan 50% lebih banyak pada karyawan yang mengalami tingkat stres yang tinggi. Tentu saja hal ini sangat merugikan perusahaan.

Seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi tiga aspek, yaitu: fisiologis, psikologis dan perilaku (Robbins, 2008). Fisiologis, memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala, menyebabkan serangan jantung. Psikologis, memiliki indikator yaitu terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan. Perilaku, memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal

kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur. Robbins (2008) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, diantaranya faktor lingkungan yaitu perubahan situasi bisnis, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi, dan terorisme; faktor organisasi yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, dan struktur organisasi; dan faktor individu yaitu persoalan keluarga, masalah ekonomi, dan karakteristik kepribadian.

Stres di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan. Sebuah lembaga penelitian terhadap stres di Amerika pada tahun 2000, menunjukkan berkembangnya gejala perilaku agresivitas verbal maupun fisik terhadap rekan kerja, perusakan peralatan akibat kemarahan tak terkendali di tempat kerja, gangguan tidur, keluhan sakit pada leher, hingga perilaku *turnover* pada tiap satu dari lima karyawan. Sektor industri di Amerika Serikat diperkirakan rata-rata mengeluarkan dana lebih dari 300 juta dolar US per tahun untuk membiaya kecelakaan kerja, perilaku membolos, *turnover* karyawan, penurunan produktivitas serta pengeluaran-pengeluaran yang berkaitan dengan kesehatan, hukum dan asuransi kesehatan yang terjadi sebagai akibat dari tingginya tingkat stres di lingkungan kerja (Sautter dkk, 2005).

Salah satu organisasi yang cukup memperhatikan permasalahan kinerja karyawan adalah kantor Balai Karantina Pertanian Kelas I Semarang. Balai Karantina

Pertanian merupakan institusi yang mengurus pelayanan sertifikasi kesehatan komoditas hewan dan tumbuhan untuk ekspor, impor dan antar area. Intitusi ini memiliki 112 orang pegawai yang terdiri dari 95 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 17 orang Tenaga Kontrak (*Outsourcing*) dengan rata-rata usia di atas 26 tahun. Pada kantor ini terdapat dua bidang yaitu Karantina Hewan dan Karantina Tumbuhan yang terdiri dari empat divisi jabatan diantaranya struktural, fungsional umum, POPT, dan medikveteriner. Pada bagian struktural dan fungsional, jam kerja mulai jam 07.30 sampai jam 16.00. Devisi POPT dan medikveteriner jam kerja dibagi menjadi dua *shift* yaitu *shift* pagi mulai dari jam 04.30 sampai jam 13.00 dan *shift* siang mulai jam 13.00 sampai jam 20.30. Pegawai pada bagian POPT dan medikveteriner juga mendapatkan tugas piket di luar jadwal kerja 2-3 kali dalam satu minggu.

Dalam satu hari kerja, kantor ini rata-rata melayani kurang lebih 30–50 pengguna jasa yang mempunyai frekuensi barang antara 5–250. Mulai dari pelayanan masuk domestik, keluar domestik, ekspor sampai impor. Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang pegawai di bagian struktural, fungsional, medikveteriner, dan POPT pegawai mengeluhkan mengenai beban pekerjaan yang banyak dengan waktu penyelesaian tugas yang dirasa kurang realistis. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang dengan tenggang waktu yang singkat, karena institusi tersebut berhubungan dengan pengguna jasa sehingga pekerjaan harus cepat diselesaikan. Beberapa pegawai merasa cemas karena takut jika pekerjaan tidak dapat selesai

tepat waktu. Pegawai juga mengeluhkan lelah secara fisik seperti keringat dingin, perut tiba-tiba mules, kadang kaki juga gemetar, pikiran jadi tidak tenang, terkadang merasa bingung dengan urutan prioritas pekerjaan ketika menghadapi pekerjaan yang menumpuk.

