

**PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* DAN MOTIVASI  
BERORGANISASI TERHADAP DISTRES PADA ANGGOTA PRAMUKA  
UIN WALISONGO SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan  
Program Strata (S-1) Psikologi (S.Psi)



**SHELLA APRILYANA**

**NIM 1907016064**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
TAHUN 2023**

## LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* DAN MOTIVASI BERORGANISASI TERHADAP DISTRES PADA ANGGOTA PRAMUKA UIN WALISONGO SEMARANG

Nama : Shella Aprilyana

NIM : 1907016064

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosyah oleh dosen penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 02 Oktober 2023

### DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widiasuti, M. Psi  
NIP. 197503192009012003

Penguji II

Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum, M. Psi  
NIP. 199201172019032019

Penguji III

Lucky Ade Sessiati, M. Psi  
NIP. 198512022019032010

Penguji IV

Dr. Nikmah Rochmawati, M. Si  
NIP. 198002202016012901

Pembimbing I

Dra. Hj. Maria Ulfah, M. Si  
NIP. 196008071986122001

Pembimbing II

Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum, M. Psi  
NIP. 199201172019032019

## NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

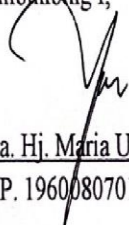
Judul : PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* DAN MOTIVASI BERORGANISASI TERHADAP DISTRES PADA ANGGOTA PRAMUKA UIN WALISONGO SEMARANG

Nama : Shella Aprilyana  
NIM : 1907016064  
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

  
Dra. Hj. Maria Ulfah., M.Si  
NIP. 1960080701986122001

Semarang, 12 September 2023  
Yang bersangkutan

  
Shella Aprilyana  
NIM. 1907016064

## NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH *PERCEIVED SOCIAL SUPPORT* DAN MOTIVASI BERORGANISASI TERHADAP DISTRES PADA ANGGOTA PRAMUKA UIN WALISONGO SEMARANG

Nama : Shella Aprilyana

NIM : 1907016064

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Nadya Ariyani H.N. M. Psi., Psikolog  
NIP. 199201172019032019

Semarang, 12 September 2023  
Yang bersangkutan

Shella Aprilyana  
NIM. 1907016064

## PERNYATAAN KEASLIAN

### PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shella Aprilyana

NIM : 1907016064

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

"Pengaruh *Perceived Social Support* dan Motivasi Berorganisasi terhadap Distres pada Anggota Pramuka UIN Walisongo Semarang"

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 16 September 2023



Shella Aprilyana  
NIM. 1907016064

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt. yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Perceived Social Support dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Distres Pada Anggota Pramuka UIN Walisongo Semarang*". Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Dalam proses penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Prof. Syamsul Ma'arif, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Ibu Dra. Hj.Maria Ulfah., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Ibu Nadya Ariyani H.N, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, waktu, dan motivasi, baik selama perkuliahan maupun dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah mendukung kelancaran perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada pihak Unit Kegiatan Khusus pramuka UIN Walisongo Semarang yang telah berkenan berpartisipasi dalam penelitian ini

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian, keterbatasan waktu, dan tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini. Adapun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca, Aamiin.

Semarang, 5 September 2023



Shella Aprilyana

NIM. 1907016064

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Diri saya sendiri yang telah berusaha semaksimal mungkin dan selalu tabah serta kuat dalam menjalani proses studi di UIN Walisongo Semarang.
2. Orang tuaku tersayang Bapak Suwandi dan Ibu Juminten yang telah memberikan do'a restu, berkorban material maupun non material kepada putrinya untuk menempuh pendidikan di UIN Walisongo Semarang.
3. Kepada kakakku tersayang Yuda Septyawan dan adik kembarku tercinta Shelly Aprilyani yang selalu dan saling memberi support untuk menyelesaikan pendidikan.
4. Kepada sahabat saya Eva Safitri, Nurhaliza Masyitoh, Fikriya Hanim ,dan Lailatul Fitriyah yang selalu memberi semangat dan kebersamai dalam perkuliahan.
5. Teman-temanku di pramuka UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan warna baru di kehidupan serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
6. Kepada teman-teman seperjuangan di Ma'had UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan warna serta pelajaran berharga di Ma'had.
7. Teman-teman Bidikmisi/ KIP-K yang telah kebersamai saya serta memberikan kisah baru di hidup saya.
8. Kepada teman-teman saya Psikologi 19 A, 19 B, 19 C, dan 19 D, yang sudah menjadi teman perjuangan saya di perkuliahan.



9. Kepada Mochammad Rizky Arifianto yang telah membersamai penulis sejak Agustus 2022 hingga saat ini dan telah menjadi salah satu penyemangat penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

Semarang, 5 September 2023

  
Shella Aprilyana

NIM. 1907016064

## MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*Inna ma'al-'usri yusrā*

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"

*A Scout is never taken by surprise, he knows exactly what to do when something unexpected happens*

(Seorang Pramuka tidak pernah terkejut, dia tahu persis apa yang harus dilakukan ketika sesuatu yang tidak terduga terjadi) - Baden Powell

**Jalani, nikmati, dan syukuri**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING I .....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING II.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
MOTTO .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Keaslian Penelitian .....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>18</b>
A. Distres .....	18
1. Pengertian Distres .....	18
2. Aspek-aspek Distres .....	19

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Distres .....	20
4. Distres Menurut Perspektif Islam .....	21
5. Distres dalam Organisasi .....	22
B. <i>Perceived Social Support</i> .....	23
1. Pengertian <i>Perceived Social Support</i> .....	23
2. Aspek-aspek <i>Perceived Social Support</i> .....	24
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Perceived Social Support</i> .....	24
4. <i>Perceived Social Support</i> Menurut Perspektif Islam .....	26
C. Motivasi Berorganisasi .....	28
1. Pengertian Motivasi Berorganisasi .....	28
2. Aspek-aspek Motivasi Berorganisasi .....	29
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Berorganisasi .....	30
4. Motivasi Berorganisasi Menurut Perspektif Islam .....	31
D. Pengaruh <i>Perceived Social Support</i> dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Distres Pada Anggota Pramuka UIN Walisongo Semarang .....	32
E. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	36
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
C. Variabel Penelitian .....	36
D. Definisi Operasional .....	37
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	38
F. Teknik Pengumpulan Data .....	40
G. Validitas dan Reliabilitas Data .....	45
H. Metode Analisis Data .....	52
1. Uji Asumsi Klasik .....	52
a. Uji Normalitas Data .....	53
b. Uji Linearitas .....	53
c. Uji Multikolinieritas .....	53
2. Uji Hipotesis .....	53

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	55
A. Hasil Penelitian .....	55
B. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	59
a. Uji Normalitas .....	59
b. Uji Linearitas .....	59
c. Uji Multikolinieritas .....	60
C. Hasil Uji Hipotesis .....	62
a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	62
b. Hasil Uji Anova .....	63
c. Hasil Uji Hipotesis Secara Pengaruh Parsial .....	63
d. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda .....	64
D. Pembahasan .....	64
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran-Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	73
<b>LAMPIRAN</b> .....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keaslian Penelitian .....	6
Tabel 2.1	Kerangka Berpikir.....	35
Tabel 3.1	Populasi Anggota Pramuka UIN Walisongo Semarang .....	38
Tabel 3.2	Penentuan Sampel Krejckie dan Morgan .....	39
Tabel 3.3	Kriteria Penilaian Skala <i>Kessler Psychological Distress</i> (K 10) .....	41
Tabel 3.4	<i>Blue Print</i> Skala <i>Kessler Psychological Distress</i> (K 10) .....	41
Tabel 3.5	Kategorisasi Skor <i>Kessler Psychological Distress</i> (K 10) .....	42
Tabel 3.6	Kriteria Penilaian Skala <i>Perceived Social Support</i> .....	42
Tabel 3.7	<i>Blue print</i> Skala <i>Perceived Social Support</i> .....	43
Tabel 3.8	Kriteria Penilaian Skala Motivasi Berorganisasi .....	44
Tabel 3.9	<i>Blue Print</i> Skala Motivasi Berorganisasi .....	44
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Skala <i>Kessler Psychological Distress</i> (K 10) pada Penelitian Terdahulu Sebelum dan Sesudah di adopsi .....	45
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Skala <i>Perceived Social Support</i> pada Penelitian Terdahulu Sebelum di adaptasi.....	46
Tabel 3.12	Hasil Uji Validitas Skala <i>Perceived Social Support</i> pada Penelitian Terdahulu Sesudah di adaptasi .....	47
Tabel 3.13	<i>Blue Print</i> Skala <i>Kessler Psychological Distress</i> (K 10) Setelah <i>Try Out</i> .....	48
Tabel 3.14	<i>Blue Print</i> Skala <i>Multidimensional of Scale Perceived Social Support</i> Setelah <i>Try Out</i> .....	48
Tabel 3.15	<i>Blue Print</i> Skala Motivasi Berorganisasi Setelah <i>Try Out</i> .....	49
Tabel 3.16	Interpretasi Reliabilitas .....	51
Tabel 3.17	Hasil Uji Reliabilitas <i>Kessler Psychological Distress</i> (K 10) pada Penelitian Terdahulu .....	51
Tabel 3.18	Hasil Uji Reliabilitas pada Skala <i>Multidimensional of Scale Perceived Social Support</i> Penelitian Terdahulu .....	51
Tabel 3.19	Hasil Uji Reliabilitas Sebelum dan Sesudah <i>Try Out</i> .....	52

Tabel 4.1	Hasil Analisis Deskriptif.....	56
Tabel 4.2	Rentang Skor Kategorisasi Variabel <i>Perceived Social Support</i> .....	57
Tabel 4.3	Kategorisasi Skor Variabel <i>Perceived Social Support</i> .....	57
Tabel 4.4	Rentang Skor Kategorisasi Variabel Motivasi Berorganisasi.....	58
Tabel 4.5	Kategorisasi Skor Variabel Motivasi Berorganisasi.....	58
Tabel 4.6	Rentang Skor Kategorisasi Variabel Distres .....	58
Tabel 4.7	Kategorisasi Skor Variabel Distres.....	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas <i>Perceived Social Support</i> dengan Distres .....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Motivasi Berorganisasi dengan Ditsres.....	61
Tabel 4.11	Kesimpulan Hasil Uji Linearitas.....	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas .....	62
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.14	Hasil Uji Anova .....	63
Tabel 4.15	Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Parsial.....	63

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Sebaran Sampel Berdasarkan Angkatan .....	55
Gambar 4.2 Sebaran Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Pra Riset .....	83
Lampiran 2. Skala Penelitian Uji Coba .....	88
Lampiran 3. Hasil Uji Skala <i>Kessler Psychological Distress</i> .....	92
Lampiran 4. Hasil Uji Skala <i>Multidimensional Scale of Perceived Social Support</i> .....	93
Lampiran 5. Hasil Uji Skala Motivasi Berorganisasi .....	94
Lampiran 6. Skala Penelitian Setelah Uji Coba .....	95
Lampiran 7. Skor Responden .....	98
Lampiran 8. Hasil SPSS Uji Normalitas .....	102
Lampiran 9. Hasil SPSS Uji Linearitas <i>Perceived Social Support Terhadap Distres</i> .....	102
Lampiran 10. Hasil SPSS Uji Linearitas Motivasi Berorganisasi Terhadap Distres .....	103
Lampiran 11. Hasil SPSS Uji Multikolinearitas .....	103
Lampiran 12. Hasil SPSS Uji T, Uji F, dan Uji Hipotesis .....	104
Lampiran 13. Surat Keterangan telah melakukan penelitian pada UKK Pramuka UIN Walisongo Semarang .....	105
Lampiran 14. Bukti Penyebaran Skala .....	106
Lampiran 15. Daftar Riwayat Hidup.....	107

## **ABSTRACT**

Distress can occur as a result of organizational environmental problems such as pressure and lack of social support and motivation. The purpose of this study is to examine the effect of perceived social support and organizational motivation on distress in scout members of UIN Walisongo Semarang. In this study, 148 people were sampled using simple random sampling. Data were collected using Kessler Psychological Distress Scale, Multidimensional Scale of Perceived Social Support, and organizational motivation scale. The technique used was multiple linear regression analysis using the SPSS for Windows 16 program. The results of this research are: 1). There is a significant influence of perceived social support on distress with a significance of  $0,000 < 0,05$ . 2). There is a significant influence of organized motivation on distress with a significance of  $0,006 < 0,05$ . 3). There is a significant influence of perceived social support and organized motivation on distress with a significance of  $0,000 < 0,05$ . The findings can be a guide to increase perceived social support and organizational motivation so that the problems that cause distress in the organization are reduced

**Keywords:** perceived social support, organized motivation, distress

## ABSTRAK

Distres dapat terjadi sebagai akibat masalah lingkungan organisasi seperti adanya tekanan dan kurangnya dukungan sosial serta motivasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *perceived social support* dan motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang. Pada penelitian ini, 148 orang dijadikan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan *Kessler Psychological Distress Scale*, *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*, dan skala motivasi berorganisasi. Teknik yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS for Windows 16. Hasil penelitian ini ialah 1). Terdapat pengaruh signifikan *perceived social support* terhadap distres dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . 2). Terdapat pengaruh signifikan motivasi berorganisasi terhadap distres dengan signifikansi  $0,006 < 0,05$ . 3). Terdapat pengaruh signifikan *perceived social support* dan motivasi berorganisasi terhadap distres dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini dapat menjadi panduan untuk meningkatkan *perceived social support* dan motivasi berorganisasi sehingga permasalahan yang menyebabkan distres dalam organisasi berkurang.

**Kata kunci:** *perceived social support*, motivasi berorganisasi, distres

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Organisasi merupakan sebuah wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang. Organisasi merupakan faktor penting bagi siapa saja yang ingin mengembangkan ide dan gagasan. Organisasi dapat dikatakan efektif jika organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dan dapat memenuhi kebutuhan anggotanya. Organisasi kemahasiswaan adalah organisasi yang beranggotakan mahasiswa untuk mewadahi bakat, minat dan potensi mahasiswa yang dilaksanakan di dalam kegiatan ko dan ekstra kurikuler. Organisasi pramuka merupakan salah satu organisasi kemahasiswaan di UIN Walisongo Semarang yang memiliki banyak anggota. Organisasi ini memiliki banyak tantangan dan tanggung jawab, karena harus dapat menyeimbangkan akademik, tugas organisasi, serta banyaknya kegiatan di organisasi. Hal tersebut juga berdampak pada kesehatan mental pada anggota pramuka. Kesehatan mental merupakan hal yang penting karena ketika tidak stabil dapat menghambat maupun mengganggu kesehatan serta memengaruhi kinerja anggota dalam organisasi.

Anggota organisasi pramuka merupakan individu yang masih dalam tahap awal masa dewasa. Salah satu ciri yakni ketegangan emosional dimiliki oleh individu dalam tahap awal dewasa (Hurlock, 1980). Masa ketegangan emosional adalah masa di mana seseorang mengalami kebingungan dan keresahan emosional. Ketegangan emosional merupakan masalah dalam bentuk penyesuaian diri yang dapat bersumber dari pekerjaan mereka, karena mereka tidak bisa secepat yang mereka harapkan sehingga ketika seseorang tidak bisa mengatasi masalah tersebut, maka akan terganggu secara emosional (Hurlock, 1980). Selain itu, menurut Erikson (1989), tugas perkembangan masa dewasa awal adalah individu mulai menerima dan memikul tanggungjawab yang berat. Sesuai dengan ciri dan

tugas perkembangan masa dewasa awal yaitu ketegangan emosi dan mulai memikul tanggungjawab yang berat, ketika individu belum siap sepenuhnya dalam mengatasi permasalahan pada masa perkembangan dewasa awal dapat mengakibatkan stres.

Stres dapat berasal dari ketegangan emosi yang dimiliki individu dan ketidakmampuan dalam pelaksanaan tanggungjawab yang diterimanya. Anggota organisasi diharapkan dapat mempertahankan antusiasme dalam melaksanakan tujuan organisasi, akan tetapi satu hal yang dapat mengubah situasi ini adalah stres. Stres dapat berpengaruh pada antusiasme kerja. Menurut Atkinson dkk. dalam Husnar, dkk. (2017), stres adalah situasi yang dialami individu ketika dihadapkan pada suatu kejadian yang dianggap membahayakan kesehatan tubuh atau mentalnya. Stres dapat terbagi menjadi dua yaitu stres positif (eustres) dan stres negatif (distres). Menurut Quick dan Quick dalam Yuliana, dkk. (2019) eustres adalah hasil respon stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Sedangkan distres adalah hasil respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak).

Stres dapat terjadi dalam sebuah organisasi, bahkan organisasi pramuka sekalipun. Stres yang terjadi dalam hal ini termasuk dalam kategori distres karena menimbulkan dampak negatif. Pemicu dari distres ini disebabkan karena adanya tekanan untuk bekerja selaras terhadap target yang telah ditentukan. Tujuan ini berupa program kerja yang telah ditentukan pada awal periode. Selain itu, setelah menyelesaikan program kerja, anggota organisasi pramuka menerima tuntutan dari pengurus inti berupa kurangnya apresiasi. Kurangnya dukungan sosial dari anggota organisasi lainnya juga menjadi faktor utama. Selain karena adanya tekanan dalam pelaksanaan tugas, distres dapat disebabkan karena adanya budaya organisasi dimana kurangnya tanggungjawab akan pelaksanaan *jobdesk* yang sudah diberikan dan peran *leadership* yang belum maksimal. Hal ini ditandai dari segi komitmen saat adanya rapat maupun keikutsertaan dalam kegiatan rutin dengan presentase <16,5% pada setiap pertemuan.

Kurangnya aktualisasi diri pada setiap anggota pramuka juga dapat memengaruhi hal tersebut. Aktualisasi diri adalah puncak kematangan dan kedewasaan seseorang (Maslow, 2013). Dalam hal ini, aktualisasi diri menjadi motivasi agar individu tergerak untuk melakukan tujuan yang dimiliki. Ketika individu tidak mencapai aktualisasi diri, maka individu tersebut tidak akan dapat memecahkan masalah sehingga individu dapat mengalami distres. Distres merupakan permasalahan penting yang harus dihadapi karena dapat mempengaruhi proses berjalannya organisasi. Hal ini bisa ditunjukkan dengan pra riset yang telah dilakukan oleh peneliti.

Menurut pra riset yang telah dilaksanakan peneliti pada tanggal 8 Desember 2022. Pada pra riset tersebut mendapatkan hasil bahwa dari lima anggota pramuka Walisongo yang diwawancarai dengan kategori penyebab distres menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006), yaitu kategori perilaku, psikis, dan fisik. Hasilnya, terdapat empat orang yang mengalami kecenderungan tinggi pada masalah aspek psikis, satu orang pada aspek perilaku, dan aspek fisik menempati kecenderungan yang rendah pada ke lima subjek pra riset.

Menurut penelitian Rafi dan Chusairi (2021), dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap tingkat distres pada mahasiswa yang sedang menyelesaikan skripsi karena dukungan sosial yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan menurut penelitian sebelumnya oleh Witanto (2022), *perceived social support* berkorelasi terbalik dengan distres, yang membuktikan bahwa semakin banyak *perceived social support*, semakin sedikit distres yang dialami. Sebaliknya, semakin sedikit distres yang dirasakan seseorang, maka akan semakin tinggi *perceived social support*. Sejalan dengan hal tersebut, menurut penelitian terdahulu oleh Fridayanto, dkk. (2021), motivasi berorganisasi berpengaruh secara signifikan terhadap distres kerja.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan mengenai distres pada anggota pramuka UIN Walisongo menjadi penting untuk diteliti. Peneliti bermaksud untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

*perceived social support* dan motivasi terhadap distres pada anggota pramuka. Oleh karena itu, peneliti menuangkan permasalahan yang terjadi dalam sebuah judul penelitian " Pengaruh *Perceived Social Support* dan Motivasi Berorganisasi terhadap Distres pada Anggota Pramuka UIN Walisongo Semarang."

