

**HUBUNGAN MANAJEMEN DIRI DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN TETAP**

SKRIPSI



Oleh: Teddy Hazbullah

2019102303110359

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2023**

**HUBUNGAN MANAJEMEN DIRI DENGAN STRESS KERJA
PADA KARYAWAN TETAP**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



TEDDY HAZBULLAH
NIM : 201910230311359

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2023**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

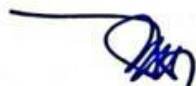
TEDDY HAZBULLAH

Nim : 201910230311359

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 14 November 2023
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Yudi Suharsono, S.Psi., M.Si

Anggota I



Dr. Ar Firmanto, M.Si

Sekretaris/Pembimbing II,



Miqdad Baly Ahmad, S.Psi., M.Si

Anggota II



Dr. Nida Hasanati, M.Si



Muhamad Sals Yuniardi, M. Psi., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Teddy Hazbullah
NIM : 201910230311359
Fakultas / Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa tugas akhir yang berjudul :

HUBUNGAN MANAJEMEN DIRI DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN TETAP

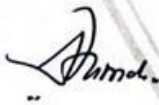
1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan tugas akhir dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 9 November 2023

Mengetahui

Ketua Program Studi



Sofa Amalia, S.Psi, M.Si

Yang Menyatakan,



Teddy Hazbullah

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Manajemen diri dengan Stres Kerja pada Karyawan Tetap” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan, arahan dan petunjuk dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M. Psi., PhD., selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Yudi Suharsono, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing selama proses menulis skripsi serta ilmu yang saya dapatkan di saat proses bimbingan.
3. Bapak Miqdad Daly ahmad, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak membantu dalam memberikan arahan dan saran dalam menulis skripsi sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Ibu Sofa Amalia, S.Psi., M.Si selaku ketua program Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang ibu Uun Zulfiana, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku dosen wali penulis yang telah mendukung dan memberi pengarahan sejak awal perkuliahan hingga akhir .
5. Orang tua saya dan Keluarga besar saya yang telah membantu saya dalam menjalani perkuliahan dari biaya hingga doa yang saya tidak akan pernah lupakan selamanya. Serta yang selalu memberikan motivasi dan kekuatan hingga bisa menuntaskan penulisan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabat terdekat saya yang telah menemani dari awal perkuliahan hingga sekarang dan telah banyak memberikan dukungan, pengalaman dan makna hidup kepada saya.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Sebagai manusia biasa Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan ilmu yang dimiliki oleh Penulis. Oleh karenanya atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan menerima kritikan serta saran yang membangun demi perbaikan penulisan ini. Terakhir, Harapan Penulis, semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Malang,9 November 2023

Teddy Hazbullah

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------------------------------------------|------|
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | viii |
| Hubungan Manajemen Diri dengan Stres Kerja pada Karyawan Tetap | 1 |
| Stres Kerja..... | 4 |
| Aspek Stres Kerja | 4 |
| Faktor Faktor Stres Kerja..... | 5 |
| Manajemen Diri | 5 |
| Aspek Manajemen Diri | 5 |
| Faktor Faktor Manajemen Diri | 6 |
| Hubungan Manajemen Diri dengan Stres Kerja | 6 |
| Kerangka Berpikir..... | 7 |
| Hipotesis | 7 |
| METODE PENELITIAN..... | 7 |
| Rancangan Penelitian..... | 7 |
| Subjek Penelitian | 7 |
| Variabel dan Instrumen Penelitian..... | 8 |
| Prosedur dan Analisis Data..... | 9 |
| HASIL PENELITIAN | 9 |
| DISKUSI..... | 10 |
| SIMPULAN DAN IMPLIKASI | 11 |
| DAFTAR PUSTAKA | 12 |
| LAMPIRAN..... | 14 |

