

# SENSE OF HUMOR DAN KREATIVITAS SEBAGAI PREDIKTOR STRES KERJA PADA PEGAWAI

Adam Harits Nuryahim, Sri Lestari

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan peran *sense of humor* dan kreativitas sebagai prediktor stres kerja pada pegawai. Penelitian ini melibatkan 111 pegawai yang telah mengisi kuisioner secara online melalui *Google Form*. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *sense of humor* dan kreativitas berperan negatif pada stres kerja yang dialami pegawai dibuktikan dengan nilai uji f dan uji t yang memperoleh hasil F hitung = 26,060 dan F tabel= 3,08 (F hitung>F tabel) yang berarti *Sense of humor* dan Kreativitas berpengaruh terhadap stres kerja secara simultan. Uji t memperoleh hasil t hitung X1 = -2,248 sedangkan t hitung X2 = -3,174 dan t tabel= 1,982 (t hitung > t tabel) yang berarti *sense of humor* dan kreativitas berpengaruh terhadap stres kerja secara parsial. serta koefisien regresi untuk variabel *Sense of Humor* sebesar -0,127 dan -0,303 untuk variabel kreativitas. sumbangan efektif variabel *sense of humor* dan kreativitas terhadap stres kerja sebesar 33,6%. Kreativitas memiliki peranan yang lebih besar (19,5,%) dibandingkan *sense of humor* (13,1%). Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa *sense of humor* dan kreativitas mempunyai peran negatif sebagai prediktor stres kerja yang dialami oleh pegawai, yang artinya peningkatan tingkat *Sense of humor* dan kreativitas pada pegawai berdampak langsung pada penurunan tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai.

**Kata Kunci:** Sense of humor, kreativitas, stres kerja, pegawai, prediktor

## Abstract

The purpose of this research is to prove the role of sense of humor and creativity as predictors of work stress in employees. This research involved 111 employees who filled out a questionnaire online via Google Form. The technique used in sampling in this research was random sampling technique. The results of the research show that a sense of humor and creativity play a negative role in work stress experienced by employees as evidenced by the f test and t test values which obtained F count = 26.060 and F table = 3.08 (F count > F table) which means Sense of humor and creativity influence work stress simultaneously. The t test obtained the results of t count X1 = -2.248 while t count and the regression coefficient for the Sense of Humor variable is -0.127 and -0.303 for the creativity variable. The effective contribution of the sense of humor and creativity variables to work stress is 33.6%. Creativity has a greater role (19.5%) than sense of humor (13.1%). The results in this research indicate that sense of humor and creativity have a negative role as predictors of work stress experienced by employees, which means that increasing the level of sense of humor and creativity in employees has a direct impact on reducing the level of work stress experienced by employees.

**Keywords:** Sense of humor, creativity, work stress, employees, predictors

## 1. PENDAHULUAN

Bekerja merupakan aktivitas yang dilakukan oleh semua orang, dalam berbagai bentuk dan lingkungan, termasuk di perusahaan. Bekerja tidak hanya merupakan cara untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga merupakan sarana untuk mengembangkan diri, memberikan kontribusi kepada masyarakat, dan mencapai tujuan hidup. Dalam dunia yang terus

berkembang, pemahaman yang mendalam tentang arti dan peran kerja menjadi semakin penting. Pengertian bekerja di KBBI adalah: melakukan suatu pekerjaan (perbuatan); berbuat sesuatu. Sedangkan Westwood dan Petter (2008) mendefinisikan bekerja kedalam konteks Socio-Cultural dan konteks ekonomi politik. Dalam konteks socio-cultural, secara prinsip, bekerja merupakan sebuah kewajiban yang kuat (kewajiban moral) pada tiap individu agar bisa berkontribusi terhadap kesejahteraan keluarga. Sedangkan dalam konteks ekonomi politik, bekerja lebih sebagai promosi karena merepresentasikan status dan penghasilan yang tinggi. Namun, upaya ini tidak selalu berjalan lancar, ada berbagai hambatan yang dihadapi oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, faktor-faktor seperti stress kerja dapat mempengaruhi perilaku pegawai saat bekerja (Asih et al., 2018).

Harapannya para pegawai yang sedang bekerja mampu beradaptasi dengan perubahan yang akan dihadapi, mampu menyelesaikan permasalahan yang dialami, dan mampu untuk bisa menjalani pekerjaannya dengan tanpa adanya perasaan negatif yang muncul. Namun pada kenyataannya masih banyak pegawai yang tidak dapat untuk beradaptasi atau menyesuaikan dirinya di lingkungan kerja. Masih banyak pegawai yang mengalami gejala bahkan sampai mengalami stress yang berdampak pada diri, lingkungan bahkan hingga ke taraf pekerjaan