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang digunakan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *perceived social support* terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang ?
3. Apakah ada pengaruh *perceived social support* dan motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan latar belakang serta rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. untuk menguji secara empiris pengaruh *perceived social support* terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang.
- b. untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang.
- c. untuk menguji secara empiris pengaruh *perceived social support* terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang akan didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat secara teoritis**

- 1) untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi klinis.
- 2) untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi.
- 3) untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi sosial.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengatasi persoalan yang berkaitan dengan distress yang dialami oleh mahasiswa yang mengikuti kegiatan organisasi pramuka di UIN Walisongo Semarang.
- 2) temuan penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh para peneliti sebagai sumber data dan referensi dalam pembuatan penelitian terkait distress dalam rangka memecahkan masalah tersebut.
- 3) bagi institusi, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman dan kemampuan berpikir, khususnya yang berkaitan dengan distress organisasi.

## **D. Keaslian Penelitian**

Peneliti akan membahas bagaimana isu yang diteliti berkaitan dengan penelitian terdahulu yang relevan sebagai upaya untuk menghindari duplikasi temuan penelitian dengan topik yang sama dengan temuan terdahulu. Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan antara lain berasal dari:



Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Santi (2021)	Pengaruh dukungan sosial terhadap tingkat stres perawat di masa pandemi covid-19 di RSUD Labuang Baji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persamaan pada penggunaan stres sebagai variabel dependen</li> <li>• Persamaan pada penggunaan dukungan sosial sebagai variabel independen</li> <li>• Metode penelitian yang digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan dua variabel independen yakni <i>perceived social support</i> dan motivasi berorganisasi, sedangkan penelitian terdahulu hanya satu variabel</li> <li>• Subjek penelitian berbeda</li> <li>• Penggunaan teknik sampling yang berbeda</li> <li>• Lokasi penelitian yang berbeda</li> <li>• Penggunaan alat ukur yang berbeda yakni skala dukungan sosial dan skala stres perawat, sedangkan peneliti menggunakan skala <i>perceived social support</i>, skala motivasi berorganisasi, dan skala distres</li> </ul>
2.	Rafi dan Chusairi (2021)	Pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap tingkat stres mahasiswa yang mengerjakan skripsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan variabel dependen yang sama</li> <li>• Persamaan pada penggunaan dukungan sosial sebagai variabel independen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan dua variabel bebas yakni <i>perceived social support</i> dan motivasi berorganisasi, sedangkan penelitian terdahulu hanya satu</li> <li>• Subjek penelitian terdahulu yakni mahasiswa yang mengerjakan skripsi, sedangkan peneliti mengambil subjek</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode penelitian yang digunakan</li> </ul>	<p>mahasiswa yang mengikuti organisasi pramuka</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan teknik sampling yang berbeda</li> <li>• Lokasi penelitian yang berbeda</li> <li>• Penggunaan alat ukur yang berbeda yakni skala dukungan sosial teman sebaya dan skala tingkat stress, sedangkan peneliti menggunakan skala <i>perceived social support</i>, skala motivasi berorganisasi, dan skala distres</li> </ul>
3.	Sulaiman dan Mawati (2019)	Pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai ICU RSUD Gunung Jati kota Cirebon	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan variabel independen yang sama yakni dukungan sosial dan motivasi</li> <li>• Metode penelitian yang digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan tiga variabel independen yakni stres kerja, dukungan sosial, dan motivasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya dua variabel</li> <li>• Penggunaan variabel dependen yang berbeda yakni penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel distres</li> <li>• Subjek penelitian berbeda</li> <li>• Penggunaan teknik sampling yang berbeda</li> <li>• Lokasi penelitian berbeda</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan alat ukur yang berbeda yakni skala stres, skala dukungan sosial dan skala motivasi, sedangkan peneliti menggunakan skala <i>perceived social support</i>, skala motivasi berorganisasi, dan skala distres</li> </ul>
4.	Salmon dan Santi (2021)	Hubungan dukungan sosial dengan stres akademik mahasiswa perantau dalam pembelajaran daring di masa pandemi covid-19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan variabel independen yang sama yakni dukungan sosial</li> <li>• Metode penelitian yang digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjek penelitian terdahulu yakni mahasiswa perantau dalam pembelajaran daring di masa pandemi Covid-19, sedangkan peneliti mengambil subjek mahasiswa yang mengikuti organisasi pramuka</li> <li>• Penggunaan teknik sampling yang berbeda</li> <li>• Lokasi penelitian berbeda</li> <li>• Penggunaan alat ukur yang berbeda yakni skala dukungan sosial dan skala stres akademik sedangkan peneliti menggunakan skala <i>perceived social support</i>, skala motivasi berorganisasi, dan skala distres</li> </ul>
5.	Amroini (2019)	Hubungan antara dukungan sosial orang tua dengan motivasi mengikuti ekstrakurikuler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan variabel yang sama yakni dukungan sosial dan motivasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjek penelitian berbeda</li> <li>• Penggunaan teknik sampling yang berbeda</li> <li>• Lokasi penelitian berbeda</li> <li>• Penggunaan alat ukur yang berbeda yakni skala</li> </ul>

		Palang Merah Remaja di MAN 1 Lamongan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode penelitian yang digunakan</li> </ul>	dukungan sosial dan skala motivasi, sedangkan peneliti menggunakan alat ukur skala <i>perceived social support</i> , skala motivasi berorganisasi, dan skala distres
6.	Hapsari, Putri, dan Fitriani (2019)	Hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres orang tua dengan anak penderita autisme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan variabel yang sama yakni dukungan sosial dan tingkat stres</li> <li>• Penggunaan alat ukur yang sama yaitu skala</li> <li>• Metode penelitian yang digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjek penelitian berbeda</li> <li>• Penggunaan teknik sampling yang berbeda</li> <li>• Lokasi penelitian berbeda</li> <li>• Penggunaan alat ukur yang berbeda yakni skala dukungan sosial dan skala <i>Perceived Stress Scale 10</i>, sedangkan peneliti menggunakan skala <i>perceived social support</i>, skala motivasi berorganisasi, dan skala distres</li> </ul>
7.	Da'awi dan Nisa (2021)	Pengaruh dukungan sosial terhadap tingkat stres dalam penyusunan tugas akhir skripsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan variabel independen yang sama yakni dukungan sosial</li> <li>• Penggunaan variabel dependen yang sama yakni tingkat stres</li> <li>• Metode penelitian yang digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan hanya satu variabel independen yakni dukungan sosial, sedangkan peneliti menggunakan dua variabel independen yakni dukungan sosial dan motivasi</li> <li>• Subjek penelitian terdahulu yakni mahasiswa yang mengerjakan skripsi, sedangkan peneliti mengambil subjek mahasiswa yang mengikuti organisasi pramuka</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan teknik sampling yang berbeda</li> <li>• Penggunaan alat ukur yang berbeda yakni skala dukungan sosial dan skala stress, sedangkan peneliti menggunakan skala <i>perceived social support</i>, skala motivasi berorganisasi, dan skala distres</li> </ul>
8.	Putri (2021)	Pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap stres akademik mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan variabel independen yang sama yakni dukungan sosial</li> <li>• Penggunaan variabel dependen yang sama yakni tingkat stres</li> <li>• Metode penelitian yang digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel independen yang berbeda yakni dukungan sosial dan efikasi diri sedangkan peneliti menggunakan variabel independen yakni dukungan sosial dan motivasi</li> <li>• Subjek penelitian terdahulu yakni mahasiswa yang mengerjakan skripsi, sedangkan peneliti mengambil subjek mahasiswa yang mengikuti organisasi pramuka</li> <li>• Penggunaan skala yang berbeda yakni skala dukungan sosial, skala efikasi diri, dan skala stres akademik, sedangkan peneliti menggunakan skala <i>perceived social support</i>, skala motivasi berorganisasi, dan skala distres</li> </ul>

9.	Putra dan Susilawati (2018)	Hubungan antara dukungan sosial dan <i>self efficacy</i> dengan tingkat stres pada perawat di Rumah Sakit Umum Sanglah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan variabel independen yang sama yakni dukungan sosial</li> <li>• Penggunaan variabel dependen yang sama yakni tingkat stres</li> <li>• Metode penelitian yang digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel independen yang berbeda yakni dukungan sosial dan <i>self efficacy</i> sedangkan peneliti menggunakan variabel independen yakni dukungan sosial dan motivasi</li> <li>• Subjek penelitian berbeda</li> <li>• Penggunaan teknik sampling yang berbeda</li> <li>• Penggunaan alat ukur yang berbeda yakni skala tingkat stres, skala dukungan sosial, dan skala <i>self efficacy</i>, sedangkan peneliti menggunakan skala <i>perceived social support</i>, skala motivasi berorganisasi, dan skala distres</li> </ul>
10.	Faqih (2020)	Pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap stres akademik mahasiswa Malang yang bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan variabel independen yang sama yakni dukungan sosial</li> <li>• Penggunaan variabel dependen yang sama yakni tingkat stres</li> <li>• Metode penelitian yang digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan variabel independen yang berbeda yakni dukungan sosial sedangkan peneliti menggunakan variabel independen yakni dukungan sosial dan motivasi</li> <li>• Subjek penelitian terdahulu yakni mahasiswa yang bekerja, sedangkan peneliti mengambil subjek mahasiswa yang mengikuti organisasi pramuka</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan teknik sampling yang berbeda</li> <li>• Penggunaan alat ukur yang berbeda yakni skala dukungan sosial teman sebaya dan skala stres akademik, sedangkan peneliti menggunakan skala <i>perceived social support</i>, skala motivasi berorganisasi, dan skala distres</li> </ul>
--	--	--	--	---

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Santi (2021), dengan judul: "Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Tingkat Stres Perawat di Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Labuang Baji." Penelitian ini memiliki perbedaan, meliputi variabel independen yang digunakan adalah dukungan sosial, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel independen *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, subjek penelitian yang berbeda yakni perawat dan anggota pramuka, teknik sampling yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan alat ukur yang berbeda, yakni penelitian terdahulu menggunakan skala dukungan sosial dan skala stres perawat, sedangkan penelitian yang baru akan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MPSS)*, skala motivasi berorganisasi, dan *Kessler Psychological Distress Scale (K10)*. Persamaan yang didapatkan adalah penggunaan variabel dependen distres dan penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Rafi dan Chusairi (2021), dengan judul: "Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya terhadap Tingkat Stres Mahasiswa yang Mengerjakan Skripsi." Penelitian ini memiliki perbedaan, meliputi variabel independen yang digunakan adalah dukungan sosial, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel

independen *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, subjek penelitian yang berbeda yakni mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi dan anggota pramuka, teknik sampling yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan alat ukur yang berbeda, yakni penelitian terdahulu menggunakan skala dukungan sosial teman sebaya dan skala tingkat stres, sedangkan penelitian yang baru menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS), skala motivasi berorganisasi, dan *Kessler Psychological Distress Scale* (K10). Persamaannya adalah penggunaan variabel terikat distres dan variabel dukungan sosial sebagai variabel bebas dan penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman dan Mawati (2019), dengan judul: "Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Motivasi Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU RSUD Gunung Jati Kota Cirebon." Penelitian ini memiliki perbedaan, meliputi variabel independen yang digunakan adalah stres kerja, dukungan sosial, dan motivasi pegawai sedangkan penelitian yang baru menggunakan variabel independen *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, subjek penelitian yang berbeda yakni pegawai ICU dan anggota pramuka, teknik sampling yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan alat ukur yang berbeda, yakni penelitian terdahulu menggunakan skala dukungan sosial dan skala motivasi, sedangkan penelitian yang baru akan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS), skala motivasi berorganisasi, dan *Kessler Psychological Distress Scale* (K10). Penggunaan variabel dependen yang berbeda yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel distres. Persamaan yang didapatkan adalah penggunaan variabel independen dukungan sosial dan stres dan penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Salmon dan Santi (2021), dengan judul: "Hubungan Dukungan Sosial Dengan Stres Akademik



Mahasiswa Perantau dalam Pembelajaran Daring di Masa Pandemi Covid-19." Penelitian ini memiliki perbedaan, meliputi subjek penelitian yang berbeda yakni mahasiswa perantau dalam pembelajaran daring di masa pandemi covid-19 dan anggota pramuka, teknik sampling yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan alat ukur yang berbeda, yakni menggunakan skala dukungan sosial dan skala stres akademik, sedangkan penelitian yang baru akan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS), skala motivasi berorganisasi, dan *Kessler Psychological Distress Scale* (K10). Persamaan yang didapatkan adalah penggunaan variabel independen yang sama yakni dukungan sosial dan penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Amroini (2020), dengan judul: "Hubungan Antara Dukungan Sosial Orang Tua dengan Motivasi Mengikuti Ekstrakurikuler Palang Merah Remaja (PMR) di MAN 1 Lamongan." Penelitian ini memiliki perbedaan, meliputi subjek penelitian yang berbeda yakni siswa MAN 1 Lamongan dan anggota pramuka, teknik sampling yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan alat ukur yang berbeda, yakni penelitian terdahulu menggunakan skala dukungan sosial dan skala motivasi, sedangkan penelitian yang baru akan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS), skala motivasi berorganisasi, dan *Kessler Psychological Distress Scale* (K10). Persamaan yang didapatkan adalah penggunaan variabel yang sama yakni dukungan sosial dan motivasi dan penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Hapsari, Putri, dan Chusairi (2019), dengan judul: "Hubungan Dukungan Sosial dengan Tingkat Stres Orang Tua dengan Anak Penderita Autisme." Penelitian ini memiliki perbedaan, meliputi subjek penelitian yang berbeda yakni orang tua yang memiliki anak autisme dan anggota pramuka, teknik sampling yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan alat ukur yang berbeda, yakni

penelitian terdahulu menggunakan skala dukungan sosial dan skala *perceived stress scale 10*, sedangkan penelitian yang baru akan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS), skala motivasi berorganisasi, dan *Kessler Psychological Distress Scale* (K10). Persamaan yang didapatkan adalah penggunaan variabel yang sama yakni dukungan sosial dan stres dan penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif .

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Da'awi dan Nisa (2021), dengan judul: "Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Tingkat Stres dalam Penyusunan Tugas Akhir Skripsi." Penelitian ini memiliki perbedaan, meliputi variabel independen penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel independen yakni dukungan sosial, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan dua variabel independen yakni *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, subjek penelitian berbeda yakni mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi dan anggota pramuka, teknik sampling yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan alat ukur yang berbeda, yakni menggunakan skala dukungan sosial dan skala stres, sedangkan penelitian yang baru akan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS), skala motivasi berorganisasi, dan *Kessler Psychological Distress Scale* (K10). Persamaan yang didapatkan adalah penggunaan variabel dependen stres dan penggunaan variabel dukungan sosial sebagai variabel independen dan penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021), dengan judul: "Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Stres Akademik Mahasiswa yang Sedang Mengerjakan Skripsi." Penelitian ini memiliki perbedaan, meliputi variabel independen penelitian terdahulu yang digunakan adalah dukungan sosial dan efikasi diri, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel independen *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, subjek penelitian berbeda yakni

mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi dan anggota pramuka, teknik sampling yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan alat ukur yang berbeda, yakni menggunakan skala dukungan sosial, skala efikasi diri dan skala stres akademik, sedangkan penelitian yang baru akan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS), skala motivasi berorganisasi, dan *Kessler Psychological Distress Scale* (K10). Persamaan yang didapatkan adalah penggunaan variabel dependen stres dan penggunaan variabel dukungan sosial sebagai variabel independen dan penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif.

Kesembilan, penelitian yang dilakukan oleh Susilawati (2018), dengan judul: "Hubungan Antara Dukungan Sosial dan *Self Efficacy* dengan Tingkat Stres pada Perawat di Rumah Sakit Umum Sanglah." Penelitian ini memiliki perbedaan, meliputi variabel independen penelitian terdahulu yang digunakan adalah dukungan sosial dan *self efficacy*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel independen *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, subjek penelitian yang berbeda yakni perawat dan anggota pramuka, teknik sampling yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan alat ukur yang berbeda, yakni penelitian terdahulu menggunakan skala tingkat stres, skala dukungan sosial, dan skala *self efficacy*, sedangkan penelitian yang baru akan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS), skala motivasi berorganisasi, dan *Kessler Psychological Distress Scale* (K10). Persamaan yang didapatkan adalah penggunaan variabel dependen stres dan penggunaan variabel dukungan sosial sebagai variabel independen dan penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Faqih (2020), dengan judul: "Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya terhadap Stres Akademik Mahasiswa Malang yang Bekerja." Penelitian ini memiliki perbedaan, meliputi variabel independen penelitian terdahulu yang digunakan adalah dukungan sosial saja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan

menggunakan variabel independen *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, subjek yang berbeda yakni mahasiswa yang bekerja dan anggota pramuka, teknik sampling yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan alat ukur yang berbeda, yakni penelitian terdahulu menggunakan skala dukungan sosial teman sebaya dan skala stres akademik, sedangkan penelitian yang baru menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MPSS), skala motivasi berorganisasi, dan *Kessler Psychological Distress Scale* (K10). Persamaan yang didapatkan adalah penggunaan variabel dependen stres dan variabel dukungan sosial sebagai variabel independen dan penggunaan metode penelitian yaitu kuantitatif.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Distres**

##### **1. Pengertian Distres**

Distres adalah suatu keadaan ketidakstabilan yang ditandai dengan masalah pada emosi, kognisi, dan perilaku seseorang, seperti kecemasan, suasana hati yang tertekan, kepenatan atau kelelahan, kecenderungan untuk terus menerus berada dalam kondisi tegang tanpa kewaspadaan, dan ketidakmampuan untuk menghargai diri sendiri (Kessler, dkk. 2002). Distres yakni pengalaman negatif yang dialami seseorang dan dimanifestasikan melalui gejala kecemasan dan depresi yang ditunjukkan dengan perubahan emosional atau perubahan fisik pada diri seseorang (Mirowsky & Ross, 2003). Depresi ditandai dengan perasaan sedih, putus asa, kesepian, dan tidak berharga serta menangis dan sulit tidur. Sedangkan beberapa tanda dari kecemasan antara lain ketegangan, kekhawatiran, kemarahan, dan ketakutan.

Distres menurut Turnip dkk. (2011), adalah kondisi emosional yang dapat dirasakan oleh seseorang yang berpotensi menghambat dan mengganggu kesehatannya. Hal ini sering didefinisikan oleh dua kecenderungan dasar, yaitu depresi dan kecemasan. Menurut Matthews (2007), distres digunakan untuk menggambarkan emosi yang tidak menyenangkan seperti depresi dan kecemasan.

Distres didefinisikan oleh Barlow dan Durrand (2005), sebagai keadaan emosional dengan ciri- ciri terdapat ketegangan, kekhawatiran, tidak berharga, perasaan mudah tersinggung, dan pandangan pesimis terhadap lingkungan, orang lain, maupun diri sendiri. Distres menurut Passer dan Smith (2004), adalah pola evaluasi psikologis, respon tubuh, dan kecenderungan perilaku yang dihadapi antara tuntutan situasional dan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tuntutan tersebut.