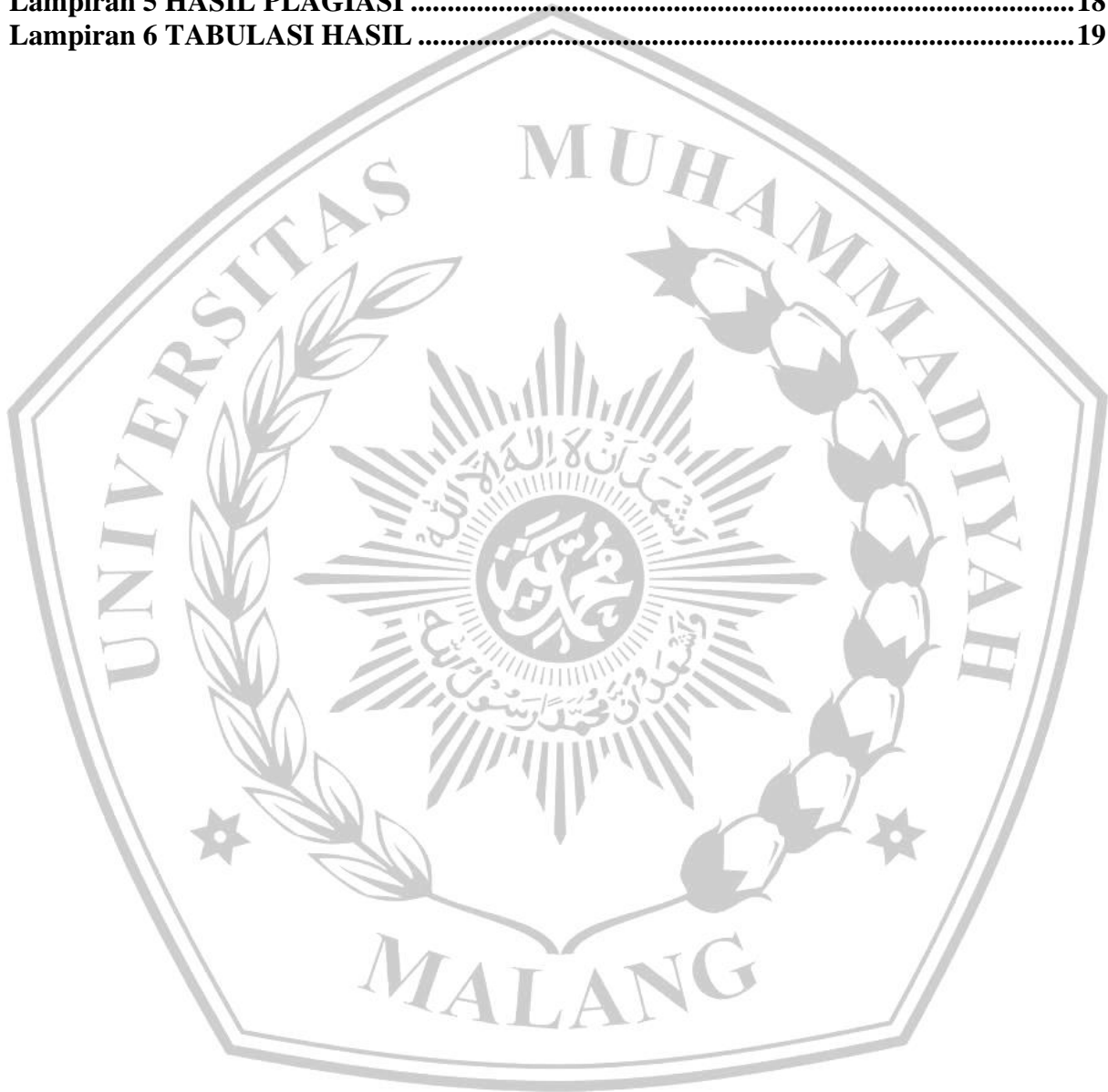
DAFTAR TABEL

| | |
|--------------------------------|----|
| Table 1 Deskripsi Subjek | 8 |
| Table 2 Uji Deskriptif | 9 |
| Table 3 Uji Normalitas | 10 |
| Table 4 Uji Analisis | 10 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1 BLUEPRINT..... | 14 |
| Lampiran 2 SKALA PENELITIAN..... | 14 |
| Lampiran 3 ANALISA DATA..... | 16 |
| Lampiran 4 SURAT VERIFIKASI ANALISA DATA | 17 |
| Lampiran 5 HASIL PLAGIASI | 18 |
| Lampiran 6 TABULASI HASIL | 19 |