Hasil survei Gallup menunjukkan bahwa 37% responden di Asia Tenggara merasa cemas saat bekerja, sedangkan 31% responden merasa stres. Survei ini dilakukan pada 1.000 responden di setiap negara di kawasan Asia Tenggara dari 2021 hingga akhir Maret 2022 dengan metode pengambilan sampel acak dan tingkat toleransi kesalahan sekitar 0,5% hingga 8,5% poin dan tingkat kepercayaan 95%. Survei tahun 2017/2018 oleh Health and Safety Executive (HSE) menemukan bahwa lebih dari setengah juta orang di Inggris dilaporkan mengalami stres terkait pekerjaan. Survei Mercer Marsh Benefit (MMB) menemukan bahwa selama pandemi, 2 dari 5 karyawan di Indonesia terkena dampak stres terkait pekerjaan. Ini menyoroti bahwa stres terkait pekerjaan adalah masalah kesehatan mental yang signifikan bagi karyawan.

Hasil survei tersebut juga diperkuat dengan beberapa penelitian yang diantaranya dilakukan oleh Alifah et al. (2020) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berhubungan positif dan signifikan dengan tingkat stres kerja pegawai di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta. Ini berarti bahwa jika beban kerja bertambah, tingkat stres kerja juga akan meningkat. Namun, hasil survei tersebut menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki dampak negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai di BPJS. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizki dan Adhithara (2021) mengenai dampak stres kerja pada kinerja pegawai di PT. Bank Xyz Kantor Cabang Tanjungpinang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan

pada kinerja pegawai pada 73 pegawai yang diteliti di Kantor Cabang Tanjungpinang dari bank tersebut. Hasil dari penelitian Safitri dan Gilang (2019) mengenai hubungan antara tingkat stres kerja dengan produktivitas karyawan di PT Telkom Witel Bekasi menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan secara umum termasuk dalam kategori yang cukup tinggi. Faktor lingkungan diidentifikasi sebagai penyebab utama dari stres kerja dengan persentase sebesar 62,5%. Sementara itu, penelitian Sa'adah dan Prasetyo (2018) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan pada karyawan PT Internusa Jaya Sejahtera, dengan koefisien determinasi sebesar 57,1%.

Stres harus diatasi dengan cara yang tepat, salah satunya dengan coping, yaitu usaha untuk mengurangi atau menetralkan stres yang terjadi pada individu (Camelia, 2023). Peneliti juga melakukan wawancara dengan tiga subjek di tiga tempat kerja berbeda guna memperdalam bagaimana subjek menghadapi stress yang dihadapi.

Subjek A merupakan Staff Training & Development di PT. X, Subjek B merupakan Staf IT di Tata Usaha Psikologi Ums, dan yang terakhir Subjek C merupakan Staff Keuangan di PT. Y. Subjek A percaya bahwa dalam banyak tenggat waktu proyek dia memutuskan untuk menyelesaikan satu tugas pada satu waktu. A percaya bahwa kehadiran humor banyak membantu menghindari depresi. Subyek A juga mengatakan “biasanya banyak deadline project tertentu ya dibawa santai saja, sambil guyon, toh sambil guyon juga selesai. Ga jadi ngerasa terbebani”. Sedangkan Subjek B beranggapan bahwasanya Humor adalah salah satu cara mengatasi tekanan dan mempererat hubungan dengan mitra kerja yang lain. “kalo di staff IT itu kan urusan sama coding yang bahasanya ribet terus harus teliti. Jadi diselingi ketawa dikit lumayan menenangkan sih. Terus juga ya aku sih kan itungan e kerja disini termasuk muda ya dibandingkan yang lain. Jadi kalo kerja bisa tak sambil ketawa dikit dikit sama teman teman staff yang lain kalo ada kesempatan.” Berbeda dengan subjek C yang selalu menggunakan humor agar tidak terlalu memaksakan diri dengan banyak tugas yang dilakukan secara bersamaan. Subjek C berkata “ biasanya kalo ngurus keuangan sama penggajian itu kan harus teliti kan ya dan mesti ribet banget itu. Apalagi ngurus slip gaji kan yaa, Sering sih jadi kaku terus kaya terkesan tertekan lah bahasanya. Ya abis tu paling bercanda atau guyon sama staff yang lain. Abis tu sudah aga santai lanjut lagi.” Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan humor membantu seseorang untuk tidak merasa terbebani dan terhindar dari stres.

Salah satu upaya yang disebutkan oleh subjek diatas adalah dengan lewat humor (sense of humor). Humor merupakan stimulus sosial yang menyenangkan dan dapat mengembangkan hubungan dengan teman (Franzini, 2001). Menurut (Fritz et al., 2017) penggunaan humor sebagai strategi coping antara lain dengan cara mengubah pandangan individu pada situasi yang

penyakit tekanan dengan melihat tantangan itu sebagai hal yang positif. Humor juga dapat menimbulkan interaksi sosial yang positif, dan menjauhkan diri dari emosi negatif sehingga fokus pada emosi positif yang dapat mengurangi stres.