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa definisi dari distress adalah respon emosional dan fisiologis individu terhadap tekanan dan tuntutan, yang menghasilkan pandangan negatif terhadap diri sendiri dan lingkungannya serta dapat menghambat dan mengganggu kondisi kesehatan fisik dan mental lainnya, yang diindikasikan dengan kecemasan dan depresi berdasarkan deskripsi yang diberikan oleh para ahli di atas.

## **2. Aspek-aspek Distres**

Mirowsky dan Ross (2003), mengemukakan dua aspek distress yakni:

### **a. Depresi**

Depresi adalah reaksi psikologis terhadap gangguan suasana hati yang mengakibatkan perasaan sedih, tidak bersemangat, kesepian, putus asa, tidak berharga, sulit tidur dan menangis.

### **b. Kecemasan**

Kecemasan adalah respon emosional yang ditimbulkan oleh faktor eksternal yang mengakibatkan ketegangan, kegelisahan, kekhawatiran, kemarahan, dan ketakutan.

Menurut Kessler, dkk. (2002), mengemukakan dua aspek distress yaitu:

### **a. Gangguan depresi**

Karakteristik gangguan ini meliputi ciri-ciri gejala dengan durasi lebih dari dua bulan dan perubahan mood, kognisi, fungsi syaraf, dan kesadaran akan peristiwa individu.

### **b. Gangguan kecemasan**

Gangguan kecemasan adalah jenis gangguan yang terdiri dari berbagai macam rasa takut yang berbeda dan juga gangguan perilaku yang terkait.

Peneliti dapat menarik kesimpulan berdasarkan deskripsi yang diberikan oleh para ahli di atas, aspek-aspek dari distress yaitu gangguan depresi dan gangguan kecemasan.

### 3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Distres

Matthews (2007), mengemukakan dua faktor distres, yakni:

#### a. Faktor Intrapersonal

Hal ini tersusun atas karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan kecenderungan emosional. Studi model lima faktor memprediksi bahwa orang dengan kepribadian neurotik akan mengalami suasana hati yang negatif seperti depresi dan kecemasan dalam berbagai tingkat intensitas. Gangguan emosional juga diperkirakan akan terjadi pada mereka yang memiliki tingkat neurotisme yang tinggi.

#### b. Faktor Situasional

Distres biasanya disebabkan oleh pengaruh dari pengalaman yang dianggap mengancam atau mengganggu kesejahteraan individu. Pengaruhnya bervariasi, tergantung pada orang dan situasinya. Tiga faktor situasional lainnya dapat terdiri dari:

##### 1) Fisiologis

Menurut beberapa temuan penelitian, bagian otak yang berbeda dapat memengaruhi bagaimana individu merespon distres.

##### 2) Kognitif

Keyakinan dan harapan individu dapat memengaruhi bagaimana stressor lingkungan memengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisiologis individu.

##### 3) Sosial

Faktor ini memiliki potensi untuk menimbulkan distres dengan adanya hambatan dalam interaksi sosialnya.

Menurut Heiman dan Kariv (2005), kategori faktor pada distres diantaranya adalah:

#### a. Faktor internal

Motivasi, tipe kepribadian, dan kesehatan fisik merupakan sebagian dari faktor internal.

b. Faktor eksternal

Keluarga, tempat kerja, motivasi, fasilitas, lingkungan, dan lain-lain merupakan sebagian dari faktor eksternal.

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa faktor internal dan eksternal keduanya berpengaruh terhadap distres.

#### 4. Distres Menurut Perspektif Islam

Distres dianggap sebagai cobaan menurut pandangan Islam. Datangnya cobaan kepada individu akan dirasakan menjadi distres (tekanan) yang dimanifestasikan sebagai beban.

Allah Swt. berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ  
وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ (١٥٥)

Artinya: "Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, dan kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar."

Menurut penafsiran Quraish Shihab terhadap ayat tersebut, sabar adalah senjata orang-orang beriman ketika menghadapi beban dan tantangan hidup. Ujian yang dialami antara lain berupa rasa takut pada musuh, kelaparan, penyakit hati, jiwa, kekurangan perbekalan makanan dan buah-buahan. Tidak ada hal lain selain jiwa kesabaran yang dapat melindungi dari ujian berat ini. Wahai para Nabi, sampaikanlah berita sukacita yang menggembirakan kepada mereka yang bersabar dengan hati dan ucapanmu (Shihab, 2013).

Ayat ini berkaitan dengan teori distres Kessler, dkk. (2002), yaitu ketika individu mendapatkan cobaan berupa ketakutan, kelaparan, dan kekurangan harta, maka sabar dalam menghadapi ujian tersebut adalah cara mengatasinya. Sumber-sumber distres adalah kejadian yang mengakibatkan tekanan. Ketakutan merupakan salah satu ciri-ciri distres menurut Kessler, dkk. (2002), ketika individu menyikapi suatu



permasalahan dengan tenang dan sabar, maka distres yang kemungkinan terjadi akan berkurang.

## **5. Distres dalam Organisasi**

Distres merupakan ketidakstabilan kondisi emosi, kognisi, dan perilaku individu yang dapat dialami oleh setiap anggota organisasi. Distres yang berkepanjangan dan tidak ditangani segera, akan memunculkan konflik antar individu atau kelompok dalam organisasi sehingga dapat menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian Kalsum (2017), distres dapat terjadi karena faktor individu dan faktor organisasi setiap anggota bisa mengalami distres organisasi dikarenakan tuntutan antar personal, tuntutan tugas, tuntutan peran. Kemudian distres individu dapat terjadi karena persoalan keluarga, ekonomi dan kepribadian individu itu sendiri.

Menurut Moonhead dan Griffin (2013), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi distres yaitu:

a. Tuntutan Tugas (task demands)

Tuntutan tugas berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang.

b. Tuntutan Fisik (physical demands).

Tuntutan ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

c. Tuntutan Peran

Sebuah peran (role) adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Individu merasakan ekspektasi peran dengan derajat akurasi yang beragam kemudian berusaha untuk mewujudkan peran tersebut.

d. Tuntutan antar Personal

- 1) Tekanan kelompok dapat meliputi tekanan untuk membatasi hasil, tekanan untuk mematuhi norma kelompok dan sebagainya.
- 2) Gaya kepemimpinan dapat menyebabkan distres

- 3) Kepribadian dan perilaku yang berkonflik dapat menyebabkan distres. Konflik dapat terjadi ketika dua orang atau lebih harus bekerja bersama karena kepribadian, sikap, dan perilaku mereka berbeda.

## **B. *Perceived Social Support***

### **1. Pengertian *Perceived Social Support***

Menurut Sarason dan Pierce (1990), *perceived social support* yakni keyakinan serta kesadaran seseorang terkait kehadiran orang lain yang benar-benar menghargai, menyayangi mereka, dan ingin membantu mereka jika diperlukan. Dalam hal kenyamanan, kepedulian, dan dukungan yang diberikan ketika orang membutuhkannya, *perceived social support* mengacu pada persepsi atau perasaan (Sarafino & Smith, 2011).

*Perceived social support* menurut Barrera dkk. (1986), adalah keyakinan bahwa seseorang dapat memperoleh beberapa bentuk dukungan sosial setiap saat. Sementara itu, *perceived social support* menurut Baron dan Byrne (1997), adalah dukungan yang diberikan oleh keluarga atau perasaan nyaman kepada individu untuk membantu mereka menghadapi masalah pada kondisi fisik dan psikologis. Menurut House & Khan (1985), *perceived social support* adalah interaksi interpersonal antara dua individu atau lebih yang memuaskan kebutuhan dasar individu akan penerimaan, keamanan, dan kasih sayang.

Menurut Zimet, dkk. (1988), *perceived social support* merupakan dukungan yang diterima seseorang dari orang-orang terdekat . Keluarga, teman, dan *significant others* dalam kehidupan seseorang dapat memberikan dukungan ini. Zimet, dkk. memisahkan keluarga, teman, dan *significant others* ke dalam tiga kategori sumber dari dukungan ini. *Perceived social support* mendorong orang untuk menghadapi tantangan dan melakukan penyesuaian diri, menurut Shaleh, A. R. dkk. (2020).

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pengertian dari *perceived social support* merupakan persepsi terhadap dukungan yang

diterima individu dari lingkungan sekitarnya ketika individu membutuhkan berdasarkan deskripsi yang diberikan oleh para ahli di atas.

## 2. Aspek-aspek *Perceived Social Support*

Zimet, dkk. (1988), berpendapat bahwa aspek-aspek dari *perceived social support* menurut sumbernya yakni ada tiga, di antaranya yaitu:

### a. Dukungan keluarga

Dukungan keluarga adalah dukungan dalam pengambilan keputusan dan pemenuhan kebutuhan emosional oleh keluarga.

### b. Dukungan teman

Dukungan teman adalah dukungan yang diberikan oleh teman dalam bentuk bantuan untuk mengerjakan tugas sehari-hari atau lainnya.

### c. Dukungan *significant others*

Dukungan *significant others* dalam hal ini adalah atasan yakni pengurus harian. Pentingnya dukungan yang diberikan adalah membuat individu merasa nyaman dan merasa dihargai.

Sedangkan menurut House dalam Smet (1994), aspek *perceived social support* yakni:

### a. Dukungan Emosional

Empati, perhatian, serta kepedulian akan membuat individu merasa nyaman, dicintai, dan diperhatikan. Bentuk dukungan ini termasuk memberikan perhatian atau kasih sayang kepada orang lain dan bersikap terbuka untuk mendengar keluhan.

### b. Dukungan Penghargaan

Pemberian dukungan ini membantu individu meningkatkan harga diri, membangun kepercayaan diri, dan kompetensi, dan merasa berharga serta berguna saat individu berada di bawah tekanan.

### c. Dukungan Instrumental

Meminjamkan uang atau membantu pekerjaan jika diperlukan, tergantung pada kondisi masing-masing individu termasuk dalam dukungan instrumental.

d. Dukungan Informatif

Dukungan ini meliputi pemberian nasihat, pemberian instruksi, atau meminta pendapat dari orang lain sehingga orang tersebut dapat menemukan jalan keluar atau solusi.

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan *perceived social support* adalah aspek-aspek dari *perceived social support* berdasarkan deskripsi yang diberikan oleh para ahli di atas.

### 3. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Perceived Social Support*

Menurut Reis (dalam Kuntjoro, 2004), mengemukakan tiga faktor *perceived social support* yakni:

a. Dukungan sosial

Dukungan ini lebih banyak diperoleh dari hubungan yang dekat dibandingkan dari aspek interaksi sosial lainnya.

b. Harga diri

Dukungan ini dipandang sebagai bentuk penurunan harga diri oleh mereka dengan harga diri yang tinggi.

c. Keterampilan sosial

Individu yang bersosialisasi secara luas juga akan memiliki jaringan sosial yang besar.

Cohen dan Syme (2005), mengemukakan enam faktor *perceived social support*, yakni:

a. Pemberi *perceived social support*

Kesamaan sumber akan lebih berarti daripada dukungan dari sumber lain. Adanya penetapan suatu ukuran, peraturan, dan keadilan akan berdampak pada bagaimana bantuan diberikan.

b. Jenis dukungan

Apabila dukungan tersebut bermanfaat dan sesuai dengan situasi yang ada, maka dukungan tersebut akan memiliki arti penting.

c. Penerima dukungan

Karakteristik atau ciri-ciri dari orang yang menerima *perceived social support* akan menentukan seberapa berhasilnya pemberian dukungan tersebut. Kepribadian, rutinitas, dan peran sosial merupakan contoh karakteristik.

d. Permasalahan yang dihadapi

Kecocokan dengan masalah akan memengaruhi ketepatan dukungan.

e. Waktu pemberian dukungan

Keoptimalan dukungan dipengaruhi kesesuaian waktu pemberian.

f. Lamanya pemberian dukungan

Tergantung pada kemampuannya, dukungan dapat bersifat singkat atau panjang. Kapasitas mengacu pada kemampuan penyedia dukungan untuk memberikan dukungan yang diminta dalam jangka waktu satu periode.

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *perceived social support* adalah pemberi *perceived social support*, jenis dukungan, penerima dukungan, masalah yang dihadapi, waktu pemberian dukungan, dan lamanya pemberian dukungan berdasarkan pemaparan yang diberikan oleh para ahli di atas.

#### **4. *Perceived Social Support* Menurut Perspektif Islam**

Persepsi seseorang mengenai dukungan yang akan mereka dapatkan dari orang-orang di sekitar mereka disebut sebagai *perceived social support*. Keamanan, hubungan interpersonal, persetujuan, dan kasih sayang adalah jenis-jenis dukungan yang dimaksud (House & Khan, 1985). Menurut Islam, *perceived social support* disebut sebagai menolong (ta'awun). Hubungan sosial dalam Al-Qur'an dibagi menjadi tiga kategori yakni hubungan dengan Allah Swt. (habluminallah), hubungan dengan diri sendiri, dan hubungan dengan orang lain (habluminannas).

Hubungan manusia dengan Allah (hablumminallah) adalah realisasi yang terjadi ketika manusia memutuskan untuk melakukan perintah-Nya

dan menghindari larangan-Nya. Tujuan dari hubungan manusia dengan diri sendiri adalah untuk memaksimalkan potensi diri. Manusia dengan manusia lainnya (habluminnas) memiliki kewajiban untuk mendukung satu sama lain ketika mereka sedang mengalami kesulitan.

Allah Swt. berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah Ayat 11:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ ۖ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ ۗ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.”

Menurut penafsiran Quraish Shihab, ayat ini menyatakan bahwa orang beriman harus mengasihi serta membantu satu dengan yang lain. Berdasarkan keimanan mereka, mereka mendorong orang lain untuk melakukan apa yang diperintahkan oleh agama mereka yang benar, melarang apa yang dilarangnya, shalat pada waktu yang seharusnya, membayar zakat kepada mereka yang berhak menerimanya pada waktu yang seharusnya, menaati Allah Swt. dan Rasul-Nya, dan menjauhi larangan-Nya. Mereka adalah orang-orang yang akan selalu dikasihi oleh Allah (Shihab, 2013).

Ayat ini berkaitan dengan teori *perceived social support* Zimet, dkk. (1988), dimana dalam teori tersebut menjelaskan bahwa aspek-aspek *perceived social support* yakni dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan *significant others*. Ayat ini menjelaskan seruan bagi orang-orang yang beriman baik laki-laki maupun perempuan untuk saling tolong-menolong dalam mengerjakan yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar. Tolong menolong dalam hal yang ma'ruf merupakan dukungan

sosial yang diberikan individu satu kepada individu lain yang membutuhkan sehingga dapat saling mendukung dalam hal kebaikan.

## **C. Motivasi Berorganisasi**

### **1. Pengertian Motivasi Berorganisasi**

Motivasi berorganisasi merupakan dorongan untuk mengarahkan anggota organisasi agar bertindak sejalan dengan tujuan organisasi dan seberapa lama mereka tergerak untuk melakukannya (Robbins & Judge, 2007). Menurut (Wexley & Yukl, 2008), motivasi berorganisasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja dan berorganisasi. Sedangkan, menurut Standford (2009), motivasi berorganisasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan di dalam organisasi.

Menurut Susanto dan Nurhayati dalam Fakhria, M., dan Setiowati, E. A. (2017), motivasi adalah dorongan yang ditimbulkan oleh rangsangan internal dan eksternal yang menghasilkan dorongan untuk memodifikasi perilaku seseorang atau terlibat dalam kegiatan yang lebih baik dari sebelumnya. Sedangkan menurut Ishak dan Hendri (dalam Nuryanti, 2011), motivasi berorganisasi merupakan sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan individu untuk tetap berorganisasi.

Peneliti menarik kesimpulan pengertian dari motivasi berorganisasi merupakan dorongan untuk mengarahkan, menggerakkan, membangkitkan, mengaktifkan, dan memelihara perilaku agar dapat menimbulkan semangat dalam berorganisasi, sehingga dapat sehingga dapat mencapai tujuan di dalam organisasi berdasarkan deskripsi yang diberikan oleh para ahli di atas.

## 2. Aspek-aspek Motivasi Berorganisasi

Greenberg dan Baron (2003), mengemukakan tiga aspek motivasi berorganisasi, yakni:

a. Pendorong (arousal)

Dorongan maupun tenaga yang menjadi dasar individu berproses merupakan pengertian aspek ini.

b. Perilaku secara langsung (direct behavior)

Pilihan dari individu untuk menempuh jalan sebagai sarana mencapai tujuan yang ingin diraih adalah pengertian dari aspek ini.

c. Perilaku mempertahankan (maintaining behavior)

Seberapa lama individu mempertahankan perilaku agar dapat tercapai tujuannya, merupakan pengertian dari aspek ini.

Chernis dan Goleman (2001), mengemukakan empat aspek motivasi berorganisasi, yakni:

a. Dorongan mencapai sesuatu

Memiliki semangat meliputi dorongan untuk mewujudkan harapan individu tersebut.

b. Komitmen

Aspek yang cukup penting dalam berorganisasi, salah satunya adalah komitmen. Komitmen akan membentuk kesadaran belajar, mampu mengerjakan tugas, dan dapat menyeimbangkan tugas dalam berorganisasi.

c. Inisiatif

Memunculkan ide-ide baru guna keberhasilan dalam organisasi, sehingga dapat mengarahkan dirinya agar menjadi individu yang bermanfaat merupakan aspek inisiatif.

d. Optimis

Gigih dan tidak menyerah mengejar tujuan meskipun tantangan selalu ada dan yakin bahwa setiap individu memiliki potensi untuk bertumbuh dan berkembang.



Peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada empat faktor yang menentukan motivasi berorganisasi, yaitu dorongan untuk mencapai sesuatu, komitmen, inisiatif, dan optimis, berdasarkan uraian para ahli di atas.

### **3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi Berorganisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2007), terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi berorganisasi, yakni:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi yang ada karena nilai kepuasan dari tujuan yang tercapai.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi yang ada karena harapan dari sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Frandsen (dalam Baharuddin & Wahyuni, E. N. 2015), terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi berorganisasi, yakni sebagai berikut:

a. Motivasi intrinsik

Dorongan keingintahuan, sifat positif karena keinginan untuk maju, keinginan berprestasi, dan adanya kebutuhan untuk menguasai pengetahuan yang bermanfaat untuk individu tersebut dan sekitarnya merupakan motivasi intrinsik.

b. Motivasi ekstrinsik

Pujian, peraturan, teladan dari individu lain, dan orang tua, serta respons positif dari lingkungan merupakan motivasi ekstrinsik.

Prabu (2009), mengemukakan dua faktor motivasi berorganisasi, yakni:

a. Faktor Eksternal

Lingkungan organisasi, yang meliputi kondisi kerja (fisik atau psikologis), peraturan organisasi, tanggung jawab, dan penghargaan, merupakan contoh faktor eksternal.

#### b. Faktor Internal

Karakteristik individu seperti kepribadian, keinginan, dan harapan dianggap sebagai faktor internal.

Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik adalah faktor yang mendorong motivasi berorganisasi berdasarkan uraian para ahli di atas.

#### 4. Motivasi Berorganisasi Menurut Perspektif Islam

Islam secara tersirat membicarakan motivasi berorganisasi berawal dari niat. Allah Swt. berfirman dalam Al-Qur'an surat Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ  
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّن دُونِهِ  
مِن وَالٍ (١١)

Artinya: "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia."