Hubungan Manajemen Diri dengan Stres Kerja pada Karyawan Tetap

Teddy Hazbullah

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

hazbullahteddy333@gmail.com

Abstrak. Setiap perusahaan memiliki deskripsi pekerjaan yang berbeda, hal ini dapat mempengaruhi beban kerja yang diterima pada karyawan. Tingkat beban kerja yang berlebih dapat menciptakan stres kerja pada karyawan di dalam perusahaan. Manajemen diri sangat dibutuhkan untuk mengendalikan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen diri dengan stres kerja pada karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Subjek pada penelitian ini berjumlah 201 yang merupakan karyawan tetap yang telah melewati masa percobaan bekerja selama maksimal 3 bulan, mendapatkan gaji minimal UMR daerah dan telah bekerja selama 1 tahun lebih. Alat ukur yang digunakan *Self-Control and Self-Management Scale* (SCMS) dan *the new job stress scale*. Uji analisis menggunakan uji korelasi spearman rho dengan bantuan software IBM SPSS Statistics 27.0.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara manajemen diri dengan stres kerja.

Kata kunci: Stres kerja, manajemen diri, karyawan tetap

Abstract. Each company has a different job description, this can affect the workload received by employees. Excessive levels of workload can create work stress among employees within the company. Self-management is needed to control the level of work stress experienced by employees. This research aims to determine the relationship between self-management and work stress in permanent employees. This research uses a quantitative approach with a correlational method, the sampling technique in this research uses purposive sampling. The subjects in this study were 201 permanent employees who had passed a probationary period of work for a maximum of 3 months, received a minimum regional minimum wage and had worked for more than 1 year. The measuring tools used are the Self-Control and Self-Management Scale (SCMS) and the new job stress scale. The analysis test uses the Spearman rho correlation test with the help of IBM SPSS Statistics 27.0.1 software. The research results show that there is a significant negative relationship between self-management and work stress.

Keywords: work stress, self-management, permanent employee

Pada era modern yang semakin maju sumber daya manusia terus dikembangkan untuk meningkatkan kualitas pada setiap individunya. Perkembangan ini sejalan dengan berkembangnya perusahaan-perusahaan yang akan mencari SDM berkualitas untuk dipekerjakan. SDM yang telah dipekerjakan di sebuah perusahaan akan disebut karyawan, karyawan jika sudah melalui masa percobaan dan telah memiliki perjanjian dengan perusahaan dalam waktu yang tidak ditentukan akan disebut karyawan tetap. Karyawan tetap juga dikenal dengan PKWTT atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pekerja tetap atau PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengusaha tidak dapat mengubah status pekerja tetap (PKWTT) menjadi pekerja kontrak (PKWT), apabila dilakukan akan melanggar hukum (Kusuma et al., 2020). Pekerja kontrak atau PKWT dapat menjadi karyawan tetap atau PKWTT apabila masa kerja kontrak lebih dari 5 tahun lebih 30 hari, maka pekerja yang bersangkutan secara hukum statusnya menjadi pekerja tetap, hal ini berdasar pasal 69 ayat 7 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 (Purnomo, 2019). Selain itu pada pekerja kontrak yang telah bekerja selama 1 tahun dan dianggap memenuhi syarat dapat diangkat menjadi pegawai tetap (Adani, 2018). Perusahaan di era sekarang lebih memilih karyawan tetap dengan berbagai kemampuan atau *multitalent* dengan alasan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan. Pemilihan karyawan tetap memiliki alasan seperti tidak adanya pembaruan kontrak selama bekerja dan tidak berganti-ganti karyawan sehingga perusahaan tidak akan bingung dalam *training* karyawan baru yang masuk. Selain itu, perusahaan akan lebih mudah mengontrol karyawan yang jumlahnya lebih sedikit sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja pada karyawan. Maka dari itu karyawan sekarang akan memiliki lebih dari satu macam pekerjaan yang dapat membuat beban pekerjaan pada karyawan akan semakin berat. Adanya beban pekerjaan yang berlebihan dapat memunculkan stres kerja pada karyawan.