Tugas-tugas di Balai Karantina Pertanian juga menuntut ketahanan kerja yang cukup tinggi. Pegawai yang bertugas di lapangan khususnya yang menangani hewan dan tumbuhan yang masuk ke pelabuhan diharuskan memiliki fisik dan mental yang kuat. Pegawai yang bertugas piket juga harus memiliki fisik yang kuat karena jam kerja di bagian ini non-stop selama 24 jam menangani pelayanan sertifikasi kesehatan komoditas hewan dan tumbuhan dalam jumlah yang banyak. Tekanan mental juga dialami ketika adanya keluhan dari pengguna jasa yang kadang menimbulkan konflik antara pegawai dengan pengguna jasa ketika pihak karantina tidak meloloskan sertifikat karena dokumen tidak valid.

Penyebab lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Balai Karantina kelas I Semarang adalah kondisi lingkungan fisik di kantor tersebut. Terletak di pesisir pantai utara pulau Jawa, daerah ini sering mengalami banjir rob terutama ketika musim hujan. Pegawai yang merasa khawatir, gelisah dan takut terlambat untuk berangkat ke kantor bahkan pegawai menjadi tidak bisa masuk kerja. Akibatnya pekerjaan yang harus dikerjakan menjadi tidak terselesaikan sehingga berpengaruh terhadap pengguna jasa. Hal ini yang membuat situasi kantor kurang nyaman untuk bekerja. Kebosanan juga menjadi

salah satu penyebab stres pada pegawai, terutama di bagian administratif. Sebagian besar pekerjaan yang dilakukan adalah tugas-tugas yang bersifat administratif sehingga beberapa pegawai mengeluhkan kebosanan. Pegawai memilih untuk merokok jika mereka sudah jenuh dan bosan dengan pekerjaan yang dihadapinya. Selain itu banyaknya pekerjaan dan tugas di luar kantor membuat beberapa pegawai tidak mempunyai banyak waktu luang untuk keluarganya. Beberapa pegawai juga mengeluhkan mengenai kesulitan membagi peran antara tanggung jawab terhadap pekerjaan di kantor dengan pekerjaan di rumah.

Pada tahun 2008 berdasarkan SK Menteri Pertanian No. 22 Tahun 2008, terjadi perubahan struktur organisasi di kantor Balai Karantina Pertanian dengan digabungkannya antara karantina hewan dengan karantina tumbuhan menjadi karantina pertanian. Perubahan tersebut berdampak pada perubahan struktur organisasi, perubahan tugas, bertambahnya pengguna jasa (pelanggan), bertambahnya jumlah pegawai, serta lingkungan kerja yang baru sehingga pegawai harus menyesuaikan diri dengan lingkungan maupun dengan rekan kerja yang baru.

Lazarus dan Folkman (Santrock, 2003) mengatakan bahwa kondisi stres dapat terjadi apabila terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan antara kemampuan dan tuntutan. Semakin banyak stresor yang datang maka semakin meningkat pula tingkat stres pada seseorang. Stres akan berkembang menjadi buruk bahkan depresi jika tidak dilakukan penanganan yang tepat.

Stresor yang diterima akan memiliki dampak stres yang berbeda-beda pada tiap-tiap individu. Salah satu faktor individu yang mempengaruhi stres kerja adalah kepribadian (Robbins, 2008). Salah satu karakteristik kepribadian yang mempengaruhi stres adalah kepekaan humor. Menurut O'Connell (Utomo, 2009) kepekaan humor adalah kemampuan untuk mengubah persepsi kognitif secara cepat untuk menjauhkan diri dari ancaman situasi bermasalah dan memandang masalah dari perspektif yang berbeda yakni dari segi kelucuannya untuk mengurangi perasaan cemas dan tidak berdaya. Individu yang memiliki kepekaan humor tinggi mampu mengubah persepsinya terhadap stresor yang diterimanya dengan memandang dari segi kelucuan sehingga tidak lagi menjadi situasi yang mengancam atau tidak menyenangkan. Hal tersebut membantunya mengurangi kecemasan dan perasaan tidak berdaya. Hasil penelitian Hartanti (2002) menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepekaan humor dengan depresi. Individu dengan kepekaan humor tinggi maka semakin rendah tingkat depresinya.