Penafsiran Quraish Shihab terhadap ayat ini menyatakan bahwa Allah SWT memang pelindungmu. Baik yang menjaga di depan maupun di belakang. Demikian pula, Allah Swt. tidak akan mengubah nasib suatu bangsa dari susah menjadi bahagia, atau dari kuat menjadi lemah, sebelum mereka sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka sesuai dengan keadaan yang akan mereka jalani (Shihab, 2013).

Ayat ini berkaitan dengan teori motivasi Robbins dan Judge (2007), dimana individu dapat tergerak karena adanya dorongan agar bertindak sejalan dengan tujuan. Tujuan tersebut dapat diartikan sebagai usaha untuk merubah nasib yang dimiliki, ketika individu tergerak dan terdorong untuk melakukan sesuatu sejalan dengan tujuannya maka nasibnya akan berubah dan sebaliknya.

#### **D. Pengaruh *Perceived Social Support* dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Distres**

Menurut Turnip, dkk. (2011), distres merupakan penderitaan emosional yang dialami oleh individu yang bersifat menghambat dan dapat mengganggu kesehatan yang umumnya ditunjukkan dengan dua kecenderungan yang utama, yaitu depresi dan kecemasan. Distres pada dasarnya terjadi karena kurangnya dukungan sosial yang diterima oleh individu saat mengalami tekanan. Zimet, dkk. menggambarkan *perceived social support* sebagai dukungan yang diterima individu dari orang terdekat meliputi dukungan keluarga, teman, dan *significant others*. Dalam lingkungan organisasi, keluarga, teman, dan juga pengurus harus memberikan kenyamanan dan bentuk kepedulian sehingga individu tersebut bisa menyesuaikan diri dengan baik, nyaman dengan lingkungan, dan mendapatkan bantuan ketika sedang menghadapi kesulitan.

*Perceived social support* selain memberi kenyamanan dan sikap kepedulian dengan cara memberi perhatian terhadap anggota organisasi dapat diberikan dalam bentuk fisik, emosional, penghargaan, dan nasihat atau arahan untuk membantu individu ketika mengalami masalah yang membuat individu tertekan (House dalam Smet, 1994). Menurut Sarafino dan Smith (2011), *perceived social support* merupakan persepsi yang berkaitan dengan kenyamanan, kepedulian, dan bantuan yang tersedia ketika individu membutuhkan sesuatu. Salah satu faktor yang memengaruhi distres adalah faktor eksternal (Heiman dan Kariv, 2005).

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu. Pada faktor ini, distres dapat dipengaruhi oleh keluarga dan lingkungan. Ketika individu mendapatkan *perceived social support* berupa dukungan dari keluarga maupun lingkungannya, maka distres yang kemungkinan dialami akan dapat berkurang. Selain itu, distres juga dipengaruhi oleh faktor sosial (Matthews, 2007).

Permasalahan faktor sosial pada distres dapat terjadi karena adanya hambatan dalam hubungan sosial yang dimiliki oleh individu. Hubungan sosial ini dapat meliputi hubungan dengan keluarga, teman, dan lingkungannya. Hal tersebut sejalan dengan aspek *perceived social support* yang dikemukakan oleh Zimet, dkk. (1998), bahwa dukungan yang diterima individu didapatkan dari orang terdekat. Dukungan ini berasal dari keluarga, teman, dan individu penting lainnya yang ada disekitar individu. Ketika individu mendapatkan *perceived social support* dari orang terdekat, maka hambatan sosial yang dapat menyebabkan distres akan berkurang. Selain *perceived social support*, distres pada anggota organisasi juga dipengaruhi oleh adanya motivasi berorganisasi.

Motivasi berorganisasi dapat berpengaruh pada distres yakni dorongan untuk mencapai sesuatu, komitmen, inisiatif, dan optimisme (Chernis & Goleman, 2001). Aspek dorongan untuk mencapai sesuatu dapat berpengaruh pada faktor distres dalam segi faktor eksternal. Salah satu faktor dari distres adalah faktor eksternal (Heiman & Kariv, 2005). Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu, seperti keluarga, motivasi, lingkungan, dll. Dorongan untuk mencapai sesuatu dapat memengaruhi faktor eksternal pada distres, karena ketika individu mendapatkan dorongan, individu tersebut akan merasa dirinya dibantu oleh individu lain, sehingga tekanan yang menimbulkan distres karena berorganisasi dapat berkurang. Selain itu, dalam faktor yang memengaruhi distres menurut Mathews (2007), salah satunya adalah faktor situasional. Faktor situasional terbagi menjadi tiga yaitu fisiologis, kognitif, dan sosial. Faktor sosial merupakan faktor yang paling berpotensi menimbulkan distres dengan adanya hambatan dalam hubungan sosial yang dimiliki oleh individu. Ketika individu mendapatkan dorongan untuk mencapai sesuatu, maka hambatan dalam hubungan sosial yang menyebabkan distres akan berkurang.

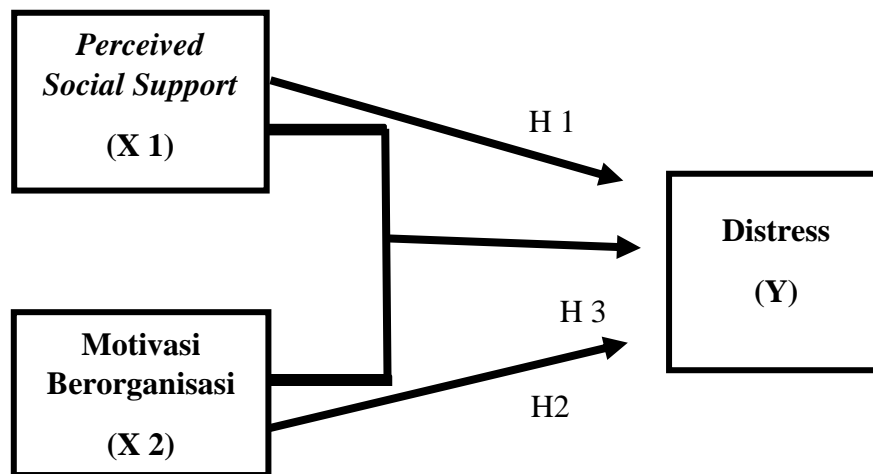
*Perceived social support* memiliki aspek berupa beberapa sumber dukungan yakni keluarga, teman, dan *significant others* (Zimet, dkk. 1998). Aspek dukungan keluarga dapat memberikan dukungan berupa rasa nyaman,

bantuan dari keluarga, perasaan bernilai dari keluarga saat individu mengalami masalah yang mengharuskan individu tersebut membutuhkan bantuan dari keluarga. Sedangkan aspek dukungan teman, dapat memberikan dukungan berupa rasa nyaman, bantuan ketika individu tersebut mengalami kesulitan, dan perasaan bernilai. Sejalan dengan hal tersebut, aspek dukungan *significant others* dalam penelitian ini adalah pengurus, pengurus dapat memberikan dukungan berupa saran, rasa nyaman bantuan dari atasan, dan perasaan bernilai.

*Perceived social support* dapat berupa dukungan individu untuk mencapai sesuatu, baik dari keluarga, teman, maupun *significant others* (Zimet, dkk. 1988). Hal ini sejalan dengan aspek motivasi berorganisasi, yakni dorongan untuk mencapai sesuatu. Ketika individu merasa terdorong untuk berjuang mewujudkan harapannya, *perceived social support* sangat diperlukan untuk membantu individu tersebut ketika merasa kesulitan, sehingga peluang untuk terjadinya distres akan berkurang. *Perceived social support* dan motivasi berorganisasi juga berpengaruh pada faktor situasional distres (Matthews, 2007). Salah satu faktor situasional tersebut adalah faktor sosial, dimana ketika individu mendapatkan *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, individu tersebut tidak akan mengalami hambatan dalam hubungan sosial yang dapat menimbulkan distres.

Berdasarkan uraian antara *perceived social support* dan motivasi berorganisasi dengan distres, dapat diketahui bahwa ketika individu mengalami tekanan yang menyebabkan distres, maka kemungkinan besar individu tersebut membutuhkan *perceived social support* dan motivasi berorganisasi dalam menghadapi kesulitan dan menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian di atas, pengaruh *perceived social support* dan motivasi berorganisasi terhadap distres jika dicerminkan, yakni:

Bagan 2.1 Kerangka Berpikir



### C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau asumsi yang harus diuji kebenarannya dengan menggunakan data atau informasi yang ditemukan melalui penelitian (Dantes, 2012). Berikut ini adalah hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh *perceived social support* terhadap distres pada anggota pramuka.
2. Terdapat pengaruh motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka.
3. Terdapat pengaruh *perceived social support* dan motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang sangat mengutamakan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik menurut Azwar, 1995 (dalam Priatna Teddi, 2017). Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang bergantung pada kesimpulan hasil pada probabilitas menerima atau menolak hipotesis.

Kasiram, dikutip dalam Wiratna (2015), menyatakan bahwa pendekatan penelitian kuantitatif ialah cara untuk meneliti dengan menggunakan data-data numerikal sebagai alat bantu pada analisis informasi tentang apa yang ingin diketahui. Pendekatan asosiatif kausal digunakan dalam penelitian ini. Mengetahui hubungan antara pengaruh dua variabel atau lebih merupakan tujuan dari pendekatan ini (Umar, 2005).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### 1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah sanggar bakti pramuka Walisongo dan data akan dikumpulkan melalui *google form*.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2023.

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

Menurut Clark-Carter (2005), variabel adalah sesuatu yang bervariasi atau memiliki lebih dari satu nilai. Ciri-ciri atau situasi yang berbeda akan memiliki nilai yang berbeda untuk setiap individu, menurut Gravetter dan Wallnau (2004). Terdapat dua kategori variabel dalam penelitian ini, yaitu:

##### **1. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen menurut Azwar (2018), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel akibat yang

ditimbulkannya. Menurut Ghozali dan Fuad (2004), variabel dependen adalah variabel yang berubah akibat pengaruh variabel lain yang perlu diuji. Distres (Y) merupakan variabel terikat dalam penelitian ini.

## **2. Variabel Independen (X)**

Azwar (2018), berpendapat bahwa variabel independen adalah segala sesuatu yang berpengaruh dan menjadi sebab perubahan variabel dependen. Menurut Ghozali dan Fuad (2004), variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau yang memengaruhi variabel lain yang akan diteliti. Motivasi berorganisasi (X2) dan *perceived social support* (X1) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini.

## **D. Definisi Operasional**

### **1. Distres**

Distres merupakan respon emosional dan fisiologis individu terhadap tekanan dan tuntutan, yang menghasilkan pandangan negatif terhadap diri sendiri dan lingkungannya serta dapat menghambat dan mengganggu kondisi kesehatan fisik dan mental lainnya. Pada variabel distres diukur menggunakan skala *Kessler Psychological Distres (K-10)*. Aspek-aspek dari distres yang digunakan yaitu depresi dan kecemasan. Dimana semakin tinggi skor yang didapatkan, maka distres tinggi dan semakin rendah skor yang didapatkan, maka distres rendah.

### **2. *Perceived Social Support***

*Perceived social support* merupakan persepsi terhadap dukungan yang diterima individu dari lingkungan sekitarnya ketika individu membutuhkan. Pada variabel *perceived social support* diukur menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MPSS)*. Aspek-aspek dari *perceived social support* yang digunakan yaitu dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan significant others. Dimana semakin tinggi skor yang didapatkan, maka *perceived social support* tinggi dan semakin rendah skor yang didapatkan, maka *perceived social support* rendah.



### 3. Motivasi Berorganisasi

Motivasi berorganisasi merupakan dorongan untuk mengarahkan, menggerakkan, membangkitkan, mengaktifkan, dan memelihara perilaku agar dapat menimbulkan semangat dalam berorganisasi, sehingga dapat mencapai tujuan di dalam organisasi. Pada variabel motivasi berorganisasi diukur menggunakan skala motivasi berorganisasi. Aspek-aspek dari motivasi berorganisasi yang digunakan yaitu dorongan untuk mencapai sesuatu, komitmen, inisiatif, dan optimis. Dimana semakin tinggi skor yang didapatkan, maka motivasi berorganisasi tinggi dan semakin rendah skor yang didapatkan, maka motivasi berorganisasi rendah.

## E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### 1. Populasi

Menurut Latipun (2015), sekelompok individu yang mempunyai ciri yang sama dan sudah dipilih oleh peneliti untuk diteliti serta ditarik kesimpulannya disebut populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pramuka UIN Walisongo Semarang.

Tabel 3.1  
Populasi anggota pramuka UIN Walisongo Semarang

<b>Angkatan</b>	<b>Jumlah</b>
2017	20
2018	54
2019	46
2020	42
2021	38
2022	33
<b>Total</b>	233

## 2. Sampel

Bagian dari populasi yang diambil menggunakan prosedur pengambilan merupakan pengertian dari sampel (Husain & Purnomo, 2001). Sugiyono (2018), menyatakan bahwa sampel adalah cerminan dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang temuannya digunakan untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan (Latipun, 2015). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk dijadikan perwakilan dari populasi secara keseluruhan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *simple random sampling* merupakan pendekatan pengambilan sampel yang sederhana adalah karena anggota sampel ditarik dari populasi tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Berdasarkan teknik penghitungan yang dikembangkan oleh Krejckie dan Morgan pada tahun 1970, maka dapat ditentukan berapa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan *margin of error* (toleransi ketidaktelitian dalam persen) sekitar 5% atau tingkat kepercayaan 95% terhadap populasi.

Tabel 3.2  
Tabel penentuan sampel Krejckie dan Morgan

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
28	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338

75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Menurut perhitungan Krejckie dan Morgan, jika populasi terdiri dari 233 anggota pramuka UIN Walisongo, maka 148 anggota pramuka UIN Walisongo adalah jumlah sampel yang tepat untuk penelitian ini.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2013), teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dianggap strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan utama yaitu mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran skala dengan empat pilihan jawaban, skala berjenjang dengan intensitas waktu. Metode pengumpulan data, menurut Sugiyono (2013), merupakan tahap yang dianggap krusial dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah untuk memperoleh data. Skala dengan empat pilihan jawaban dan skala berjenjang dengan intensitas waktu digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini.

Skala yang digunakan adalah skala dengan empat pilihan jawaban untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang terkait dengan kejadian atau gejala sosial. Dalam skala dengan empat pilihan jawaban tersedia pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Penggunaan empat kategori jawaban ini

bertujuan untuk mengurangi kelemahan dari jawaban netral. Hal ini disebabkan oleh makna ganda dari kategori jawaban netral.

Adanya pilihan tengah menyebabkan adanya kecenderungan sampel untuk mengambil pilihan tersebut (*central tendency effect*), terutama bagi sampel yang tidak yakin dengan arah jawaban. Hal ini diduga karena jawaban yang diterima tidak cukup beragam (Azwar, 2015). Skala distres juga diukur oleh peneliti dengan menggunakan skala berjenjang dengan intensitas waktu. Periantalo (2015), menegaskan bahwa substansi dari skala dengan empat pilihan jawaban dan skala berjenjang inilah yang membedakan keduanya. Skala berjenjang didesain untuk sifat psikologis berupa tindakan nyata bukan sikap, namun skala dengan empat pilihan jawaban memuat dan mengungkap komponen sikap seseorang. Skala pengukuran yang digunakan yaitu:

### 1. Skala Distres

Pengukuran ini menggunakan skala *Kessler Psychological Distress* (K-10) yang terdiri dari 10 pertanyaan yang diberikan pada sampel. Skala ini menggunakan tipe skala berjenjang waktu. Peneliti menggunakan skala adopsi dari penelitian Rahmania (2021).

Tabel 3.3  
Kriteria penilaian skala *Kessler Psychological Distress* (K 10)

<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
Selalu	5	Selalu	1
Sering	4	Sering	2
Kadang-kadang	3	Kadang-kadang	3
Jarang	2	Jarang	4
Tidak Pernah	1	Tidak Pernah	5

Tabel 3.4  
*Blue print* skala *Kessler Psychological Distress* (K 10)

No	Indikator	<i>Favorable/ Unfavorable</i>	Aitem	Jumlah
1	Depresi	<i>Favorable</i>	2,3,5,6	4
2	Kecemasan		1,4,7,8,9,10	6
Total				10

Tabel 3.5  
Kategorisasi Skor *Kessler Psychological Distress* (K 10)

Interpretasi	Skor Total
Rendah	< 15
Sedang	15-33
Tinggi	> 33

## 2. Skala *Perceived Social Support*

Skala ini menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang merupakan instrumen pertama kali dikembangkan oleh Zimet, dkk. untuk mengukur persepsi tentang dukungan sosial (Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988). Kriteria penilaian pada skala ini menggunakan skala dengan empat pilihan jawaban dengan skor berkisar dari 1 hingga 4. MSPSS mengukur persepsi tentang tiga jenis sumber dukungan sosial yakni teman, keluarga, dan *significant others*. Peneliti menggunakan hasil adaptasi skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) dari penelitian Novita (2020) dan membuat item nya lebih general.

Tabel 3.6  
Kriteria penilaian skala *perceived social support*

<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>	
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4
Sesuai (S)	3	Tidak Sesuai (TS)	3
Tidak sesuai (TS)	2	Sesuai (S)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Sesuai (SS)	1

Tabel 3.7

Tabel *Blue print* skala *perceived social support*

No	Aspek	Indikator	Aitem Fav	Aitem Unfav	Jumlah Item
1	Keluarga	Keyakinan individu terkait ketersediaan anggota keluarga saat dibutuhkan	10, 13	-	4
		Keyakinan akan memadainya dukungan keluarga berupa bantuan yang ditunjukkan melalui emosi	6	4	
2	Teman	Keyakinan individu terkait ketersediaan teman saat dibutuhkan.	1, 7, 8	-	5
		Keyakinan akan memadainya dukungan yang didapatkan dari teman.	15	5	
3	<i>Significant Others</i>	Keyakinan individu terkait ketersediaan sosok atasan saat dibutuhkan.	3, 9, 14	-	6
		Keyakinan akan memadainya dukungan dari atasan.	2, 11, 12	-	
<b>Jumlah Item</b>					15

### 3. Skala Motivasi Berorganisasi

Motivasi berorganisasi akan diukur dengan skala motivasi berorganisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori motivasi berorganisasi oleh Chernis dan Goleman (2001). Skala dengan empat pilihan jawaban digunakan dalam mengukur skala motivasi berorganisasi dengan kriteria penilaian dari 1 sampai 4.