Hal ini juga sejalan dengan Faktor penyebab stress kerja menurut Pasaribu (2022) salah satunya adalah sense of humour. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maimunah (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara sense of humor terhadap stres kerja pada pegawai, Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Fitri dan Setiowati (2019) dan penelitian dari Tajzadghai dan Seadati (2019) menyatakan bahwa sense of humor memiliki hubungan dalam menjadi faktor penyongsong stress kerja.

Selain Sense of Humor, faktor lainnya yang mempengaruhi stress kerja adalah kreativitas (Tuhulele, 2022). Kreativitas sendiri menurut Semiawan (2009) kreativitas merupakan modifikasi sesuatu yang telah ada menjadi konsep baru. menggunakan kata lain, ada dua konsep usang yg dikombinasikan menjadi suatu konsep baru. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Haqqoh (2016) juga didukung oleh penelitian dari Sabrina (2017) yang menyatakan bahwa kreativitas memiliki hubungan dalam menjadi faktor stress kerja.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat sense of humor yang tinggi dan kreativitas yang kuat cenderung mengalami tingkat stress kerja yang lebih rendah. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Romadhani (2021) yang menyatakan bahwa sense of humor yang tinggi pada pegawai membuat pegawai mengalami stress kerja yang rendah. Sedangkan dalam penelitian Febriasandy (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap berpikir kreatif karyawan ATV Batu. Selain itu penelitian yang lebih baru yang dilakukan oleh Haqqoh (2016) juga membuktikan hal yang sama dimana makin tinggi kemampuan berpikir divergen maka semakin rendah stress kerja. Mereka mampu menggunakan sense of humor sebagai mekanisme koping yang efektif dan menerapkan kreativitas dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang menekan.

Dalam konteks ini, sense of humor dan kreativitas berperan sebagai prediktor penting untuk memprediksi tingkat stress kerja pegawai. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pentingnya mengembangkan sense of humor dan kreativitas dalam konteks lingkungan kerja. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mengurangi stress kerja, perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk mendorong pengembangan sense of humor dan kreativitas pegawai. Ini dapat mencakup pelatihan, aktivitas tim yang berfokus pada kreativitas, dan menciptakan atmosfer yang mendukung humor dalam pekerjaan sehari-hari (Marcella & Ie, 2022).

Namun, perlu dicatat bahwa hubungan antara sense of humor, kreativitas, dan stres kerja bersifat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepribadian individu, lingkungan kerja, dan faktor eksternal. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memperdalam pemahaman tentang mekanisme dan faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan ini. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami peran sense of humor dan kreativitas sebagai prediktor stres kerja pada pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan dapat mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan sense of humor dan kreativitas pegawai guna mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, peneliti menyelidiki hubungan antara tingkat sense of humor dan kreativitas pegawai dengan tingkat stres kerja yang dialami. Melalui analisis data dan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sense of humor, kreativitas, dan stres kerja pada pegawai.

## **2. METODE**

Partisipan dalam penelitian ini adalah 111 pekerja non-lapangan (office) yang telah bekerja minimal 1 tahun di tempat kerjanya dan menyatakan ketersediaan dengan mengisi *inform consent*. Penelitian ini menggunakan validitas isi karena penilaian alat ukur dilakukan oleh *expert judgement*. *Expert judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing, untuk memastikan bahwa aitem pada alat ukur yang digunakan sesuai dengan indikator, teori dan tujuan pengukuran. Terdapat 3 skala dalam penelitian ini, Stres Kerja, *Sense of Humor* dan Kreativitas. Pada skala stres kerja mempunyai 14 aitem yang terdiri dari 9 aitem *favorable* dan 5 aitem *unfavorable*. Pada skala *sense of humor* mempunyai 23 aitem yang terdiri dari 17 aitem *favorable* dan 6 aitem *unfavorable*. Sedangkan pada skala kreativitas mempunyai 12 aitem yang terdiri dari 9 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*.

Pengukuran Variabel Stres kerja dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *Job Stress Scale* yang dikembangkan oleh Shukla dan Srivastava (2016). Setelah melalui proses *expert judgement*, didapatkan 14 aitem yang dinyatakan valid aitem untuk selanjutnya dilakukan pengukuran yang terdiri dari empat dimensi yaitu *job stress* (9 item), *role expectation conflict* (5 item), dan *work-life balance* (4 item). Sementara itu, alat ukur sense of humor menggunakan alat ukur *Multi Dimensional Sense of Humor-Scale* (MDHS) yang digunakan diadaptasi dari aspek aspek yang dikemukakan oleh Thorson dan Powell (1993) Setelah melalui proses *expert judgement*, didapatkan 23 aitem yang dinyatakan valid aitem untuk selanjutnya dilakukan pengukuran yang terdiri dari 4 Aspek berupa *Humor production* (10 item), *Copying with humor*