Hasil penelitian Fitriani (2012) juga memaparkan bahwa kepekaan humor seseorang memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap depresi pada individu, semakin tinggi kepekaan humor maka semakin rendah depresi pada individu. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Hasanat dan Subandi (1998) yang mengatakan bahwa humor dinilai dapat menimbulkan energi positif karena sebuah humor menjadikan seseorang dapat tersenyum atau tertawa dan memunculkan ekspresi wajah positif. Dengan adanya

humor, membuat seseorang menjadi tertawa karena adanya stimulus yang lucu dan berkesan. Jones (2010) menyebutkan bahwa reaksi emosi yang timbul karena adanya humor membuat seseorang melupakan kejadian yang tidak menyenangkan sehingga menimbulkan reaksi emosi yang positif.

Penelitian lain mengenai kepekaan humor juga dilakukan oleh Ibrahim dan Lim (2008) yang menunjukkan bahwa humor dapat mengurangi stres kerja ketika karyawan mengalami stres atau saat karyawan sedang bosan. Humor dapat meningkatkan harga diri individu, kualitas kerja dan semangat kerja. Hasil penelitian Kurtzberg, Naqui, dan Belkin (2009) yang mencatat ada beberapa penelitian ilmiah yang membahas mengenai tawa dapat mengurangi stres. Oleh karena itu, humor harus digunakan secara tepat di lingkungan kerja sehingga dapat tercipta lingkungan yang menyenangkan di tempat kerja.

Allport (Schultz, 2005) mengatakan bahwa salah satu ciri-ciri kepribadian yang sehat adalah kemampuan untuk mengenal dirinya sendiri secara objektif dan mampu untuk menangkap humor terutama yang berkaitan dengan dirinya sendiri, tetapi humor yang dimaksud bukan humor yang menyangkut seks dan agresi. Individu yang memiliki kepekaan humor yang baik, tidak mudah terkena stres dan mampu mengembangkan kepribadiannya menjadi

lebih sehat. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepekaan humor dengan stres kerja pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Pegawai Balai Karantina Pertanian Kelas I Semarang, Jawa Tengah yang terdiri dari empat divisi jabatan diantaranya struktural, fungsional umum, POPT, dan medikveteriner dengan jumlah pegawai adalah 95 orang. Dari keseluruhan subjek terkumpul, skala yang terisi sempurna sebanyak 52 dari 95 subjek.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran skala stres kerja untuk mengukur stres kerja subjek. Pengukuran terhadap kepekaan humor subjek, peneliti menggunakan skala kepekaan humor yang berisi sejumlah item figural berupa gambar kartun.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Statistik Deskriptif

Variabel	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
	Mean	SD	Min	Max	μ	σ	Min	Max
Stres Kerja	63,54	12,053	50	95	80	13,5	27	108
Kepekaan Humor	74,44	7,445	55	92	72	16	24	120

Analisis deskriptif terhadap data penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberi gambaran mengenai kecenderungan respon subjek (berupa *mean* atau rata-rata) terhadap variabel-variabel penelitian yaitu Stres Kerja dan Kepekaan Humor. Berdasarkan hasil analisis data statistik deskriptif dapat diketahui skor empirik dan skor hipotetik pada masing-masing variabel.

Berdasarkan data statistik deskriptif di atas, maka dapat dilakukan suatu pengkategorisasian skor pada variabel penelitian. Kategorisasi pada variabel stres kerja dan kepekaan humor dengan menetapkan kriteria kategori yang didasari oleh suatu asumsi bahwa skor subjek dan populasi terdistribusi secara normal sehingga dapat dibuat skor teoritis terdistribusi menurut model normal, untuk mengetahui tinggi rendahnya skor yang diperoleh subjek dapat dilakukan pengkategorisasian dengan menetapkan suatu kriteria. Skor yang diperoleh subjek diklasifikasikan menggunakan tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi untuk Skala Stres Kerja dan Skala Kepekaan Humor.

Berdasarkan kategorisasi, kategori pada variabel stres kerja menunjukkan bahwa mayoritas subjek termasuk dalam kategori rendah, sedangkan kategori pada variabel kepekaan humor menunjukkan bahwa mayoritas subjek termasuk dalam kategori sedang.

Hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepekaan humor dengan stres kerja dengan taraf signifikansi (p) 0,002 ($p < 0,01$) dan koefisien korelasi sebesar $r = -$

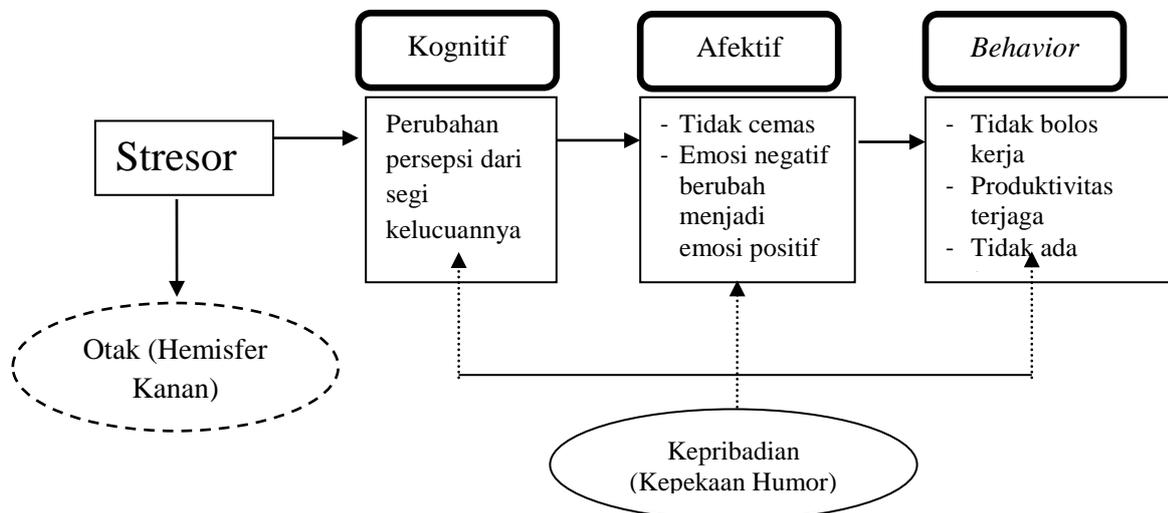
0,423. Artinya semakin tinggi kepekaan humor maka semakin rendah stres kerja dan semakin rendah kepekaan humor maka semakin tinggi stres kerja. Berdasarkan hasil analisis data diketahui besarnya $r^2 = 0,1790$. Hal ini dapat diartikan bahwa sumbangan efektif variabel kepekaan humor terhadap stres kerja sebesar 17,90% sedangkan sisanya yaitu 82,10% adalah sumbangan dari faktor-faktor lain selain kepekaan humor.

Robbins (2008) memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menjadi tiga faktor yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu. Faktor yang dapat menimbulkan konsekuensi stres yang disebut dengan stresor. Stresor dapat menjadi stres atau tidak dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor individu yang dipengaruhi oleh kepekaan humor. Kepekaan humor sebagai salah satu bagian dari kepribadian akan mempengaruhi individu dalam menginterpretasi stresor yang diterimanya. Kepekaan humor merupakan kemampuan individu untuk mengubah persepsi kognitif secara cepat dan mengekspresikannya secara terbuka tanpa berakibat tidak menyenangkan bagi orang lain, dengan cara memandang masalah dari perspektif berbeda (dari segi kelucuannya) untuk mengurangi rasa cemas dan tidak berdaya yang dialami oleh seseorang (Utomo, 2009).

Ketika individu menerima stresor berupa beban kerja yang banyak, lingkungan fisik yang membahayakan, fasilitas yang terbatas, maka otak akan memproses dan memberikan arti sebagai situasi yang mengancam, tidak menyenangkan, atau membahayakan. Durand dan