Tabel 3.8  
Kriteria penilaian skala motivasi berorganisasi

<i>Favorable</i>		<i>Unfavorable</i>	
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Tidak Sesuai (STS)	4
Sesuai (S)	3	Tidak Sesuai (TS)	3
Tidak sesuai (TS)	2	Sesuai (S)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Sesuai (SS)	1

Tabel 3.9  
*Blue print* skala motivasi berorganisasi

No	Aspek	Indikator	Aitem Fav	Aitem Unfav	Jumlah
1	Dorongan mencapai sesuatu	Timbul dorongan agar kegiatan-kegiatan di organisasi berjalan sukses.	1	2	2
		Keinginan untuk memajukan organisasi.	9	7	2
2	Komitmen	Memiliki kesadaran untuk belajar.	14	11	2
		Mampu menyeimbangkan tugas dalam berorganisasi.	3	6	2
3	Inisiatif	Pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi.	15	10	2
		Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.	13	4	2

4	Optimis	Sikap gigih dan tidak menyerah dalam mengejar tujuan.	16	5	2
		Memiliki potensi untuk berkembang dan bertumbuh lebih baik lagi.	12	8	2
		<b>Jumlah</b>	16		

## G. Validitas dan Reliabilitas Data

### 1. Validitas

Validitas ialah seberapa jauh kesesuaian instrumen dalam menjalankan fungsinya (Azwar, 2014). Tes pengukuran memiliki validitas tinggi ketika sesuai dengan fungsinya. Dalam hal ini peneliti memakai validitas isi. Kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur isi (konsep) yang hendak diukur, atau mengungkap isi suatu konsep atau variabel yang hendak diukur, dikenal dengan istilah validitas isi (Azwar, 2012). Menguji kelayakan atau kesesuaian materi tes kepada orang yang berkompeten atau *expert judgement* merupakan cara validitas isi diukur. Rekomendasi dari *expert judgement* digunakan untuk memperoleh kesimpulan hasil penilaian kelayakan suatu item. *corrected item-total correlation* dari setiap item dalam pernyataan item dapat digunakan untuk menentukan setiap penilaian validitas (Azwar, 2013). Azwar (2012), menunjukkan bahwa jika nilai korelasi  $>0,30$  suatu item pernyataan dapat dianggap valid. Program komputer *SPSS 16 for windows* digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini.



Tabel 3.10

Hasil uji validitas skala *Kessler Psychological Distress* (K 10) pada penelitian terdahulu sebelum dan sesudah di adopsi

Variabel	Aspek	No Item		Jumlah Item
		Item Valid	Item Gugur	
<i>Psychological Distress</i>	Kecemasan	1,4,7,8,9,10	-	6
	Depresi	2,3,5,6	-	4
<b>Jumlah</b>		10	-	10

Berdasarkan uji validitas *corrected item-total correlation* dalam penelitian Kessler (2002), skala *Kessler Psychological Distress* (K 10) sebelum di adopsi dan penelitian Rahmania (2021), diketahui bahwa 10 item pada skala *Kessler Psychological Distress Scale* (K 10) seluruhnya valid.

Tabel 3. 11

Hasil uji validitas skala *perceived social support* pada penelitian terdahulu sebelum di adaptasi

Variabel	Aspek	No Item		Jumlah Item
		Item Valid	Item Gugur	
<i>Perceived Social Support</i>	Significant Others	1,2,5,10	-	4
	Family	3,4,8,11	-	4
	Friends	6,7,9,12	-	4
<b>Jumlah</b>		12	-	12

Tabel 3. 12  
 Hasil uji validitas skala *perceived social support*  
 pada penelitian terdahulu setelah di adaptasi

Aspek	Nomor Item	
	Valid	Gugur
Keluarga	11, 14	3
	5, 7	16
Teman (Teman Pondok)	8, 9, 13	-
	1, 6, 18	-
<i>Significant others</i> (Sahabat)	4, 10, 15	-
	2, 12	17
<b>Jumlah Item</b>	<b>15</b>	<b>3</b>

Berdasarkan uji validitas *corrected item-total correlation* dalam penelitian terdahulu *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) sebelum dimodifikasi diketahui bahwa 12 item dinyatakan valid dan penelitian Novita (2020), diketahui bahwa dari 18 item yang ada, 3 item dinyatakan gugur dan 15 item dinyatakan valid.

Berikut ini adalah hasil percobaan uji validitas untuk setiap skala:

- a. Hasil *try out* uji validitas skala *Kessler Psychological Distress* (K-10) Skala *Kessler Psychological Distress* yang digunakan dalam uji coba ini berjumlah 10 aitem. Berdasarkan nilai *corrected item-total correlation* dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* hasil yang didapatkan setelah uji coba yaitu terdapat 9 aitem valid dan 1 aitem tidak valid. Aitem yang gugur dalam skala ini yaitu aitem nomor 7. Berikut adalah hasil uji coba skala *Kessler Psychological Distress* beserta blue printnya.

Tabel 3.13 *Blue Print* skala Kessler Psychological Distress (K-10) setelah *try out*

No	Indikator	Favorable/ Unfavorable	Aitem	Jumlah
1	Depresi	Favorable	2,3,5,6	4
2	Kecemasan		1,4,7*,8,9,10	6
Total				10

Keterangan: \* (Aitem yang gugur)

- b. Hasil *try out* uji validitas skala *Multidimensional of Scale Perceived Social Support* (MPSS)

Skala *Multidimensional of Scale Perceived Social Support* yang digunakan dalam uji coba ini berjumlah 15 aitem. Berdasarkan nilai *corrected item-total correlation* dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows hasil yang didapatkan setelah uji coba yaitu terdapat 12 aitem valid dan 3 aitem tidak valid. Aitem yang gugur dalam skala ini yaitu aitem nomor 4, 5, dan 10. Berikut adalah hasil uji coba skala *Multidimensional of Scale of Perceived Social Support* beserta *blue print*-nya.

Tabel 3.14 *Blue Print* skala *Multidimensional of Scale Perceived Social Support* (MPSS) setelah *try out*

No	Aspek	Indikator	Aitem Fav	Aitem Unfav	Jumlah Aitem
1	Keluarga	Keyakinan individu terkait ketersediaan anggota keluarga saat dibutuhkan	10*, 13	-	4
		Keyakinan akan memadainya dukungan keluarga berupa bantuan yang ditunjukkan melalui emosi	6	4*	

2	Teman	Keyakinan individu terkait ketersediaan teman saat dibutuhkan.	1, 7, 8	-	5
		Keyakinan akan memadainya dukungan yang didapatkan dari teman.	15	*5	
3	<i>Significant Others</i>	Keyakinan individu terkait ketersediaan sosok atasan saat dibutuhkan.	3, 9, 14	-	6
		Keyakinan akan memadainya dukungan dari atasan.	2, 11, 12	-	
<b>Jumlah Item</b>					15

Keterangan: \* (Aitem yang gugur)

c. Hasil *try out* uji validitas skala motivasi berorganisasi

Skala motivasi berorganisasi yang digunakan dalam uji coba ini berjumlah 16 aitem. Berdasarkan nilai *corrected item-total correlation* dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows* hasil yang didapatkan setelah uji coba yaitu terdapat 14 aitem valid dan 2 aitem tidak valid. Aitem yang gugur dalam skala ini yaitu aitem nomor 3 dan 15. Berikut adalah hasil uji coba skala motivasi berorganisasi beserta blue printnya.

Tabel 3.15

*Blue Print* skala motivasi berorganisasi setelah *try out*

No	Aspek	Indikator	Aitem Fav	Aitem Unfav	Jumlah
1	Dorongan mencapai sesuatu	Timbul dorongan agar kegiatan-kegiatan di organisasi berjalan sukses.	1	2	2
		Keinginan untuk memajukan organisasi.	9	7	2

2	Komitmen	Memiliki kesadaran untuk belajar.	14	11	2
		Mampu menyeimbangkan tugas dalam berorganisasi.	3*	6	2
3	Inisiatif	Pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi.	15*	10	2
		Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.	13	4	2
4	Optimis	Sikap gigih dan tidak menyerah dalam mengejar tujuan.	16	5	2
		Memiliki potensi untuk berkembang dan bertumbuh lebih baik lagi.	12	8	2
<b>Jumlah</b>					16

Keterangan: \* (Aitem yang gugur)

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas ialah seberapa jauh hasil pengukuran mendapat kepercayaan (Azwar, 2014). Pengukuran yang menghasilkan data yang dapat dipercaya adalah pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai reliabilitas ini berkisar antara 0 hingga 1, dan nilai yang mendekati 1,00 menunjukkan bahwa item yang digunakan lebih dapat diandalkan, sementara nilai yang lebih rendah menyiratkan bahwa item tersebut kurang dapat diandalkan (Priyatno, 2015).

Teknik analisis *alpha cronbrach* digunakan untuk menguji realibilitas dalam penelitian ini guna mengukur seberapa tingkat kepercayaan alat ukur, dengan asumsi hasil memuaskan bila koefisien

reliabilitas koefisiennya mencapai 0,60 (Azwar, 2007). Tabel intreprisasi reliabilitas Sugiyono (2010), yakni:

Tabel 3.16  
Interpretasi reliabilitas

Interval koefisien r hitung	Interpretasi
0,80-1,00	Realiabilitas sangat kuat
0,60-0,799	Relibilitas kuat
0,40-0,599	Reliabilitas sedang
0,20-0,399	Reliabilitas rendah
0,00-0,199	Reliabilitas sangat rendah

Tabel 3. 17 Hasil uji Reliabilitas skala *Kessler Psychological Distress* (K 10) pada penelitian terdahulu

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
	Sebelum di adopsi	Setelah di adopssi	
Distres	0,88	0, 931	Reliabel/ Andal
<b>Jumlah Aitem</b>	10	10	

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian skala *Kessler Psychological Distress* (K 10) sebelum di adopsi diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,88 dan penelitian Rahmania (2021), diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,931, maka skala tersebut reliabel.

Tabel 3. 18 Hasil uji Reliabilitas skala *perceived social support* pada penelitian terdahulu

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
	Sebelum di adaptasi	Setelah di adaptasi	
<i>Perceived Social Support</i>	0,880	0, 887	Reliabel/ Andal
<b>Jumlah Aitem</b>	12	15	

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian Zimet (1991), mengenai Skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) sebelum di adaptasi, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,880 dan penelitian Novita (2020), setelah di adaptasi diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,887, maka skala tersebut reliabel.

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas masing-masing skala:

Tabel 3. 19 Hasil uji reliabilitas sebelum dan sesudah *Try Out*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
	Sebelum <i>Try Out</i>	Setelah <i>Try Out</i>	
Distres	0,931 N= 10	0,908 N= 9	Reliabel/ Andal
<i>Perceived Social Support</i>	0,887 N= 15	0,833 N= 12	Reliabel/ Andal
Motivasi Berorganisasi	- N= 16	0,884 N= 14	Reliabel/ Andal

Keterangan: N (Jumlah Aitem)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas oleh peneliti pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga instrumen skala tersebut memiliki reliabilitas yang sangat kuat dengan dibuktikan skor koefisien *cronbach's alpha* > 0,6 dan tingkat reliabilitasnya tinggi karena mendekati angka 1,00 (Azwar, 2007).

## H. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan dan mengklasifikasikan data ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar (Moleong, 2017). Program komputer *SPSS 16 for Windows* berguna untuk membantu analisis data statistik penelitian ini.

### 1. Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi dipastikan apakah memiliki ketepatan dalam memprediksi, tidak bias, dan konsisten, maka dilaksanakan uji asumsi klasik (Gunawan, 2020). Uji asumsi klasik yang digunakan, yakni:

a. Uji Normalitas Data

Kenormalan pendistribusian data dengan model regresi residual dapat dilihat melalui uji normalitas data. Untuk mengerti apakah distribusi residual normal atau tidak, dapat digunakan uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) seperti yang ditunjukkan di bawah ini (Santoso, 2016). Jika tingkat signifikansi uji  $>0.05$  maka data terdistribusi secara normal, dan  $<0.05$  maka data terdistribusi secara tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah data masing-masing variabel cenderung membentuk garis lurus, sehingga dapat diketahui bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lainnya (Priyanto, 2011). Peneliti melakukan uji linearitas dua variabel dengan menggunakan prosedur *test for linearity* dan *deviation from linearity* pada *SPSS 16 for Windows*. Jika, signifikansi pada *test for linearity*  $< 0,05$  dan signifikansi pada *deviation from linearity*  $> 0,05$ , maka hubungan di antara keduanya dianggap linier (Pawirosumarto, 2016).

c. Uji Multikolinieritas

Tidak adanya ciri multikolinieritas merupakan uji regresi berganda yang baik. Uji ini berguna agar memastikan apakah terjadi korelasi kuat mengenai variabel bebas dan terikat (Ghozali, 2016). Nilai tolerance digunakan untuk mengamati apakah ada gejala multikolinieritas. Gejala multikolinieritas tidak ada jika nilai *tolerance*  $>0,10$ , dan Nilai VIF  $< 10$  (Rifah & Siti, 2021). Sebaliknya, jika nilai *tolerance*  $<0,10$  dan nilai VIF  $>0,10$  maka ada gejala.

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2019), Teknik analisis berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengerti sebanyak apa variabel dependen



dipengaruhi oleh variabel independen. Program komputer *SPSS 16 for Windows* berguna untuk membantu perhitungan hipotesis pada penelitian ini. Hal tersebut dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya, ketika taraf signifikansi sebesar  $<0,05$ , maka hipotesis diterima, namun jika taraf signifikansi sebesar  $>0,05$ , maka hipotesis ditolak sesuai dengan derajat kepercayaan yakni 95% (Priyanto, 2013).

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

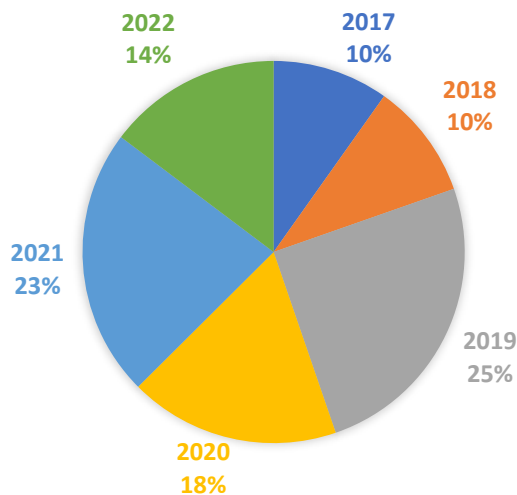
### A. Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Deskriptif

Uji statistik yang digunakan untuk mencerminkan data lapangan tanpa menarik kesimpulan yang lebih luas ialah analisis deskriptif (Sugiyono, 2013). Dalam hal ini ialah mencerminkan anggota pramuka UIN Walisongo Semarang yang menjadi sampel.

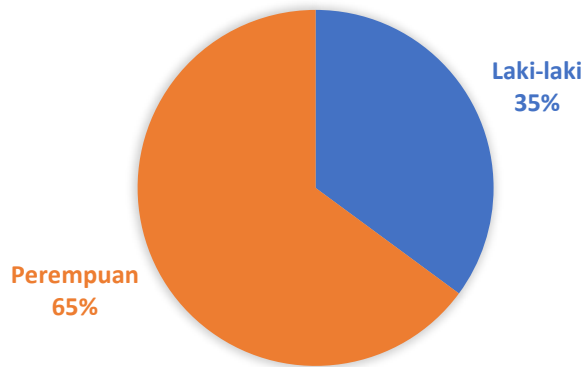
Gambar 4.1

Sebaran sampel berdasarkan angkatan



Seperti yang terlihat pada diagram di atas, terlihat jika jumlah anggota pramuka UIN Walisongo Semarang terbilang angkatan 2017 yaitu 16 orang (10,8%), selanjutnya angkatan 2018 yaitu 16 orang (10,8%), angkatan 2019 yaitu 26 orang (17,6%), angkatan 2020 yaitu 29 orang (19,6%), angkatan 2021 yaitu 37 orang (25%), dan angkatan 2022 yaitu 24 orang (16,2%).

Gambar 4.2  
Sebaran sampel berdasarkan jenis kelamin



Seperti yang terlihat pada diagram di atas, terlihat jika subjek penelitian laki-laki yaitu 52 orang (35,1%) dan subjek perempuan yaitu 96 orang (64,9%).

## 2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Tabel 4.1  
Hasil Analisis Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perceived Social Support	148	24.00	24.00	48.00	32.6014	5.16100
Motivasi Berorganisasi	148	27.00	27.00	54.00	41.8176	5.32231
Distres	148	36.00	9.00	45.00	22.8041	7.74215
Valid N (listwise)	148					

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, terlihat jika skor setiap variabel ialah, variabel distres memiliki skor maksimal 45, skor minimal 9, dan standar deviasi 7,74215. Variabel *perceived social support* memiliki skor maksimal 48, skor minimal 24, dan standar deviasi 5,16100. Variabel

motivasi berorganisasi memiliki skor maksimal 54, skor minimal 27, dan standar deviasi 5,32231.

Penelitian ini didasarkan pada standar deviasi dan rata-rata skor yang membagi setiap variabel menjadi tiga kategori yakni rendah, sedang, dan tinggi. Berikut ini adalah hasil dari penelitian tersebut.

a. Kategorisasi variabel *perceived social support*

Tabel 4.2 Rentang Skor Kategorisasi Variabel *Perceived Social Support*

Interval Skor	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < M-1SD$	$X < 27,4$	Rendah
$M-1SD \leq X < M+ 1SD$	$27,4 \leq X < 37,8$	Sedang
$M+1SD \leq X$	$37,8 \leq X$	Tinggi
Jumlah	100%	

Tabel 4.3 Kategorisasi Skor Variabel *Perceived Social Support*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	43	29.1	29.1	29.1
	Sedang	61	41.2	41.2	70.9
	Tinggi	44	29.7	29.7	100.0
	Total	148	100.0	100.0	

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, terdapat 43 anggota pramuka atau 29,1% memiliki tingkat *perceived social support* dalam kategori rendah, 61 anggota pramuka atau 41,2% memiliki tingkat *perceived social support* dalam kategori sedang, dan 44 anggota pramuka atau 29,7% memiliki tingkat *perceived social support* dalam kategori tinggi, maka subjek penelitian ini lebih banyak dalam kategori sedang.

b. Kategorisasi variabel motivasi berorganisasi

Tabel 4.4 Rentang Skor Kategorisasi Variabel Motivasi Berorganisasi

Interval Skor	Rentang Nilai	Kategorisasi
$X < M-1SD$	$X < 36,5$	Rendah
$M-1SD \leq X < M+ 1SD$	$36,5 \leq X < 47,1$	Sedang
$M+1SD \leq X$	$47,1 \leq X$	Tinggi
Jumlah		

Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Variabel Motivasi Berorganisasi

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Rendah	19	12.8	12.8	12.8
Sedang	107	72.3	72.3	85.1
Tinggi	22	14.9	14.9	100.0
Total	148	100.0	100.0	

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, terlihat jika 19 anggota pramuka atau 12,8% memiliki tingkat motivasi berorganisasi dalam kategori rendah, 107 anggota pramuka atau 72,3% memiliki tingkat motivasi berorganisasi dalam kategori sedang, dan 22 anggota pramuka atau 14,9% memiliki tingkat motivasi berorganisasi dalam kategori tinggi, maka dalam penelitian ini subjek penelitian lebih banyak dalam kategori sedang.

c. Kategorisasi variabel distres

Tabel 4.6 Rentang Skor Kategorisasi Variabel Distres

Interval Skor	Kategorisasi
$X < 15$	Rendah
$15 \leq X \leq 33$	Sedang
$X > 33$	Tinggi

Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Variabel Distres

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Rendah	23	15.5	15.5	15.5
	Sedang	110	74.3	74.3	89.9
	Tinggi	15	10.1	10.1	100.0
	Total	148	100.0	100.0	

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, terlihat jika 23 anggota pramuka atau 15,5% memiliki tingkat distres dalam kategori rendah, 110 anggota pramuka atau 74,3% memiliki tingkat distres dalam kategori sedang, dan 15 anggota pramuka atau 10,1% memiliki tingkat distres dalam kategori tinggi, maka dalam penelitian ini subjek penelitian lebih banyak dalam kategori sedang.

## B. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Kenormalan pendistribusian data dengan model regresi residual dapat dilihat melalui uji normalitas data.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

#### *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		148
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.18237964
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.037
Kolmogorov-Smirnov Z		.837
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.485</b>
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan pengujian pada tabel uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*, memiliki signifikansi 0,485 berarti  $0,485 > 0,05$ , sehingga model regresi telah memenuhi syarat kenormalan.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah data masing-masing variabel cenderung membentuk garis lurus, sehingga dapat diketahui bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lainnya (Priyanto, 2011).