(7 item), *Humor Appreciation* (2 item) dan *Attitude toward humors* (4 item). Yang terakhir pengukuran variabel kreativitas dalam penelitian ini diukur menggunakan *Self-Rated Creativity Scale* George dan Zhou (2001) Setelah melalui proses *expert judgement*, didapatkan 12 aitem yang dinyatakan valid. Skala ini memiliki 12 aitem dan memiliki 3 aspek, yaitu: menciptakan ide baru (4 item), menciptakan solusi (4 item), dan kemauan mencoba/berusaha (4 item)

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multiple linear regression* (analisis regresi linier berganda) untuk mengevaluasi pengaruh dari dua variabel bebas (*sense of humor* dan kreativitas) terhadap variabel tergantung (stres kerja). Uji-uji yang digunakan sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi linier berganda termasuk uji normalitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan uji analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi untuk memenuhi prasyarat sebelum dilakukan uji hipotesis. Diperoleh hasil uji prasyarat yang dilakukan diantaranya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asymp. Sig</i>	<b>Keterangan</b>
0,200	Sig 0,135 ( $p \geq 0,05$ )	Normal

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp.sig (2-tailed)* = 0.200, hasil dari uji normalitas ( $p(0,200) \geq 0.05$ ) yang berarti variabel secara keseluruhan dinyatakan data normal.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<b>Skala Penelitian</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
Stres Kerja	0,715
Sense of humor	0,819
Kreativitas	0,718

Hasil reliabilitas Skala Stres kerja senilai 0,768. Skala Sense of humor sebesar 0,679. Dan skala kreativitas sebesar 0,737. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

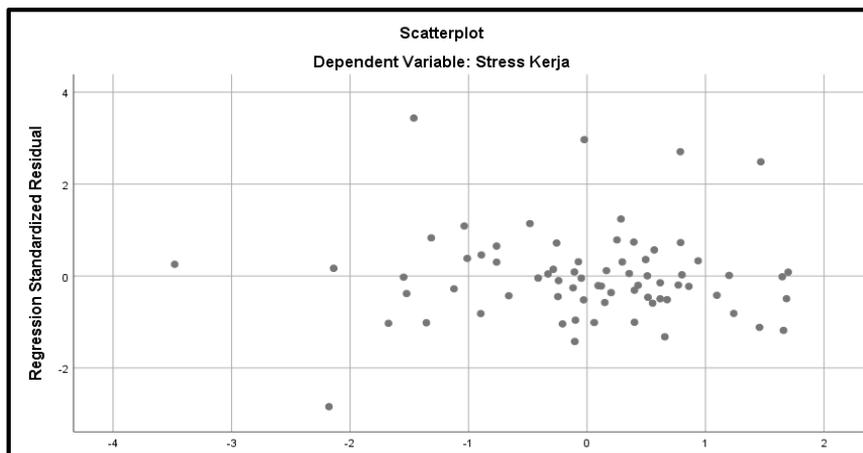
<b>Variabel</b>	<b>Linearity</b>		
	<b>F</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja dengan Sense of Humor	31,990	0,00	Linear
Stres Kerja dengan Kreativitas	31,163	0,00	Linear

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa Stres Kerja dengan variabel Sense of Humor memperoleh hasil nilai  $F = 31,990$  dengan sig sebesar  $0,000$  ( $p \leq 0,05$ ) yang berarti variabel Stress Kerja dengan Sense of Humor memiliki hubungan linier. Pada variabel Stres kerja dengan kreativitas memperoleh hasil nilai  $F = 31,163$  dengan sig  $0,000$  ( $p \leq 0,05$ ) yang berarti bahwa variabel Stres kerja dengan kreativitas juga memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Sig	Tolerance	VIF
Sense of Humor	0,149	0,487	2,055
Kreativitas	0,370	0,487	2,055

Hasil uji multikolinieritas antara variabel independent (Sense of humor dan Kreativitas) dengan variabel dependen (Stres Kerja) agar dikatakan tidak adanya multikolinieritas nilai VIF harus  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 10$ . Hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai VIF sebesar 2,014 dan nilai tolerance 0,497 Pada hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser didapatkan nilai signifikansi (Sig) Sense of humor memiliki sig. 0.149 dan variabel Kreativitas memiliki nilai sig . sebesar 0.370 oleh karena itu dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi ( $p \geq 0.05$ ).



Gambar 1. Hasil *Scatterplot* Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan output *Scatterplots* diatas diketahui bahwa titik-titik data penyebaran di atas berada di sekitar angka 0, baik diatas maupun dibawah dan tidak mengumpul hanya diatas atau hanya dibawah saja, lalu penyebarannya tidak membentuk pola tertentu seperti bergelombang melebar kemudia menyempit dan melebar kembali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastistas, hingga model regresi dikatakan baik dan ideal dapat terpenuhi.