Barlow (2006) Stresor diterima oleh otak bagian hemisfer kanan. Hemisfer kanan merupakan bagian otak berperan dalam spesialisasi kreativitas, konseptual, seni/musik, gambar/warna, dimensi, emosi, dan imajinasi. Hemisfer kanan berperan untuk memberi interpretasi terhadap stimulus yang diterima. Kepekaan humor berperan dalam merubah persepsi dengan memandang stimulus dari segi kelucuannya dan merubah emosi negatif menjadi emosi positif sehingga stressor tidak lagi

diinterpretasi sebagai lingkungan kerjanya tidak lagi dipandang sebagai sesuatu yang mengancam, membahayakan atau tidak menyenangkan. Dengan kata lain, pegawai tidak mengalami stres sehingga tidak menyebabkan terjadinya perubahan perilaku kerja yang negatif seperti tidak membolos kerja, tidak ada *turnover*, dan produktivitas pegawai akan tetap terjaga. Proses perubahan persepsi oleh kepekaan humor dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Proses perubahan persepsi oleh kepekaan humor

Kepekaan humor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karena berkaitan dengan salah satu strategi *coping*. Seseorang yang memiliki masalah akan berusaha menemukan strategi *coping*. Ketika seseorang tidak dapat melakukan strategi *coping* dengan baik, maka akan berkelanjutan menjadi stres. Strategi *coping* dapat berupa *coping* yang berfokus pada masalah dan *coping* yang berfokus pada emosi. Dalam hal ini, strategi *coping* yang dimaksud berupa *coping* yang berfokus pada emosi yaitu upaya untuk mengurangi

berbagai reaksi emosional negatif dan menciptakan emosi positif dalam diri. Emosi positif akan mengurangi bahkan menghilangkan beberapa simtom tidak menyenangkan yang berasal dari emosi negatif (Davidson, Neale, & Kring, 2006). Tersenyum atau tertawa merupakan salah satu bentuk *emotional focus coping*. Tertawa dapat menjadi salah satu bentuk katarsis atau pelepasan emosi sehingga dapat mengurangi emosi negatif yang dialami seseorang.

Hasanat dan Subandi (1998) memaparkan bahwa humor dinilai dapat menimbulkan emosi positif, sebab humor bisa menjadikan seseorang tersenyum bahkan tertawa dan memunculkan ekspresi wajah yang positif. Orang yang memiliki kepekaan humor yang tinggi menjadi lebih rileks, tidak tegang, sehingga pikiran pun dapat lebih berkonsentrasi untuk menyelesaikan masalah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara karyawan yang mengatakan bahwa ketika dihadapkan dengan beban pekerjaan yang berat, mereka sering bercanda dengan sesama rekan kerja dan atasan mereka juga merupakan orang yang humoris sehingga mereka menjadi lebih santai dan rileks. Pemaparan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ibrahim dan Lim (2008), yang menunjukkan bahwa kepekaan humor dapat mengurangi stres kerja ketika karyawan mengalami stres atau saat karyawan sedang bosan.

Dilihat dari fungsi humor secara sosial, humor dapat memfasilitasi *coping* pada lingkungan sehingga humor dapat menjadikan seseorang disukai dengan kelompok di lingkungannya. Orang yang mencintai humor dan orang yang dapat membuat orang lain tertawa lebih disukai dan dicari banyak orang (Mc Ghee, 1976). Orang yang memiliki kepekaan humor tinggi mempunyai ketrampilan untuk dapat menciptakan lingkungan sosial yang positif, karena lingkungan positif akan membuat seseorang menjadi nyaman. Lingkungan yang nyaman dapat membentuk sebuah persahabatan karena membuat seseorang bisa berbagi masalah, saling memberi solusi atas permasalahan, dan mengurangi ketegangan dengan bercanda bersama

teman-teman sehingga dapat mengurangi stres. Sebaliknya orang yang memiliki kepekaan humor yang rendah akan menghindari interaksi dengan lingkungan sosial dan lebih tertekan ketika berada pada lingkungan sosial.

Penelitian ini masih memiliki beberapa kekurangan yang dimungkinkan mempengaruhi hasil penelitian. Tingginya kepekaan humor dapat dilihat dari reaksi individu terhadap stimulus yang dipandang lucu. Semakin kuat reaksi yang dimunculkan menunjukkan semakin tinggi kepekaan humor yang dimiliki, seperti tersenyum, tertawa atau tertawa keras. Dalam penelitian ini tidak dilakukan observasi mengenai ekspresi subjek secara individual pada saat memberikan respon terhadap item-item dalam penelitian. Observasi dilakukan secara kelompok sehingga tidak mampu melihat ekspresi tiap-tiap subjek terhadap setiap item yang disajikan. Data kepekaan humor hanya didapatkan dari pengukuran mengenai respon terhadap item berdasarkan tingkat kelucuan sehingga tidak mampu mengungkap ekspresi subjek yang sesungguhnya terhadap item. Sebagai contoh ketika subjek memberi respon sangat lucu pada satu item, tidak didapatkan data apakah subjek tertawa sangat keras sebagai ekspresi yang sangat lucu terhadap item.