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas *Perceived Social Support* dengan Distres

**ANOVA Table**

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Distres * Perceive d Social Support	Between	(Combined)	2048.679	25	81.947	1.529	.068
	Groups	Linearity	961.731	1	961.731	17.948	<b>.000</b>
		Deviation from Linearity	1086.948	24	45.290	.845	<b>.673</b>
	Within Groups		6537.395	122	53.585		
Total			8586.074	147			

Berdasarkan tabel di atas, hasil nilai signifikansi pada baris *linearity* adalah  $0,000 < 0,05$  atau pada *baris deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,673 > 0,05$ , maka bisa dikatakan linier atau terdapat hubungan yang terikat distres dan *perceived social support*.

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Linearitas Motivasi Berorganisasi dengan Distres

**ANOVA Table**

			<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Distres * Motivasi Berorganisasi	Between Groups	(Combined)	1953.092	25	78.124	1.437	.101
		Linearity	908.094	1	908.094	16.703	<b>.000</b>
		Deviation from Linearity	1044.998	24	43.542	.801	<b>.730</b>
	Within Groups		6632.982	122	54.369		
Total			8586.074	147			

Berdasarkan hasil di atas, nilai signifikansi pada baris *linearity* adalah  $0,000 < 0,05$  atau pada *baris deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,730 > 0,05$ , maka bisa dikatakan linier atau terdapat hubungan yang terikat distres dan motivasi berorganisasi.

Tabel 4.11 Kesimpulan Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Test for Linearity	Deviation from Linearity	Keterangan
1	Perceived Social Support dengan Distres	0,000	0,673	Linier
2	Motivasi Berorganisasi dengan Distres	0,000	0,730	Linier

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas baik variabel perceived social support dengan distres, maupun variabel motivasi berorganisasi dengan distres dapat dikatakan linier atau terdapat hubungan yang terikat variabel dependen dan variabel independen.

### 3. Uji Multikolinieritas

Tidak adanya ciri multikolinieritas merupakan uji regresi berganda yang baik. Uji ini berguna agar memastikan apakah terjadi korelasi kuat mengenai variabel bebas dan terikat (Ghozali, 2016).



Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	53.845	2.166		24.864	.000		
Perceived Social Support	-.764	.032	-.872	-23.890	.000	.908	1.101
Motivasi Berorganisasi	-.147	.053	-.101	-2.768	.006	.908	1.101

a. Dependent Variable:  
Distres

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, terlihat jika nilai *tolerance* sebesar 0,908 yakni berarti lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* sebesar 1,101 dimana nilai tersebut <10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas dan variabel layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

**C. Hasil Uji Hipotesis**

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.822	3.26653

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berorganisasi, Perceived Social Support

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *Adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar 0,822 atau semakin mendekati 1, yang berarti

bahwa model regresi yang digunakan semakin tepat sebagai model penduga terhadap variabel dependen, sehingga mengandung arti bahwa *perceived social support* dan motivasi berorganisasi secara simultan memberi pengaruh terhadap distres yaitu sebesar 0,822 atau 82,2%. Adapun sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen yang diteliti.

Tabel 4.14 Hasil Uji Anova

**ANOVA**

<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	7264.132	2	3632.066	<b>340.392</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	1547.186	145	10.670		
	Total	8811.318	147			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berorganisasi, Perceived Social Support

b. Dependent Variable: Distres

Berdasarkan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 340,392 > 3,06 (F tabel) dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H3 diterima. Sehingga, *perceived social support* dan motivasi berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap distres.

Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Secara Pengaruh Parsial

**Coefficients**

<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
1 (Constant)	53.845	2.166		24.864	.000
Perceived Social Support	-.764	.032	-.872	<b>-23.890</b>	<b>.000</b>
Motivasi Berorganisasi	-.147	.053	-.101	<b>-2.768</b>	<b>.006</b>

a. Dependent Variable: Distres

Dari persamaan tabel 4.15 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil uji pengaruh parsial *perceived social support* terhadap distres, diperoleh nilai t hitung sebesar  $-23,890 > t$  tabel 1,655 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Artinya *perceived social support* berpengaruh signifikan terhadap distres.
- b. Hasil uji pengaruh parsial motivasi berorganisasi terhadap distres, diperoleh nilai t hitung sebesar  $-2,768 > t$  tabel 1,655 dengan signifikansi 0,006. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H2 diterima. Artinya motivasi berorganisasi berpengaruh signifikan terhadap distres.

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 53,845 - 0,764 X_1 - 0,147 X_2$$

a.  $\alpha = 53,845$

Artinya, apabila *perceived social support* dan motivasi berorganisasi sebesar 0, maka distres sebesar 53,845.

b.  $\beta_1 = -0,764$

Nilai tersebut menunjukkan negatif, sehingga setiap peningkatan *perceived social support* per satu satuan, akan menurunkan distres sebesar 0,764.

c.  $\beta_2 = -0,147$

Nilai tersebut menunjukkan negatif, sehingga setiap peningkatan motivasi berorganisasi per satu satuan, akan menurunkan distres sebesar 0,147.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian yang berjudul pengaruh *perceived social support* dan motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari

*perceived social support* dan motivasi berorganisasi terhadap distres di kalangan anggota pramuka UIN Walisongo Semarang.

Seperti yang terlihat pada hasil penelitian ini, terlihat bahwa pada variabel distres 23 anggota pramuka memiliki distres rendah, 110 anggota pramuka memiliki distres sedang, dan 15 anggota pramuka memiliki distres tinggi. Kemudian, pada variabel *perceived social support* terdapat 43 anggota pramuka memiliki *perceived social support* rendah, 61 anggota pramuka memiliki *perceived social support* sedang, dan 44 anggota pramuka memiliki *perceived social support* tinggi. Pada variabel motivasi berorganisasi 19 anggota pramuka memiliki motivasi berorganisasi rendah, 107 anggota pramuka memiliki motivasi berorganisasi sedang, dan 22 anggota pramuka memiliki motivasi berorganisasi tinggi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga pembuktian, yakni:

**1. Pengaruh *perceived social support* terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang**

Berdasarkan pada analisis deskriptif dalam penelitian ini, *perceived social support* pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang termasuk dalam kategori sedang. Adapun hasil analisis uji parsial menunjukkan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $-23,890 > t$  tabel 1,655. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan *perceived social support* terhadap distres dengan nilai koefisien regresi  $-0,764$ . Artinya, setiap peningkatan *perceived social support* per satu satuan, akan menurunkan distres sebesar 0,764.

Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jessica (2019), yang berjudul pengaruh dukungan sosial terhadap distres psikologis pada korban *bullying* di universitas (x), memiliki bentuk persamaan regresi  $Y = 16,593 - 0,096 X$ . Artinya, apabila variabel dukungan sosial mengalami kenaikan per satu satuan, maka distres akan mengalami penurunan 0,096 dan signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Jannah dan Widodo (2020), yang berjudul pengaruh dukungan sosial dengan stres

akademik pada mahasiswa yang menjalani pembelajaran jarak jauh akibat Covid-19, juga menunjukkan hasil persamaan regresi  $Y = 115,081 - 0,184 X$ . Artinya, apabila variabel dukungan sosial mengalami kenaikan per satu satuan, maka stres akan mengalami penurunan 0,184 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, penelitian Ellis, dkk. (2023), yang berjudul pengaruh dukungan sosial orang tua terhadap stres akademik mahasiswa menunjukkan hasil persamaan regresi  $Y = 115,497 - 0,083X$ . Artinya, apabila variabel dukungan sosial mengalami kenaikan per satu satuan, maka stres akademik akan mengalami penurunan 0,083 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Taylor (2006), yang menyatakan bahwa distress dapat direduksi dengan adanya dukungan sosial. Oleh sebab itu, adanya *perceived social support* dapat mengurangi distress pada anggota pramuka.

Adanya pengaruh *perceived social support* terhadap distress sejalan dengan aspek-aspek *perceived social support* yang dikemukakan oleh Zimet, dkk. (1988), yaitu dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan *significant others*. Permasalahan faktor sosial pada distress dapat terjadi karena adanya hambatan dalam hubungan sosial yang dimiliki oleh individu. Hubungan sosial ini dapat berupa hubungan dengan keluarga, teman, dan lingkungannya. Hal tersebut sejalan dengan aspek *perceived social support* menurut Zimet, dkk. (1988). Maka, ketika individu mendapatkan *perceived social support*, maka distress yang dialami akan berkurang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan karena *perceived social support* dan distress berpengaruh negatif signifikan.

Seperti yang terlihat pada teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti secara empiris jika *perceived social support* memiliki peran untuk menurunkan distress pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang. Ketika anggota pramuka memiliki *perceived social support* yang cukup dari keluarga, teman, dan *significant others*

berupa pengurus harian di organisasi pramuka, maka anggota pramuka tersebut akan memiliki kecenderungan distres yang rendah.

## **2. Pengaruh motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang**

Motivasi berorganisasi merupakan dorongan untuk mengarahkan anggota organisasi agar bertindak sejalan dengan tujuan organisasi dan seberapa lama mereka tergerak untuk melakukannya (Robbins & Judge, 2007). Motivasi merupakan dorongan untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang menunjang keselamatan dalam organisasi. Griffin, dkk. 2000 (dalam Heryati, dkk. 2019). Seperti yang terlihat pada proses analisis deskriptif dalam penelitian ini, motivasi berorganisasi pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang termasuk dalam kategori sedang. Adapun hasil analisis uji parsial menunjukkan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $-2,768 > t$  tabel  $1,655$ . Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari motivasi berorganisasi terhadap distres dengan nilai koefisien regresi  $-0,147$ . Artinya, setiap peningkatan motivasi berorganisasi per satu satuan, akan menurunkan distres sebesar  $0,147$ .

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanda & Sugiarto (2020), yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan bentuk persamaan regresi  $Y = 40,028 - 0,227X$ . Artinya, setiap peningkatan motivasi per satu satuan, akan menurunkan stres  $0,227$  dan nilai signifikansi  $0,032 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan stres secara signifikan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Rahmawati (2021), yang berjudul pengaruh motivasi berprestasi dan efikasi diri terhadap stres akademik pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi di fakultas psikologi UIN Malang dengan bentuk persamaan regresi  $Y = 3,602 - 0,219 X$ . Artinya, setiap peningkatan motivasi berprestasi per satu satuan, akan menurunkan stres akademik  $0,219$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh

motivasi berprestasi dan stres akademik secara signifikan. Selain itu, penelitian Yasa dan Dewi (2019), yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi memiliki bentuk persamaan  $Y = 3,904 - 0,398 X$ . Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja per satu satuan, akan menurunkan stres kerja sebesar 0,3908 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dan stres kerja secara signifikan.

Adanya pengaruh motivasi berorganisasi terhadap distres sejalan dengan aspek dari Goleman (2021), yakni dorongan mencapai sesuatu, komitmen, inisiatif, dan optimis. Aspek dorongan untuk mencapai sesuatu dapat berpengaruh pada faktor distres dalam segi faktor eksternal (Heiman & Kariv, 2005). Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu, seperti keluarga, motivasi, lingkungan, dan lain-lain. Dorongan untuk mencapai sesuatu dapat memengaruhi faktor eksternal pada distres, karena ketika individu mendapatkan dorongan, individu tersebut akan merasa dirinya dibantu oleh orang lain, sehingga tekanan yang menyebabkan distres akan berkurang.

### **3. Pengaruh *perceived social support* dan motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang**

Seperti yang dapat dilihat dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa peran *perceived social support* dan motivasi berorganisasi sangat penting terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis pengaruh simultan yang memperlihatkan bahwa nilai F hitung  $340,392 > 3,06$  (F tabel) dan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan *perceived social support* (X1) dan motivasi berorganisasi (X2) terhadap distres (Y). Maka, setiap peningkatan *perceived social support* dan motivasi berorganisasi per satu satuan, akan menurunkan distres sebesar 340,392.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan *perceived social support* dan motivasi berorganisasi memiliki sumbangan sebesar 0,822

atau 82,2%. Adapun sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independen yang di teliti yaitu faktor interpersonal dan faktor situasional yang meliputi faktor fisiologid, faktor kognitif, dan faktor sosial. Sumbangan *perceived social support* dan motivasi berorganisasi yang besarnya 82,2% tersebut mendukung hasil uji hipotesis yang ketiga yaitu menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama *perceived social support* dan motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang.

Subjek dalam penelitian ini cenderung memiliki *perceived social support* yang tinggi, hal itu dapat dilihat dari persebaran data. 29,7% anggota pramuka memiliki *perceived social support* yang tinggi, kemudian 41,2% anggota pramuka memiliki *perceived social support* yang sedang, dan yang lainnya 29,1% anggota pramuka memiliki *perceived social support* yang rendah. Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan fisik dan psikologis kerabat atau anggota keluarga (Adicondro & Purnamasari, 2011 dalam Riany & Ihsana, 2021). Ketika *perceived social support* diberikan sesuai dengan kebutuhan, maka dukungan tersebut akan sangat berdampak bagi individu sehingga distres yang dialami dapat berkurang. *Perceived social support* selain memberi kenyamanan dan sikap kepedulian dengan cara memberi perhatian terhadap anggota organisasi dapat diberikan dalam bentuk fisik, emosional, penghargaan, dan nasihat atau arahan untuk membantu individu ketika mengalami masalah yang membuat individu tertekan (House dalam Smet, 1994).

Kemudian, seberapa kuat pengaruh dari *perceived social support* terhadap distres dapat dilihat juga pada hasil yang menunjukkan koefisien sebesar -0,764. Koefisien tersebut memiliki arti bahwa setiap ada 1% nilai tambahan pada *perceived social support*, secara langsung akan mengurangi nilai dari distres sebesar 0,764. Hasil ini juga menunjukkan bahwa *perceived social support* merupakan faktor yang



paling memengaruhi distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang.

Seperti yang terlihat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *perceived social support* merupakan faktor terpenting. Semakin tinggi *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, maka semakin rendah distres. Sebaliknya, semakin rendah *perceived social support*, maka semakin tinggi distresnya.

Penelitian ini telah dilakukan dan dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan pedoman dan prosedur ilmiah yang ada. Namun, peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan dalam penulisan ini yaitu keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya. Selain itu, skala penelitian disebarluaskan secara online menggunakan media *google form*, sehingga subjek mungkin memiliki kesulitan memahami maksud dari setiap pernyataan dalam skala penelitian. Peneliti tidak dapat mengawasi secara langsung subjek, sehingga apabila subjek menghadapi pernyataan yang sulit dimengerti dapat menyebabkan subjek mengisi seadanya dan hasil jawaban menjadi bias.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan terhadap anggota pramuka UIN Walisongo Semarang dengan sampel berjumlah 148 anggota pramuka, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan *perceived social support* terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang. Semakin tinggi *perceived social support*, maka distres akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah *perceived social support*, maka distres akan semakin tinggi.
2. Hasil uji hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang. Semakin tinggi motivasi berorganisasi, maka distres akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah motivasi berorganisasi, maka distres akan semakin tinggi.
3. Hasil uji hipotesis ketiga diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan *perceived social support* dan motivasi berorganisasi terhadap distres pada anggota pramuka UIN Walisongo Semarang. Semakin tinggi *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, maka distres akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah *perceived social support* dan motivasi berorganisasi, maka distres akan semakin tinggi.

#### **B. Saran-Saran**

##### **1. Bagi Mahasiswa**

Mahasiswa UIN Walisongo Semarang dan pada khususnya anggota pramuka UIN Walisongo Semarang diharapkan untuk meningkatkan *perceived social support* dan motivasi berorganisasi guna menyelesaikan masalah di dalam organisasi, sehingga dapat menurunkan distres pada anggota organisasi.

## 2. **Bagi Organisasi**

Bagi organisasi pramuka UIN Walisongo Semarang hendaknya lebih perhatian dan peduli terhadap sesama, terlebih dari lingkungan organisasi, keluarga, dan pertemanan. Memberikan *perceived social support* dan motivasi berorganisasi akan mengurangi distres. Selalu memberikan dukungan atas segala yang sedang dialami keluarga, teman, maupun pengurus organisasi.

## 3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya, penyebaran skala dapat secara langsung selain menggunakan internet atau media sosial. Dengan demikian, peneliti dapat mengawasi secara langsung proses pengisian skala penelitian dan membantu subjek yang mengalami kesulitan dalam memahami pernyataan skala penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, H. (2012). *Pengaruh kompetensi pedagogik dan pemanfaatan media pembelajaran terhadap efektivitas pembelajaran* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Aliyah, P. N., & Kusdiyati, S. (2021). Pengaruh perceived social support terhadap psychological distress pada remaja sma di masa pandemi covid-19. *Jurnal Riset Psikologi* 1(1), 59-68. <https://doi.org/10.29313/jrp.v1i1.226>
- Altman, I. & Taylor, D.A. (2006). *Psikologi sosial*. Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Amelia, R. (2022). *Hubungan social support dan self compassion dengan optimism pada mahasiswa akhir yang sedang menyelesaikan skripsi di masa pandemi COVID-19* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Amroini, A. (2019). *Hubungan antara dukungan sosial orang tua dengan motivasi mengikuti ekstrakurikuler palang merah remaja di MAN 1 Lamongan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Anggraeni, A. N. (2020). *Kontribusi adversity quotient dan perceived social support dalam membangun kemampuan penyesuaian diri santri tahun pertama SMP Modern Al-Rifa'ie Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Azwar, S. (2005). *Signifikan atau sangat signifikan*. Buletin Psikologi UGM, 13 (1), 38-44.
- Azwar, S.(2007). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- (2013). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- (2015). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- (2018). *Dasar-dasar psikometrika* (ed. 3). Pustaka Pelajar.