Setelah dilakukan uji asumsi meliputi uji normalitas, linierita, heterokedastisitas dan multikolinieritas, baru dilanjutkan dengan uji hipotesis analisis regresi linier berganda dengan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Model	<i>Unstandarized Coefficient</i>		<i>Standarized Coefficient</i>	t	Sig.	Koefisien Korelasi	SE	R <sup>2</sup>
	B	Std.Erro r	Beta					
Constant	66,316	2,827		23,459	,000			
Humor	-0,127	0,057	-0,255	-2,248	,027	-0,512	13,1%	32,6%
Kreatif	-0,303	0,095	-0,360	-3,174	,002	-0,542	19,5%	
R=0.571; R <sup>2</sup> =0,326 ;Adjusted R <sup>2</sup> =0.313 ;F=26,060 ;p 0.000= (p<0,001)								

Hasil regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta 66,316. Tampak bahwa sense of humor (X1) dan kreativitas (X2) memprediksi gejala stres yang dialami pegawai (Y) secara signifikan dengan nilai F = 26,060, dan p<0,001 yang berarti bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. lalu ditemukan nilai sense of humor signifikan memprediksi perilaku gejala stres yang dialami pegawai. pada persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi sense of humor (X1) bernilai negatif (-0,127). Artinya apabila sense of humor meningkat maka gejala stres kerja yang dialami pegawai menurun. Sebaliknya apabila sense of humor menurun maka gejala stres kerja yang dialami pegawai meningkat dari deskripsi berikut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Pada analisis regresi parsial juga ditemukan nilai kreativitas signifikan memprediksi perilaku gejala stres yang dialami pegawai, nilai koefisien regresi kreativitas (X2) bernilai negatif (-0,303). Artinya apabila kreativitas meningkat, maka gejala stres kerja yang dialami pegawai menurun.

Berdasarkan pemaparan tersebut juga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima.. Dalam penelitian ini koefisien determinasi R<sup>2</sup> diperoleh hasil 0,326. Hal ini berarti 32,6% gejala stres kerja yang dialami pegawai yang dipengaruhi oleh variabel sense of humor (X1) dan kreativitas (X2) yang diperoleh dengan rumus (Beta x Koefisien Korelasi x 100%). Kreativitas memiliki peranan yang lebih tinggi sebesar 19,5,% dibandingkan sense of humor yang memiliki peranan sebesar 13,1%. Dengan demikian, maka dari itu kreativitas dapat dikatakan memiliki peranan yang lebih kuat daripada sense of humor.

Uji F dan uji t yang juga dilakukan oleh peneliti, uji F memperoleh hasil F hitung = 26,060 dan F tabel= 3,08 (F hitung>F tabel) yang berarti Sense of humor dan Kreativitas berpengaruh terhadap stres kerja secara simultan. Uji t memperoleh hasil t hitung X1 = -2,248 sedangkan t hitung X2 = -3,174 dan t tabel= 1,982 (t hitung > t tabel) yang berarti sense of humor dan kreativitas berpengaruh terhadap stres kerja secara parsial. Penelitian ini

memperoleh hasil perhitungan statistik antara lain adalah sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berikut hasil kategorisasi:

Tabel 6. Hasil Uji Kategorisasi

Variabel	(RH)	(RE)	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
Stres Kerja	42	43,8	-	12,6%	62,2%	23,4%	1,8%
Sense of Humor	69	75,7	9,9%	7,2%	64%	18%	0,9%
Kreativitas	36	37,9	10,4%	13,5%	45%	27,9%	2,7%

Berdasarkan tabel Variabel stres kerja memiliki rerata empirik (RE) yaitu 43,8 dan rerata hipotetik (RH) adalah 42. Variabel stres kerja memiliki RE = RH yang artinya stres kerja yang dialami pegawai cenderung sedang. Hasil kategori variabel stres kerja di atas terdapat 14 orang (12,6 %) mendapatkan hasil dengan stres kerja rendah, terdapat 69 orang (62,2%) mendapatkan hasil dengan stres kerja sedang, terdapat 26 orang (23,4%) mendapatkan hasil dengan stres kerja tinggi, terdapat 2 orang (1,8%) mendapatkan hasil dengan stres kerja sangat tinggi.

Pada variabel sense of humor memiliki rerata empirik (RE) sebesar 75,7 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 69. Variabel sense of humor memiliki RE = RH yang artinya sense of humor pegawai tergolong sedang. Berdasarkan tabel hasil kategori variabel sense of humor terdapat 11 orang (9,9%) mendapatkan hasil dengan sense of humor sangat rendah, terdapat 8 orang (7,2%) mendapatkan hasil dengan sense of humor rendah, kemudian terdapat 71 orang (64%) mendapatkan hasil dengan sense of humor sedang, terdapat 20 orang (18%) mendapatkan hasil dengan sense of humor tinggi, dan terdapat 1 orang (0,9%) mendapatkan hasil dengan sense of humor sangat tinggi.