Pada penelitian ini penyajian item dilakukan secara klasikal dan subjek duduk berdekatan, sehingga memungkinkan terjadinya efek konformitas pada subjek dalam merespon item. Konformitas (Baron & Byrne, 2004) adalah suatu jenis pengaruh sosial di mana individu mengubah sikap dan tingkah laku agar sesuai dengan norma

sosial yang ada. Dalam penelitian ini dimungkinkan subjek memberikan respon pada satu pilihan jawaban karena dipengaruhi oleh respon dari subjek lain.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa kepekaan humor memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi kepekaan humor maka akan semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kepekaan humor maka akan semakin tinggi stres kerja. Jadi kepekaan humor memberikan sumbangan yang signifikan terhadap variabel stres kerja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron & Byrne. (2004). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Candra, A. (2011). 30 persen pekerja kantor alami stres. *Kompas.com*. Diunduh dari <http://health.kompas.com/read/2011/07/20/10232458/30.Persen.Pekerja.Kantor.Alami.Stres>
- Davidson, G. C., Neale, J.M., & Kring, A.M. (2006). *Psikologi Abnormal*. (9th ed). (Noermalasari Fajar). Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Durand, V. M. & Barlow, D. H. (2006). *Intisari psikologi abnormal*. (4th ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitriani, A. (2012). Kepekaan humor dengan depresi pada remaja ditinjau dari jenis kelamin. *Skripsi*, tidak diterbitkan, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.
- Hartanti. (2002). Peran sense of humor dan dukungan sosial pada tingkat depresi penderita dewasa pascastroke. *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 17 (2), 107-119.
- Hasanat, N. U., & Subandi. (1998). Pengembangan alat kepekaan terhadap humor. *Jurnal Psikologi*, 1, 17-25.
- Ibrahim, D. K. A. & Lim, S. O. (2008). Fun at work, less job stress by using humor. *Psychology: Quarterly Journal of Human Behavior*, 32, 1-24.
- Jones, C. L. (2010). The relationship between health status, life satisfaction, and humor as a coping mechanism among non institutionalized older adults. *Electronic Theses, Treatises and Dissertations*, diunduh dari <http://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu:181749/datastream/PDF/view>
- Kurtzberg, T. R., Naquin, C. E., & Belkin, L. Y. (2009). *Humor as a relationship-building tool in online negotiations*. Diakses pada tanggal 15 Maret 2014, dari <http://www.emeraldinsight.com>
- Losyk, B. (2007). *Kendalikan stres anda*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Mc Ghee, P. (1976). *Humor the lighter path to resilience and health*. USA: Author House.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to industrial/organizational psychology*. (5th ed). New Jersey: Pearson International Edition.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. (12th ed). (Diana Angelica, Ria Cahyani, & Abdul Rosyid). Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence perkembangan remaja*. (Shinto B. Adelar & Sherly Saragih). Jakarta: Erlangga.
- Sautter , S., Murphy, L., Colligan, M., Swanson, N., Scharf, F., Sinclair, R., Grubb, P., Goldenhar, L., Alterman, T., Johnston, J., Hamilton, A., ...Tisdale, J. (2005). *Stress at work*. Diakses pada tanggal 19 September 2013, dari www.cdc.gov/niosh/stresswk.html
- Schultz, D. (2005). *Psikologi pertumbuhan: model-model kepribadian sehat*. Yogyakarta: Kanisius.
- Utomo, U.H.N. (2009). Sense of humor: studi psikometris tentang skala kepekaan terhadap humor versi A dan B. *Laporan Penelitian*, tidak diterbitkan, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.