- Baharuddin & Wahyuni, E. N. (2015). *Teori belajar & pembelajaran*. Ar-Ruzz Media.
- Barlow, D., & Durand, V. (2005). *Abnormal psychology: An integrative approach*. Thomson Wadsworth.
- Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2006). *Social psychology*. Pearson Education India.
- Barrera, M. (1986). *Distinctions between social support concepts, measures, and models*. American journal of community psychology, 14(4),413-445. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/BF00922627>
- Bart, S. (1994). *Psikologi kesehatan*. PT. Grasindo.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga press.
- Carter, C. (2004). *Quantitative psychological research: a student's handbook*. Psychology Press.
- Chernis, C & Goleman, D. (2001) . *The emotionally intelligent workplace*. Jossey Bass a Willey Company.
- Cohen, S. E., & Syme, S. L. (2005). *Social support and health*. Academic Press.
- Daawi, M. M., & Nisa, W. I. (2021). Pengaruh dukungan sosial terhadap tingkat stres dalam penyusunan tugas akhir skripsi. *Psikodinamika: Jurnal Literasi Psikologi*, 1(1), 67-75. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v1i1.556>
- Dahlem, N. W., Zimet, G. D., & Walker, R. R. (1991). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support: A confirmation study. *Journal of Clinical Psychology*, 47(6), 756–761. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(199111\)47:63.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/1097-4679(199111)47:63.0.CO;2-L)
- Dantes, N. (2012). *Metode penelitian*. Penerbit Andi.
- Dewayani, A., Sukarlan, A. D., & Turnip, S. S. (2011). Perceived peer social support dan psychological distress mahasiswa universitas indonesia. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 15(2), 86-93. <https://doi.org/10.7454/mssh.v15i2.1303>

- Djarmiko, Y. H. (2002). *Perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Ellis, R., Sampe, P. D., Mahaly, S., & Makulua, I. J. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres akademik mahasiswa. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogik dan Dinamika Pendidikan*, 11(1), 102-110.  
<https://doi.org/10.30598/pedagogikavol11issue1page102-110>
- Erikson, E. (1989). *Identitas dan siklus hidup manusia*. Gramedia.
- Fakhria, M., & Setiowati, E. A. (2017). Motivasi berprestasi siswa ditinjau dari fasilitasi sosial dan ketakutan akan kegagalan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 29-42.  
<http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1279>
- Faqih, M. F. (2020). *Pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap stres akademik mahasiswa Malang yang bekerja* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Fitri, F. A. (2022). The difference between a junior high school student's stress level applying a full day and half day school system. *Jurnal Medika Hutama*, 3(2), 2241-2247.  
<https://jurnalmedikahutama.com/index.php/JMH/article/view/442>
- Fridayanto, S., Laely, N., & Rahayu, B. (2021). Pengaruh motivasi, stres, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. United Motors Centre. *Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 2(1), 114-130.  
<https://doi.org/10.30737/risk.v2i1.1793>
- Ghozali, I. & Fuad. (2005). *Structural equation modeling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariete*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goliszek, A. (2005). *Second manajemen stres*. PT Buana Ilmu Populer.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2004). *Statistics for the behavioral sciences*. Thomson Wadsworth

- Greenberg, J., & Robert A. B. (2003). *Behavior in organization*. Prentice Hall.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menguasai SPSS panduan praktis mengolah data penelitian new edition buku untuk orang yang (merasa) tidak bisa dan tidak suka statistika*. Deepublish.
- Guntur, S. (2013). *Tingkat stres kerja guru sekolah luar biasa*. Universitas Sanata Dharma.
- Hadi, S. (1991). *Statistik dalam basica Jilid 1*. Penerbit Andi.
- Hapsari, R. D., Putri, A. M., & Fitriani, D. (2019). Hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres orang tua dengan anak penderita autisme. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 1(2), 74-84. <https://doi.org/10.36269/psyche.v1i2.101>
- Hastoprojokusumo, M. B. (2016). *Pengaruh perceived social support pada career adaptability mahasiswa tingkat akhir*. Universitas Sanata Dharma.
- Heryati, A. N., Nurahaju, R., Nurcholis, G., & Nurcahyo, F. A. (2019). Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 191-200. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3346>
- House, J. S., & Khan, R. L. (1985). *Measures and concepts of social support, In social support and Health*. Academic Press.
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi perkembangan*. Erlangga.
- Husnar, A. Z., Saniah, S., & Nashori, F. (2017). Harapan, tawakal, dan stres akademik. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 94-105. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1179>
- Ilmiyah, F. (2015). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi PR Trubus Alami Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Izzah, F. N., & Ariana, A. D. (2022). Hubungan perceived social support dengan perilaku non-suicidal self-injury pada remaja. *Buletin*

- Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 70-77.  
<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Jannah, S. M., & Widodo, P. B. (2021). *Hubungan antara dukungan sosial dengan stres akademik pada mahasiswa yang menjalani pembelajaran jarak jauh akibat covid-19* (Doctoral dissertation, Undip).
- Jessica, F. (2019). Pengaruh dukungan sosial terhadap distress psikologis pada korban bullying di universitas "X" (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Kalsum, T. P. U. (2017). *Gambaran Stresor Terhadap Kejadian Stres Pada Petugas Pemadam Kebakaran Di Dinas Pecegahan Pemadam Kebakaran (DP2K) Kota Medan Tahun 2017* (Doctoral dissertation).
- Kariv, D., & Heiman, T. (2005). Task-oriented versus emotion-oriented coping strategies: the case of college students. *College Student Journal*, 39(1).
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S. L., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological medicine*, 32(6), 959-976. <https://doi.org/10.1017/S0033291702006074>
- Kuntjoro, Z. (2004). *Social support pada lansia*. [http://www.e-psikologi.com/epsi/lanjutusia\\_detail.asp?id183](http://www.e-psikologi.com/epsi/lanjutusia_detail.asp?id183)
- Laksana, S. O., & Virilia, S. (2019). Pengaruh dukungan sosial terhadap resiliensi pada mantan pecandu narkoba. *Psychopreneur Journal*, 3(2), 55-62. <https://doi.org/10.37715/psy.v3i2.1371>
- Laksmi, O. D., Chung, M. H., Liao, Y. M., & Chang, P. C. (2020). *Multidimensional scale of perceived social support in Indonesian adolescent disaster survivors: a psychometric evaluation*. *PLoS One*, 15(3), e0229958.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0229958>



- Latipun. (2015). *Psikologi eksperimen* (ed.3). UMM Press.
- Lim, M. T. A. F., & Kartasasmita, S. (2019). Dukungan internal atau eksternal; self-compassion dan perceived social support sebagai prediktor stres. *Jurnal muara ilmu sosial, humaniora, dan seni*. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.1587>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P. A. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan Bandung*. Rosdakarya.
- Margono. (2004). *Metodologi penelitian pendidikan*. Rineka Cipta.
- Maslow, A. H. M. (1994). *Kepribadian: teori motivasi dengan pendekatan hirarki kebutuhan manusia*. Terjemahan Seri Manajemen. Pustaka Binaman Presindo.
- Matthews, G. (2007). Distress. *Encyclopedia of stress*. Academic Press.
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (2003). *Social causes of psychological distress*. Transaction Publishers.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead, G. & Griffin W.R. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat
- Nur, B. S. (2021). *Pengaruh dukungan sosial terhadap tingkat stress perawat di masa pandemi covid-19 di Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Orina, D. (2015). *Pengaruh persepsi dukungan sosial terhadap kesejahteraan subjektif pada istri yang belum memiliki anak* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Passer, M. W., & Smith, R. E. (2007). *Psychology: the science of mind and behavior*. McGraw-Hill.
- Pawirosumarto, S. (2016). Pengaruh kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan terhadap kepuasan pengguna sistem e-

- learning. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(3), 416-433.  
<https://core.ac.uk/reader/293654210>
- Priatna, T. (2017). *Prosedur penelitian pendidikan*. CV. Insan Mandiri.
- Priyanto, D. (2010). *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS*. Gava Media.
- Priyanto, D. (2013) . *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS*. Gava Media.
- Priyatno, E. (2009). *SPSS 22 pengolahan data praktis*. PT Mediakom.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode penelitian kuantitatif untuk administrasi publik dan masalah-masalah sosial*. Gava Media.
- Putra, P. S. P., & Susilawati, L. K. P. A. (2018). Hubungan antara dukungan sosial dan self efficacy dengan tingkat stres pada perawat di rumah sakit umum pusat sanglah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(1), 145-157.
- Putri, E. R. (2022). *Pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap stress akademik mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Rahadiansyah, M. R., & Chusairi, A. (2021). Pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap tingkat stres mahasiswa yang mengerjakan skripsi. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2),1290-1297.  
<http://ejournal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Rahmawati, R. A. (2021). *Pengaruh motivasi dan efikasi diri terhadap stres akademik pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi di fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ramayulis. (2002). *Psikologi agama*. Kalam Mulia.
- Riany, Y. E., & Ihsana, A. (2021). Parenting stress, social support, self-compassion, and parenting practices among mothers of children

- with ASD and ADHD. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(1), 47-60. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i1.6681>
- Richard, G. (2010). *Serial konsep-konsep kunci psikologi*. Taylor Francis.
- Riduwan & Sunarto. (2012). *Pengantar statistika untuk penelitian: pendidikan, sosial, komunikasi, ekonomi dan bisnis*. Alfabeta.
- Rifah, S. N. S. (2021). *Hubungan konformitas dengan prokrastinasi akademik pada mahasiswa baru Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Robbins SP, & Judge. (2007). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rohmah, Q. (2017). *Pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap stres pada mahasiswa yang mengerjakan skripsi di Universitas Muhammadiyah Malang* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Salmon, A. G., & Santi, D. E. (2021). Dukungan sosial dengan stres akademik mahasiswa perantau dalam pembelajaran daring di masa pandemi covid-19. *In Seminar Nasional Psikologi UM*, 1(1). 128-135.
- Santoso. (2016). *Statistika hospitalitas*. Deepublish.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons..
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., & Pierce, G. R. (1990). Social support: the search for theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9(1), 133–147. <https://doi.org/10.1521/jscp.1990.9.1.133>
- Shaleh, A. R., Rahayu, A., Zubeir, A., & Istiqlal, A. (2020). Gratitude and social support as predictors for fishermen's subjective well-being. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 75-88. <http://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4859>
- Siswanto, S. (2008). Validitas sebagai alat penentuan kehandalan tes hasil belajar. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 6(1). <http://dx.doi.org/10.21831/jpai.v6i1.1795>

- Sitompul, A. R. (2021). *Pengaruh psychological distress terhadap personal growth initiative pada dewasa awal dengan riwayat mengalami kekerasan masa anak* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sitompul, A. R. (2021). *Pengaruh psychological distress terhadap personal growth initiative pada dewasa awal dengan riwayat mengalami kekerasan masa anak* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Soesilo, T. D. (2018). *Penelitian inferensial dalam bidang pendidikan*. Satya Wacana University Press
- Sufren, Y. N. (2013). *Mahir menggunakan SPSS secara otodidak*. Elex Media Komputindo.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal ilmu sosial dan humaniora*, 9(2). <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- (2013). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- (2018). *Metodologi penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaiman, E., & Mawati, A. (2019). Pengaruh stress kerja, dukungan sosial, dan motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Icu Rsud Gunung Jati kota Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1). <http://oaj.stiecirebon.ac.id/index.php/jem/article/download/6/6>
- Umar, H. (2005). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Grafindo Persada.

- Usman, H., & Setiady, P. (2006). *Metodologi penelitian sosial*. PT Bumi Aksara.
- Utamie, P. (2009). *Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru YPE GKI Salatiga* (Doctoral dissertation, Tesis. Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana).
- Wexley, K., & Yukl, G. (2003). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Rineka Cipta.
- Willkinson, G. (2002). *Understanding stress*. Family Doctor Publications.
- Wiratna, S. (2015). *Metodelogi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka baru press.
- Witanto, M. I. (2022). *Hubungan antara perceived social support dan stres kerja pada pekerja industri kreatif*. Universitas Sanata Dharma.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. E-Jurnal Manajemen Unud, 8(3), 1203-1229. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p2>
- Yuliana, S., Supardi, S., & Wulandari, M. (2019). Analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 5(1), 1-17. <https://doi.org/10.31328/jim.v5i1.931>
- Yuliara. (2016) . *Regresi linier berganda*. Universitas Udayana.
- Yuwono. (2010). Mengelola stres dalam perspektif islam dan psikologi. *Psycho Idea*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.30595/psychoidea.v8i2.231>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S.G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assesment*, 52(1), 30-41 [https://doi.org/10.120.1207/s1532775201\\_2](https://doi.org/10.120.1207/s1532775201_2)

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1. Data Pra Riset

No.	Subjek	Aspek Distres		
		Aspek Fisik	Aspek Psikis	Aspek Perilaku
1.	SA (22)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesulitan tidur karena mengkhawatirkan kegiatan yang akan dilakukan</li> <li>• Kaki dan tangan terasa dingin saat akan memulai kegiatan</li> <li>• Kaki dan kepala sering terasa lelah</li> <li>• Kehilangan nafsu makan saat beraktivitas</li> <li>• Gangguan pencernaan akibat melewatkan waktu makan</li> <li>• Sesak dada dan ketidaknyamanan pernapasan yang disebabkan oleh aktivitas yang berlebihan dan kurang tidur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cenderung lupa dengan rencana yang akan dilakukan salah satunya karena terlalu banyak pertimbangan</li> <li>• Pikiran kacau</li> <li>• Sulit berkonsentrasi</li> <li>• Merasa cemas ketika melakukan kegiatan</li> <li>• Jika cemas, biasanya menyendiri terlebih dahulu</li> <li>• Berpikir obsesif</li> <li>• Sulit mengambil keputusan karena terlalu banyak berpikir ulang</li> <li>• Mimpi buruk yang disebabkan karena terlalu banyak berpikir</li> <li>• Mudah tersinggung</li> <li>• Mudah teralihkan perhatiannya ketika melakukan kegiatan yang padat</li> <li>• Gelisah</li> <li>• Cemas</li> <li>• Takut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menarik diri ketika mulai bosan dengan kegiatan organisasi</li> <li>• Tidak termotivasi karena kurangnya dukungan sosial dari teman sebaya dan atasan, merasa ragu-ragu untuk maju dan stagnan</li> <li>• Kadang-kadang, bersikap emosional</li> <li>• Kadang-kadang merasa terasingkan ketika orang lain jarang memberi motivasi</li> <li>• Sering absen dari kegiatan karena stres</li> <li>• Motivasi rendah</li> <li>• Merasa terbebani</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sedih</li> <li>• depresi yang disebabkan karena tekanan kegiatan</li> <li>• Merasa tidak berharga saat sedang di evaluasi kegiatan tanpa apresiasi</li> </ul>	
2.	LF (21)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sakit kepala saat mengurus laporan pertanggungjawaban kegiatan</li> <li>• Sulit tidur ketika dapat tanggung jawab lebih misalnya menjadi penanggung jawab seksi kegiatan, membuat surat, dan laporan pertanggungjawaban</li> <li>• Sakit kepala saat menangani laporan kegiatan</li> <li>• Kurang tidur setelah melakukan tugas tambahan seperti mengurus administrasi kegiatan, menulis surat, dan membuat laporan pertanggungjawaban.</li> <li>• Kehilangan nafsu makan saat melakukan kegiatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudah lupa saat dimintai membawa barang akhirnya stress saat kegiatan</li> <li>• Pikiran kacau</li> <li>• Sulit berkonsentrasi sehingga memengaruhi perkuliahan</li> <li>• Merasa cemas karena tidak bisa membagi waktu</li> <li>• Berpikir obsesif ketika ada masalah dalam organisasi, dan memilih untuk menarik diri terlebih dahulu</li> <li>• Sulit mengambil keputusan</li> <li>• Mudah marah karena lelah mengkhawatirkan apa yang dipikirkan orang lain</li> <li>• Merasa mudah tersinggung</li> <li>• Cemas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurangnya kemampuan bersosialisasi</li> <li>• Takut mengambil risiko</li> <li>• Menarik diri karena mereka merasa tidak berharga</li> <li>• Mudah tersinggung</li> <li>• Tidak dapat mengkomunikasikan emosi yang sebenarnya</li> <li>• Tidak responsif terhadap tantangan</li> <li>• Sering absen karena merasa malas dengan lingkungan sekitar</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Khawatir jika belum menyelesaikan tugas-tugas</li> <li>• Takut ditegur oleh atasan ketika ada masalah di organisasi.</li> <li>• Merasa tidak penting jika Anda tidak dicari saat pergi.</li> <li>• Mengalami kesepian ketika teman dekat tidak menghadiri kegiatan</li> <li>• Menyalahkan diri sendiri ketika tanggung jawab yang diberikan tidak dikerjakan dengan baik</li> </ul>	
3.	FH (23)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sakit kepala karena memikirkan masalah organisasi</li> <li>• Detak jantung yang cepat selama pemilihan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kelelahan tubuh dan mental</li> <li>• Pikiran kacau karena harus mengatur kegiatan</li> <li>• Terkadang sulit membuat keputusan</li> <li>• Terkadang berbicara sendiri tapi di batin</li> <li>• Kegelisahan</li> <li>• Kesepian</li> <li>• Terkadang frustrasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadang-kadang menarik diri</li> <li>• Tidak termotivasi</li> <li>• Mudah bertengkar</li> <li>• Kadang-kadang cepat merasa terasing</li> <li>• Tidak responsif terhadap tantangan</li> <li>• Sering absen dari kegiatan</li> <li>• Motivasi rendah</li> <li>• Komunikasi yang buruk</li> <li>• Terlalu banyak bekerja</li> </ul>
4.	NF (20)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sakit kepala karena terlalu banyak pikiran saat mengorganisir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemikiran yang tidak terkendali dan kurangnya konsentrasi saat melakukan tugas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menarik diri dari lingkungan</li> <li>• Kadang-kadang kurang motivasi</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tangan dan kaki terasa dingin saat gugup dan ketakutan saat diwawancarai untuk pekerjaan</li> <li>• Detak jantung yang terkadang menjadi cepat</li> <li>• Kehilangan nafsu makan saat melakukan kegiatan</li> <li>• Gangguan pencernaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perasaan cemas sesekali</li> <li>• Kesulitan membuat keputusan</li> <li>• Mudah tersinggung ketika keadaan menjadi kacau</li> <li>• Merasa gelisah, terganggu, gugup, ketakutan, tidak bahagia</li> <li>• Merasa butuh bantuan</li> <li>• Merasa putus asa ketika tidak ada jalan keluar</li> <li>• Merasa kesepian</li> <li>• Ketika keadaan menjadi kacau dan tidak ada jalan keluar, menyalahkan diri sendiri, dan frustrasi</li> </ul>	
5.	AMD (19)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sakit kepala karena terus menerus memikirkan masalah organisasi</li> <li>• Tekanan pada leher dan tenggorokan karena kurang tidur</li> <li>• Kram pada otot-otot saat beraktivitas lama</li> <li>• Sulit tidur karena mengkhawatirkan hal-hal akan terjadi</li> <li>• Tekanan darah tinggi karena emosi yang tidak stabil, yang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudah tersinggung karena sering bertemu dengan orang yang memiliki sudut pandang yang berlawanan saat berpartisipasi dalam kegiatan</li> <li>• Pikiran kacau ketika kegiatan yang dijadwalkan bertentangan dengan tugas kuliah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak dapat berinteraksi dengan orang lain ketika kelelahan setelah beraktivitas</li> <li>• Kadang-kadang takut mengambil risiko</li> <li>• Menarik diri untuk berkonsentrasi pada tujuan tertentu</li> <li>• Cepat terlibat dalam perselisihan</li> <li>• Merasa dikucilkan karena tidak ada orang yang sependapat</li> </ul>

		<p>memicu berbagai hal terutama saat berkomunikasi dengan teman sebaya</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nadi yang berdenyut cepat saat berada di tengah-tengah orang banyak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjadi sangat marah sehingga kehilangan kendali atas diri sendiri</li> <li>• Menjadi mudah terganggu</li> <li>• Menjadi mudah gelisah</li> <li>• Merasa tidak bahagia karena merasa tidak memiliki siapa-siapa di organisasi ini, khawatir dan takut akan terjadinya hal-hal buruk</li> <li>• Terkadang depresi, terkadang putus asa</li> <li>• Terkadang pesimis</li> <li>• Merasa tidak berharga karena sering diabaikan di dalam organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadang-kadang tidak dapat menyampaikan pemikiran yang sebenarnya</li> <li>• Menunjukkan sedikit inisiatif ketika mereka sedang tidak enak badan</li> <li>• Kadang-kadang bersikap terlalu mengontrol</li> </ul>
--	--	--	---	--

## Lampiran 2. Skala Penelitian Uji Coba

### Skala Pertama

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa murung.					
2	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa murung sehingga tidak ada satupun yang membuat saya kembali bersemangat.					
3	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa tidak ada harapan.					
4	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa kurang istirahat juga gelisah.					
5	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa kurang istirahat hingga tidak bisa duduk dengan tenang.					
6	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa lelah tanpa alasan yang jelas.					
7	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa segala sesuatu adalah perjuangan.					
8	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa tidak berharga.					
9	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa cemas.					
10	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa gugup hingga tidak ada satupun yang dapat menenangkan saya.					