Pada variabel kreativitas memiliki rerata empirik (RE) sebesar 37,9 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 36. Variabel kreativitas memiliki RE = RH yang artinya kreativitas pegawai tergolong sedang. Hasil kategori variabel kreativitas di atas terdapat 12 orang (10,8%) mendapatkan hasil dengan kreativitas sangat rendah, terdapat 15 orang (13,5%) mendapatkan hasil dengan kreativitas rendah, kemudian terdapat 50 orang (45%) mendapatkan hasil dengan kreativitas sedang, terdapat 31 orang (27,9%) mendapatkan hasil dengan kreativitas tinggi, dan terdapat 3 orang (2,7%) mendapatkan hasil dengan kreativitas sangat tinggi.

#### 4. PENUTUP

Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis peneliti diterima bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara humor dan kreativitas dengan stres kerja, oleh karena itu hipotesis utama (yang pertama dalam penelitian ini) diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F=80,124$  dan

nilai signifikansi 0,000 ( $p \leq 0,05$ ) yang berarti hal tersebut diperkuat dengan penelitian Sihombing dkk. (2021) melakukan penelitian yang menemukan bahwa stres kerja yang dialami perawat rumah sakit disebabkan oleh rendahnya humor dan kreativitas pada kepribadian perawat. Terdapat hubungan yang signifikan antara selera humor dan kreativitas perawat dengan stres kerja, artinya perawat, khususnya yang bertugas di ruang rawat inap (inpatient area) dan ruang intensif care unit (ICU), mudah terkena stres kerja.

Hipotesis kedua yaitu hipotesis minor satu pada penelitian ini yang mengacu pada Uji t Parsial, untuk melihat apakah ada pengaruh variabel X terhadap Y berdasarkan perbandingan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka dinyatakan hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai Sig. > probabilitas 0,05 maka hipotesis ditolak. nilai signifikansi untuk variabel X1 (Sense of Humor) sebesar 0,027 maka karena nilai Signifikansi < 0,05 maka artinya ada pengaruh X1 (Sense of humor) terhadap variabel Y (Stres Kerja)

Selanjutnya berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, apabila nilai t > daripada nilai t tabel, maka hipotesis ditolak, dan apabila t < t tabel, maka hipotesis diterima. Nilai t tabel untuk penelitian ini yang tertera di tabel anova adalah 108, dimana jika dilihat dari t tabel menunjukkan angka 1.982. nilai t untuk X1 (Sense of humor) sebesar -2,248. Maka karena nilai t hitung > t tabel. Maka X1 berpengaruh kepada variabel Y (Stres kerja) dan karena nilai t hitung menunjukkan nilai negatif, ditarik kesimpulan bahwasanya Variabel X1 (Sense of Humor) berpengaruh negatif terhadap Variabel Y (Stres Kerja) dan Hipotesis Minor 1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh negatif variabel sense of humor terhadap variabel stress kerja yang dialami pegawai diterima. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Romadhan (2021) dimana penelitian yang dilakukan kepada 41 pegawai PT. NN Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara humor dengan stres kerja pada pegawai PT. NN yang menunjukkan semakin tinggi selera humor maka semakin rendah stres kerja, begitu juga sebaliknya.

Hipotesis ketiga yaitu hipotesis minor satu pada penelitian ini yang diperoleh hasil Mengacu pada Uji t Parsial, untuk melihat apakah ada pengaruh variabel X terhadap Y berdasarkan perbandingan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka dinyatakan hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai Sig. > probabilitas 0,05 maka hipotesis ditolak. nilai signifikansi untuk variabel X2 (Kreativitas) sebesar 0,002, maka karena nilai Signifikansi < 0,05 maka artinya ada pengaruh X2

Selanjutnya berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, apabila nilai t > daripada nilai t tabel, maka hipotesis ditolak, dan apabila t < t tabel, maka hipotesis diterima. Nilai t tabel untuk penelitian ini yang tertera di tabel anova adalah 108, dimana jika dilihat dari

t tabel menunjukkan angka 1.982. nilai t untuk X2 (Kreativitas) sebesar -3,174. Maka karena nilai t hitung > t tabel. Maka X2 berpengaruh kepada variabel Y (Stres kerja) dan karena nilai t hitung menunjukkan nilai negatif, ditarik kesimpulan bahwasanya variabel X2 (Kreativitas) berpengaruh negatif terhadap Variabel Y (Stres Kerja). sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh negatif terhadap stress kerja yang dialami pegawai diterima. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan et al. (2020) dimana penelitian yang dilakukan ke 40 tenaga kerja di Bantasari, Cilacap menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kreativitas signifikan negative, artinya semakin tidak stres maka cenderung bahwa makin kreatif. Analisa regresi antara stres kerja terhadap kreativitas menunjukkan hubungan signifikan negatif artinya semakin tidak stres maka kreativitas makin baik dan meningkat.

Sumbangan efektif pada penelitian ini meliputi variabel *sense of humor* dan kreativitas dengan stres kerja sebesar 22,2% dengan rincian variabel *sense of humor* (X1) 5,8% dan variabel kreativitas (X2) 16,2%. Sedangkan 77,8% berhubungan dengan variabel lain. Hal ini sesuai didukung dengan penelitian menurut Sihombing et al (2021) dimana faktor lain yang bisa mempengaruhi stres kerja diantaranya adalah beban kerja, motivasi, dukungan sosial, lingkungan, dll. Variabel kreativitas memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada *sense of humor* pada stres kerja dikarenakan kemampuan berpikir divergen mampu menghadapi kecemasan dengan cara mereka menyendiri dan membutuhkan ruang tertentu untuk memikirkan jalan keluar yang diambil sehingga mengakibatkan kecemasan yang dimilikinya rendah (Tabrizi et al., 2011).

Kesimpulan penelitian ini adalah tiga hipotesis penelitian dapat diterima. Pertama, hipotesis utama penulis adalah *sense of humor* dan kreativitas mampu memprediksi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai. Artinya ada pengaruh negatif secara simultan oleh *sense of humor* dan kreativitas terhadap stres kerja yang dialami oleh pegawai. Hipotesis minor pertama yaitu ada pengaruh negatif *sense of humor* terhadap stres kerja pegawai dan hipotesis minor kedua yaitu ada pengaruh negatif kreativitas terhadap stres kerja pegawai. Berdasarkan analisis data, sumbangan efektif dari penelitian ini adalah *sense of humor* dan kreativitas dengan stres kerja sebesar 59,7% dengan rician variabel *sense of humor* (X1) sebesar 25,5% dan variabel kreativitas (X2) sebesar 34,2% sedangkan 40,3% berhubungan dengan variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan adalah peneliti tidak mempunyai akses langsung ke beberapa pagawa instansi, sehingga dalam beberapa kesempatan, peneliti pun hanya menitipkan link google form kepada HRD/ Chief yang bertanggung jawab. Sehingga waktu pengumpulannya tidak bisa cepat.

Saran untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menemui secara langsung responden agar tidak ada responden bisa langsung mengisi kuisioner. Selain itu penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya agar lebih memperkaya referensi mengenai variabel terkait, terkhusus pada bagian alat ukur. hal ini dikarenakan masih banyak alat ukur diluar sana yang masih belum banyak dicoba dan diuji. Meningkatkan Spesifikasi Sampel: Perlu mempertimbangkan pemilihan sampel yang lebih spesifik dan representatif untuk meningkatkan validitas hasil penelitian. selain itu, juga bisa dikembangkan menggunakan analisis statistik yang lebih canggih dan mendalam untuk bisa menganalisis seiring berkembangnya zaman. untuk penelitian yang serupa juga dapat memperdalam data temuan lain dengan melakukan wawancara tambahan agar memperkaya temuan hasil yang didapat. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk Divisi Development di perusahaan agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, M., & Asrori, M. (2017). Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik. Bumi Aksara.
- Alifah, Y. F. , Lamidi, L., & Sunarso, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20, 62–73.
- Asih, G. Y., Hardani W., & Rusmalia D. (2018). Stres Kerja. Semarang University Press.
- Azwar, S. (2016). Metodologi Penelitian (1st Ed.). . Pustaka Pelajar.
- Caba, A., Zainuddin, K., & Ridfah, A. (2023). Hubungan Antara Sense of humor Dengan Makna Hidup Pada Remaja Putus Sekolah. *Indonesian Journal Of Islamic Counseling*, 5(1), 161–175.
- Camelia, A. D. (2023). Strategi Coping Untuk Menanggulangi Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang (Doctoral Dissertation, Uin Kiai Haji Achmad Siddiq Jember).
- Febriasandy, M. S. (2009). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Berpikir Kreatif Pada Karyawan Stasiun Atv Batu . Doctoral Dissertation, University Of Muhammadiyah Malang.
- Fitri, & Setiowati, E. A. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Penyesuaian Diri Santri Baru Di Pondok Tahfidzul Qur'an Di Kecamatan Sirampog Kab. Bumiayu. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu)*, 487–494.
- Franzini, L. R. (2001). Humor In Therapy: The Case For Training Therapists In Its Uses And Risks. *The Journal Of General Psychology*, 2(128).
- Fritz, H. L. , Russek, L. N., & Dillon, M. M. (2017). Humor Use Moderates The Relation Of Stresful Life Events With Psychological Distres. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 6(43), 845–859.

- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When Openness To Experience And Conscientiousness Are Related To Creative Behavior: An Interactional Approach. . *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 513.
- Ghufron, M., & Risnawita, R. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia*. . Bpfe Yogyakarta.
- Haqqoh, A. (2016). Stres Kerja Karyawan Dan Kemampuan Berpikir Divergen. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(1), 16–30.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendrawan, A., Suchayowati, H., & Laras, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kreativitas Pada Tenaga Kerja Pada Umkm Di Wilayah Bantarsari Kabupaten Cilacap. *Amanu: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1).
- Kolkandar, V. G. (2007). *Organizational Behavior*. New Age International.
- Lani, R. K. (2023). Hubungan Antara Sense of humor Dengan Resiliensi Pada Individu Yang Mengalami Qlc. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(8), 3349–3360.
- Lopez, S. J. (2011). *The Encyclopedia Of Positive Psychology*. Wiley Blackwell.
- Luecke, R. (2006). *Performance Management: Measure And Improve The Effectiveness Of Your Employees*. Harvard Business Press.
- Maimunah, S. (2020). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Efikasi Diri Terhadap Penyesuaian Diri. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 275. <https://doi.org/10.30872/Psikoborneo.V8i2.4911>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223.
- Martin, R. A. (2007). *The Psychology Of Humor: An Integrative Approach*. Elsevier Academic Press.
- Martin, R., & Kuiper, N. A. (2016). Three Decades Investigating Humor And Laughter: An Interview With Professor Rod Martin. *Europe’s Journal Of Psychology*, 12(3), 498.
- Mendatu, A. (2008). *Mengasah Sense of humor*. Media Pressindo.
- Muhid, A. (2012). *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan Spss For Windows*. Zifatama Jawa.
- Munandar, U. (2012). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Rineka Cipta.
- Northcraft, G., & Neale, M. (2008). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. The Dryen Press.
- Pasaribu, E. P. B. (2022). *Hubungan Efikasi Diri Dengan Penyesuaian Diri Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area)*. Universitas Medan Area.
- Putri, M. (2020). *Hubungan Sense of humor Dengan Coping Stres Pada Guru*.
- Rizki, M., & Adhithara, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Xyz Kantor Cabang Tanjungpinang. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 31–37.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi (7th Ed.)*. Salemba Empat.

- Rohmah, M. (2022). Hubungan Antara Persepsi Siswa Terhadap Sense of humor Guru Dengan Motivasi Belajar Siswa Di Smp 7 Rambah . Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sa'adah, S., & Prasety, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 59–67.
- Sabrina, R. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1).
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, , 3(2), 170–180.
- Sasono, E. (2004). *Mengelola Stres Kerja*. Universitas Pandanaran.
- Semiawan, Coni. (2009). *Kreativitas Dan Keberbakatan*. Pt. Indeks.
- Setiawan, A. (2020). *Humor Itu Serious*. Ihik3.
- Sherry, H. Q., Agustina, A., & Juita, N. (2012). Tindak Tutur Ilokusi Dalam Buku Humor Membongkar Gurita Cikeas Karya Jaim Wong Gendeng Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia. *Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 1(1).
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development Of Short Questionnaire To Measure An Extended Set Of Role Expectation Conflict, Coworker Support And Work-Life Balance: The New Job Stres Scale. *Cogent Business And Management*, 3(1), 1–19.
- Sihombing, Y. E., Rizany, I., & Setiawan, H. (2021). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit: Literature Review. *Nerspedia*, 4(1), 93–108.
- Siregar, D. O. A. (2022). Hubungan Antara Sense of humor Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bges (Business Government Enterprise Service) Witel (Wilayah Telkom) Medan . Universitas Medan Area.
- Sternberg, R. J. (Ed. ). (1999). *Handbook Of Creativity*. Cambridge University Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sukoco, A. S. (2014). Hubungan Sense of humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*.
- Suprana, J. (2013). *Humorologi*. Elex Media Komputindo.
- Tabrizi, E. A., Talib, M. A., & Yaacob, S. N. (2011). Relationship Between Creative Thinking And Anxiety Among Adolescent Boys And Girls In Tehran, Iran. *International Journal Of Humanities And Social Science*, 1(19).
- Tajzadghai, A. Sadat, & Seadati Shamir, A. (2019). The Relationship Between Emotional Creativity And Self-Efficacy With Individual And Social Adjustment Of Students Of Islamic Azad University, Tehran Research Sciences Branch. *Iranian Journal Of Educational Society*, 4(2), 15–24. <https://doi.org/10.22034/Ijes.2019.43730>
- Thorson, J. A. ., & Powell, F. C. (1993). Sense of humor And Dimensions Of Personality. . *Journal Of Clinical Psychology*, 49(6), 799–809.
- Tuhulele, Z. (2022). Pengaruh Kreativitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Membentuk Niat Berpindah . Stie Indonesia Banking School.

- Westwood., & Petter. (2008). What Teacher Need To Now About Teaching Methods. *Ligare*.
- Wiratama, M. Y., & Romadhani, R. K. (2021). Hubungan Antara Sense of humor Dengan Stres Kerja Pada Pegawai. *Acta Psychologia*, 3(1), 289–295.