### Skala Kedua

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa dapat menceritakan kekhawatiran saya pada teman.				
2	Saya memiliki sosok atasan yang peduli terhadap perasaan saya.				
3	Saya memiliki atasan yang bersedia untuk saling bertukar cerita dengan saya.				
4	Saya merasa kurang mendapatkan perhatian dari keluarga saya.				
5	Teman-teman saya bersikap cuek terhadap keadaan saya.				
6	Saya merasa mendapatkan dukungan yang saya butuhkan dari keluarga saya.				
7	Teman-teman saya selalu mencoba untuk membantu setiap saya memiliki masalah.				
8	Saya memiliki teman yang bersedia untuk berbagi suka dan duka.				
9	Saya memiliki atasan yang dapat memberikan kenyamanan bagi saya.				
10	Keluarga saya bersedia membantu saya dalam membuat keputusan.				
11	Saya merasa telah mendapatkan perhatian yang saya butuhkan dari atasan saya.				
12	Atasan saya selalu mencoba untuk membantu setiap saya memiliki masalah.				
13	Saya memiliki keluarga yang dapat memberikan kenyamanan bagi saya.				
14	Saya memiliki atasan yang selalu ada saat saya membutuhkan				

15	Saya merasa dapat mengandalkan teman-teman ketika sedang memiliki masalah.				
----	--	--	--	--	--

### Skala Ketiga

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa bersemangat menjadi panitia bila banyak anggota organisasi yang berpartisipasi dalam kegiatan.				
2	Saya enggan untuk aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi.				
3	Saya dapat menyelesaikan tugas organisasi dengan baik.				
4	Saya merasa cuek ketika ada permasalahan di organisasi.				
5	Saya merasa pasrah ketika tujuan saya tidak tercapai.				
6	Saya enggan menyelesaikan tugas organisasi yang diberikan.				
7	Saya merasa tidak peduli dengan kemajuan organisasi.				
8	Saya enggan mengaplikasikan ilmu yang saya dapat di organisasi yang saya ikuti.				
9	Saya ikut berpartisipasi untuk memajukan organisasi yang saya ikuti.				
10	Saya enggan untuk memberikan ide-ide baru.				
11	Saya enggan untuk belajar di dalam organisasi.				
12	Saya mampu mengenali potensi diri saya lebih dalam setelah aktif di organisasi yang saya ikuti.				

13	Saya berusaha mencari solusi saat ada permasalahan di organisasi.				
14	Saya mempelajari banyak hal di organisasi yang saya ikuti.				
15	Saya suka memberikan ide- ide baru untuk memajukan organisasi.				
16	Saya berusaha mengharumkan nama organisasi atas prestasi yang saya capai.				

### Lampiran 3. Hasil Uji Skala *Kessler Psychological Distress*

#### a. Validitas

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	28.2667	46.340	.777	.862
X2	28.8000	47.890	.746	.866
X3	29.1333	46.051	.684	.868
X4	27.4667	49.499	.717	.869
X5	28.2667	47.513	.578	.877
X6	28.5000	46.328	.611	.874
X7	27.3667	57.826	<b>-.004</b>	.908
X8	28.8667	46.326	.740	.864
X9	28.3000	46.562	.690	.868
X10	28.8333	45.868	.665	.870

#### b. Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	9

**Lampiran 4. Hasil Uji Skala *Multidimensional Scale of Perceived Social Support***

**a. Validitas**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	36.4667	25.775	.333	.777
X2	36.3000	23.390	.736	.741
X3	36.4667	25.016	.314	.783
X4	36.7000	30.493	<b>-.238</b>	.819
X5	36.7333	32.892	<b>-.534</b>	.836
X6	35.8333	26.144	.371	.773
X7	35.8000	25.131	.556	.759
X8	35.7000	24.148	.640	.751
X9	36.2667	23.926	.654	.749
X10	35.9333	26.616	<b>.239</b>	.785
X11	36.3000	23.321	.811	.737
X12	36.2667	24.409	.779	.746
X13	35.8333	25.730	.363	.774
X14	36.3333	24.230	.728	.747
X15	36.2667	25.306	.542	.761

**b. Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	12



## Lampiran 5. Hasil Uji Skala Motivasi Berorganisasi

### a. Validitas

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	39.5333	28.257	.520	.795
X2	39.7000	29.597	.301	.811
X3	39.9333	34.616	<b>-.279</b>	.844
X4	39.0333	28.378	.621	.791
X5	39.0667	29.168	.470	.799
X6	39.5667	27.978	.673	.787
X7	38.9333	27.857	.615	.789
X8	39.0333	28.171	.593	.791
X9	39.1667	28.695	.413	.803
X10	39.4667	27.706	.597	.790
X11	39.5000	27.224	.722	.782
X12	39.0333	27.757	.556	.792
X13	39.4667	28.395	.674	.789
X14	39.5000	29.224	.471	.799
X15	39.9000	36.024	<b>-.433</b>	.854
X16	39.1667	28.351	.457	.800

### b. Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	14

## Lampiran 6. Skala Penelitian Setelah Uji Coba

### Skala Pertama

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa murung.					
2	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa murung sehingga tidak ada satupun yang membuat saya kembali bersemangat.					
3	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa tidak ada harapan.					
4	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa kurang istirahat juga gelisah.					
5	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa kurang istirahat hingga tidak bisa duduk dengan tenang.					
6	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa lelah tanpa alasan yang jelas.					
7	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa tidak berharga.					
8	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa cemas.					
9	Dalam empat minggu terakhir, saya merasa gugup hingga tidak ada satupun yang dapat menenangkan saya.					

### Skala Kedua

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa dapat menceritakan kekhawatiran saya pada teman.				
2	Saya memiliki sosok atasan yang peduli terhadap perasaan saya.				
3	Saya memiliki atasan yang bersedia untuk saling bertukar cerita dengan saya.				
4	Saya merasa mendapatkan dukungan yang saya butuhkan dari keluarga saya.				
5	Teman-teman saya selalu mencoba untuk membantu setiap saya memiliki masalah.				
6	Saya memiliki teman yang bersedia untuk berbagi suka dan duka.				
7	Saya memiliki atasan yang dapat memberikan kenyamanan bagi saya.				
8	Saya merasa telah mendapatkan perhatian yang saya butuhkan dari atasan saya.				
9	Atasan saya selalu mencoba untuk membantu setiap saya memiliki masalah.				
10	Saya memiliki keluarga yang dapat memberikan kenyamanan bagi saya.				
11	Saya memiliki atasan yang selalu ada saat saya membutuhkan				
12	Saya merasa dapat mengandalkan teman-teman ketika sedang memiliki masalah.				

### Skala Ketiga

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa bersemangat menjadi panitia bila banyak anggota organisasi yang berpartisipasi dalam kegiatan.				
2	Saya enggan untuk aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh organisasi.				
3	Saya merasa cuek ketika ada permasalahan di organisasi.				
4	Saya merasa pasrah ketika tujuan saya tidak tercapai.				
5	Saya enggan menyelesaikan tugas organisasi yang diberikan.				
6	Saya merasa tidak peduli dengan kemajuan organisasi.				
7	Saya enggan mengaplikasikan ilmu yang saya dapat di organisasi yang saya ikuti.				
8	Saya ikut berpartisipasi untuk memajukan organisasi yang saya ikuti.				
9	Saya enggan untuk memberikan ide-ide baru.				
10	Saya enggan untuk belajar di dalam organisasi.				
11	Saya mampu mengenali potensi diri saya lebih dalam setelah aktif di organisasi yang saya ikuti.				
12	Saya berusaha mencari solusi saat ada permasalahan di organisasi.				
13	Saya mempelajari banyak hal di organisasi yang saya ikuti.				
14	Saya berusaha mengharumkan nama organisasi atas prestasi yang saya capai.				

### Lampiran 7. Skor Responden

No.	Distres (Y)	<i>Perceived Social Support</i> (X1)	Motivasi Berorganisasi (X2)
1	27	23	47
2	21	33	40
3	35	15	44
4	9	42	49
5	23	34	44
6	22	29	38
7	15	38	43
8	32	24	33
9	28	20	45
10	19	40	37
11	39	15	46
12	19	36	51
13	45	6	38
14	23	35	45
15	30	20	44
16	22	34	40
17	18	41	41
18	19	33	36
19	20	30	48
20	16	40	43
21	18	33	47
22	22	32	42
23	35	16	39
24	24	31	48
25	18	37	49
26	27	34	44
27	19	42	42
28	16	43	39
29	24	34	38
30	24	30	43
31	14	39	44
32	23	31	41
33	14	41	53
34	23	30	39
35	23	31	38
36	20	40	38
37	38	18	27
38	24	34	34

39	22	40	46
40	25	24	47
41	30	21	39
42	22	32	38
43	21	30	43
44	28	27	36
45	24	35	51
46	17	37	51
47	9	48	47
48	9	48	44
49	13	40	51
50	19	35	39
51	21	34	37
52	16	42	37
53	13	35	53
54	21	34	37
55	16	44	39
56	12	40	41
57	34	17	38
58	26	30	48
59	22	29	45
60	10	47	42
61	25	22	45
62	22	32	40
63	14	54	42
64	24	32	46
65	16	38	39
66	25	37	41
67	20	34	33
68	31	23	39
69	18	42	41
70	29	32	42
71	12	44	51
72	18	36	41
73	11	46	41
74	21	39	40
75	21	38	39
76	17	37	40
77	16	39	39
78	11	46	40
79	25	27	42

80	23	32	41
81	17	37	42
82	33	21	42
83	31	26	41
84	31	23	33
85	32	23	35
86	26	31	52
87	30	28	38
88	13	40	47
89	17	38	37
90	9	43	54
91	17	42	44
92	22	32	47
93	34	18	37
94	35	20	47
95	33	22	32
96	15	37	51
97	34	22	31
98	25	31	46
99	24	28	42
100	19	44	45
101	19	36	43
102	12	52	38
103	22	35	40
104	31	23	38
105	10	51	45
106	15	36	45
107	33	21	38
108	21	37	39
109	32	23	30
110	15	40	47
111	29	25	35
112	22	31	41
113	18	34	43
114	25	35	44
115	27	24	37
116	19	34	43
117	21	37	34
118	34	25	40
119	34	20	33
120	31	29	43

121	9	53	46
122	9	41	38
123	27	27	40
124	29	32	34
125	26	29	37
126	14	49	48
127	32	20	49
128	37	26	46
129	14	49	48
130	42	22	53
131	21	31	40
132	34	21	31
133	29	27	35
134	27	32	45
135	31	21	37
136	33	29	35
137	17	39	44
138	27	27	41
139	28	28	45
140	35	20	37
141	14	41	50
142	26	36	38
143	16	31	43
144	18	40	43
145	13	44	47
146	22	26	49
147	30	27	48
148	31	23	35



**Lampiran 8. Hasil SPSS Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.18237964
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.037
Kolmogorov-Smirnov Z		.837
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.485</b>
a. Test distribution is Normal.		

**Lampiran 9. Hasil SPSS Uji Linearitas *Perceived Social Support* Terhadap Distres**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Distres * Perceived Social Support	Between Groups	(Combined) Linearity	2048.679	25	81.947	1.529	.068
		Deviation from Linearity	961.731	1	961.731	17.948	<b>.000</b>
			1086.948	24	45.290	.845	<b>.673</b>
Within Groups			6537.395	122	53.585		
Total			8586.074	147			

**Lampiran 10. Hasil SPSS Uji Linearitas Motivasi Berorganisasi Terhadap Distres**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Distres * Motivasi Berorganisasi	Between Groups	(Combined)	1953.092	25	78.124	1.437	.101
		Linearity	908.094	1	908.094	16.703	<b>.000</b>
		Deviation from Linearity	1044.998	24	43.542	.801	<b>.730</b>
Within Groups			6632.982	122	54.369		
Total			8586.074	147			

**Lampiran 11. Hasil SPSS Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	53.845	2.166		24.864	.000		
Perceived Social Support	-.764	.032	-.872	-23.890	.000	<b>.908</b>	<b>1.101</b>
Motivasi Berorganisasi	-.147	.053	-.101	-2.768	.006	<b>.908</b>	<b>1.101</b>

a. Dependent Variable:

Distres

## Lampiran 12. Hasil SPSS Uji T, Uji F, dan Uji Hipotesis

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53.845	2.166		24.864	.000
Perceived Social Support	-.764	.032	-.872	<b>-23.890</b>	<b>.000</b>
Motivasi Berorganisasi	-.147	.053	-.101	<b>-2.768</b>	<b>.006</b>

a. Dependent Variable: Distres

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7264.132	2	3632.066	<b>340.392</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	1547.186	145	10.670		
	Total	8811.318	147			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berorganisasi, Perceived Social Support

b. Dependent Variable: Distres

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.822	3.26653

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berorganisasi, Perceived Social Support

**Lampiran 13. Surat Keterangan telah melakukan penelitian pada UKK  
Pramuka UIN Walisongo Semarang**



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Ketua UKK Pramuka UIN Walisongo Semarang dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Shella Aprilyana

NIM : 1907016064

Alamat : Ds. Montongsari RT 05/ RW 04, Kec. Weleri, Kab. Kendal

Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Social Support* dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Distres Pada Anggota Pramuka UIN Walisongo Semarang

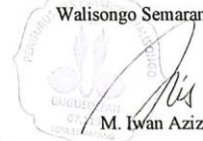
Subjek : Anggota pramuka UIN Walisongo Semarang

Nama diatas telah melakukan penelitian di UKK Pramuka UIN Walisongo Semarang pada 19 Agustus sampai 25 Agustus 2023 guna menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh *Perceived Social Support* dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Distres pada Anggota Pramuka UIN Walisongo Semarang".

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan agar dapat digunakan dengan sebagaimana mestinya.

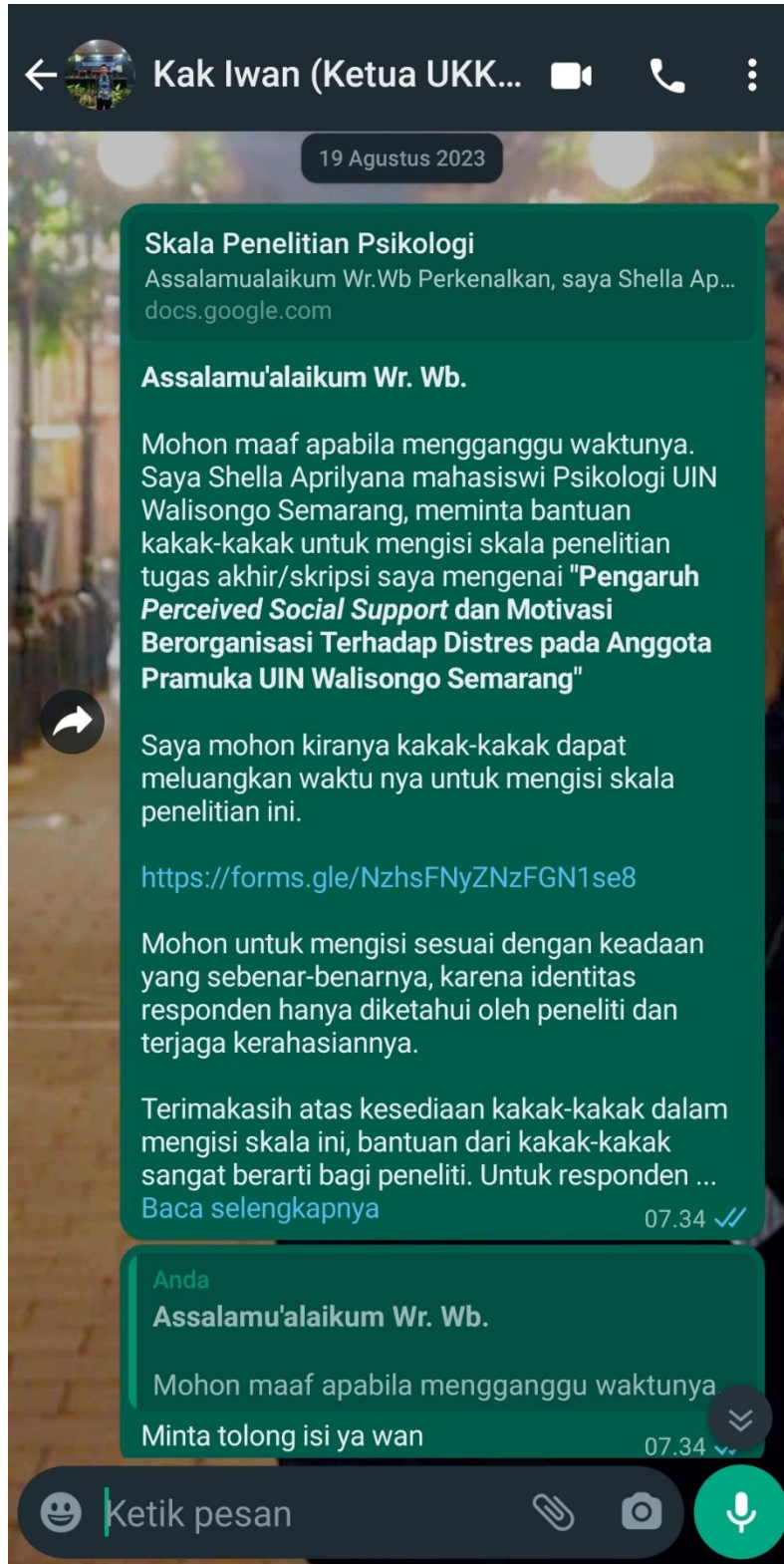
Semarang, 11 September 2023

Ketua UKK Pramuka UIN  
Walisongo Semarang



M. Iwan Aziz

## Lampiran 14. Bukti Penyebaran Skala



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. Identitas Diri**

Nama Lengkap : Shella Aprilyana  
Tempat, Tanggal Lahir : Kendal, 02 April 2001  
Alamat : Ds. Montongsari RT 05/ RW 04,  
Kec. Weleri, Kab. Kendal  
No. Hp : 082223075868  
Email : shellaapriyana389@gmail.com

### **B. Riwayat Pendidikan**

#### **1. Pendidikan Formal**

- a. TK Pertiwi Montongsari
- b. SD Negeri 2 Montongsari
- c. SMP Negeri 1 Rowosari
- d. SMA Negeri 1 Weleri
- e. UIN Walisongo Semarang

#### **2. Pendidikan Non Formal**

- a. Ma'had Al Jami'ah UIN Walisongo Semarang
- b. Pondok Pesantren Mahasiswa Al Ihya' Semarang
- c. Kursus Mahir Tingkat Dasar Pembina Pramuka (Gol. Penggalang)
- d. Gladi Tangguh Ubaloka VI Kwarcab Kendal

#### **3. Pengalaman Organisasi**

- a. Pradana Ambalan Walisongo (2021)
- b. Anggota Divisi Ekonomi Kreatif Imamupsi Regional 3 (2021)
- c. Anggota Departemen Sosial dan Advokasi BMC Walisongo Pusat (2021)
- d. Anggota Bidang Kajian Kepramukaan Dewan Kerja Cabang Kendal (2021)

- e. Asisten Operasional Brigade Rajawali Pramuka Walisongo  
(2022)
- f. Bendahara IPPNU Pimpinan Ranting Desa Montongsari  
(2023)