Penelitian Makkira et al., (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hal ini terbukti dengan nilai signifikansi yang lebih kecil. Lalu pada penelitian Wartono (2017), menyebutkan bahwa pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan sangat kuat, karena stres kerja berpengaruh positif dengan tingginya tingkat stres kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Stres kerja memiliki potensi untuk dapat meningkatkan performa kerja dan prestasi kerja pada karyawan karena stres kerja dapat membantu karyawan untuk mengerahkan sumber daya dalam bekerja. Karyawan akan mendapatkan prestasi kerja jika bisa meningkatkan kualitas dalam bekerja dan melakukan semua tuntutan atau tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Akan tetapi tuntutan tersebut yang menjadi permasalahan, dengan adanya *eustress* atau stres yang berpengaruh positif dapat membantu memaksa karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memunculkan perspektif baru yang menarik. Hal tersebut sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tantra & Larasati (2015) yang mengungkapkan bahwa stres dapat menjadi stimulus untuk dapat bekerja lebih baik apabila dalam taraf fisiologis dan apabila stres dalam kadar berlebih maka dapat mengganggu badan dan psikologi yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Stres kerja tidak selalu berpengaruh positif yang dapat mendorong kinerja dan prestasi kerja karyawan tetapi stres juga dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada penelitian Handayani & Daulay (2021), bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti stres kerja yang dialami pada karyawan memiliki sedikit pengaruh pada pencapaian kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu penelitian Sugiarti (2018) didapatkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, hal itu disebabkan karena adanya beban kerja yang cukup banyak dan kurangnya apresiasi jenjang karir bagi karyawan yang menimbulkan stres kerja.

Munculnya stres kerja karyawan disebabkan oleh banyaknya faktor, prokrastinasi atau penundaan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja yang membuat penurunan kinerja. Karyawan yang suka melakukan penundaan pada pekerjaan memiliki potensi yang besar untuk memunculkan stres kerja. Hal ini pun sependapat dengan penelitian Permatasari & Dwityanto (2016) bahwa semakin tinggi prokrastinasi maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan dan semakin sebaliknya semakin rendah prokrastinasi kerja maka semakin rendah pula stres kerja pada karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang suka melakukan penundaan pada pekerjaannya besar kemungkinan untuk muncul stres kerja pada karyawan tersebut dan jika karyawan tidak suka melakukan penundaan pekerjaan maka kemungkinan untuk muncul stres kerja kecil. Selain prokrastinasi stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor lain, menurut Pandey (2020) Faktor faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan adalah kurangnya keamanan kerja, komunikasi yang buruk, jenis pekerjaan dan yang utama yaitu beban pekerjaan yang berlebihan. Hal ini dapat terjadi karena pada karyawan bank di Nepal memiliki budaya yang dimana mereka menganggap pekerjaan sebagai beban, bukan sebagai kesempatan dalam belajar. Pada penelitian Safitri & Astutik (2019) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang memiliki arti bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan mengalami penurunan kepuasan kerja pada Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Hal ini sama dengan penelitian Yo & Surya (2015) Stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja pada PT. Lianinti Abadi di Denpasar Bali. Selanjutnya dalam penelitian Akbar (2013) didapatkan hasil bahwa terdapat koelaborasi negatif antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Banjarbaru yang artinya semakin positif kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja yang di alami oleh perawat.

Dalam menjaga kinerja lebih baik dan terhindar dari stres kerja pada karyawan dibutuhkan manajemen diri. Manajemen diri yang baik akan meningkatkan kinerja pada karyawan dan juga memperkecil kemungkinan untuk karyawan mendapati stres kerja. Jika individu tidak dapat membangun manajemen diri menyebabkan individu sulit untuk mengontrol dirinya dalam mengendalikan perasaan, tingkah laku dan pikirannya. Kurangnya manajemen diri dapat meningkatkan stres kerja pada individu. Penurunan stress kerja terjadi jika mahasiswa memiliki manajemen diri yang tinggi dan demikian sebaliknya jika manajemen diri rendah maka semakin tinggi stress kerja pada mahasiswa (Pertiwi, 2018). Maka manajemen diri yang baik dapat membuat individu untuk menurunkan tingkat stres kerja.

Karyawan yang memiliki manajemen diri cenderung akan mampu mengarahkan dan mengatur diri dengan dorongan dorongan yang ada pada dirinya. Namun apabila karyawan tidak dapat memajemen dirinya maka akan kesulitan untuk mengatur waktu dan memotivasi diri dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tugas tugas kantor menumpuk dan tidak dapat diselesaikan secara maksimal yang menjadikan hal tersebut sebagai sumber stres kerja.

Setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk memajemen dirinya agar dapat menyelesaikan tugas tugas dan meningkatkan prestasi dalam bekerja. Manajemen diri memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja hal ini seperti hasil penelitian oleh Ratih & Yuwono (2013) diketahui bahwa adanya hubungan positif pada prestasi kerja dengan manajemen diri. Dari penelitian tersebut dapat diartikan bahwa karyawan dengan manajemen diri yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja. Maka dari itu penting untuk karyawan dapat memiliki manajemen diri yang baik, sehingga karyawan mampu untuk mengelola dirinya dan bertahan dalam menghadapi permasalahan maupun tekanan pekerjaan. Pada penelitian Breevaart et al., (2014) diketahui bahwa manajemen diri berkaitan dengan kehidupan kerja sehari hari dan manajemen diri dapat menjadi cara untuk memotivasi diri karyawan setiap harinya.

Penelitian terdahulu telah menjelaskan bahwa adanya pengaruh pada variabel manajemen diri dan stres kerja pada mahasiswa yang bekerja dengan sistem *part time* (Pertiwi, 2018), peneliti ingin menguji apakah ada hubungan pada variabel manajemen diri dan stres kerja terhadap karyawan tetap yang telah melewati masa percobaan dengan baik yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) telah diatur dalam pasal 60 ayat 1 UU Ketenagakerjaan. Karyawan tetap adalah karyawan yang telah diikat dengan sebuah perjanjian dengan perusahaan. Ada beberapa syarat untuk menjadi karyawan tetap yaitu, telah melakukan masa percobaan maksimal 3 bulan dengan mendapatkan gaji UMR di daerah perusahaan, setelah melakukan percobaan perusahaan dapat memutuskan untuk melanjutkan status pekerja menjadi karyawan tetap dan perusahaan dapat memperbarui kontrak kerja, memberikan upah, fasilitas dan tunjangan yang telah ditentukan. Kontrak kerja pada karyawan tetap akan berakhir disaat masa pensiun, meninggal dunia atau mengundurkan diri.

Setelah uraian penelitian diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara manajemen diri dengan stres kerja pada karyawan tetap. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan bahan referensi teoritis dalam bidang ilmu psikologi dan memberikan tambahan literatur.

Stres Kerja

Stres adalah kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik pada seseorang (Makkira et al., 2022). Lalu menurut Mangkunegara (2005) stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaan. Stres dapat terlihat dari simptom yang ditunjukkan seperti emosi yang tidak dapat dikontrol, cemas, tegang, tekanan darah meningkat, susah rileks dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Anoraga (2006) stress kerja adalah ketegangan yang terjadi pada karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Menurut Suwatno & Priansa (2018) stres kerja merupakan suatu kondisi dimana terdapat faktor faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja yang dapat mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku pada pekerja. Stres didefinisikan oleh Sulastrri & Onsardi (2020) adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu yang dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Lalu menurut Abhishek Shukla & Rajeev Srivastava (2016) stres kerja merupakan stres yang dialami oleh seseorang karena adanya peran (pekerjaan) dalam organisasi. Menurut Tantra & Larasati (2015) Stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah bentuk stres yang bersifat baik dan dapat memicu individu dalam berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan, sedangkan *distress* adalah bentuk stres berlebihan pada setiap individu yang bersifat negatif dan dapat memunculkan masalah kesehatan. Dalam hal ini stres merupakan hal wajar bagi setiap karyawan karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dari kegiatan dan kesibukan pada kehidupan sehari hari.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan dalam mengendalikan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi dan kondisi fisik pada seseorang yang terjadi di lingkungan bekerja. Stres kerja dapat mempengaruhi emosi yang sulit dikontrol, kecemasan, dan ketegangan berlebihan.

Aspek Stres Kerja

Menurut Abhishek Shukla & Rajeev Srivastava (2016) stress kerja dibagi menjadi 4 aspek yaitu;

1. *Job Stress* (Stress kerja), berhubungan dengan beban pekerjaan dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang kurang.
2. *Role Expectation Conflict* (Konflik ekspektasi), pekerjaan tidak sesuai dengan ekspektasi yang diminta oleh atasan atau pun klien.
3. *Coworker Support* (Dukungan rekan kerja), dukungan teman kerja terhadap pekerjaan
4. *Work Life Balance* (Keseimbangan hidup dan bekerja), penyeimbangan antara waktu bekerja dengan waktu di aktivitas lain.

Faktor Faktor Stres Kerja

Dalam penelitian Tantra & Larasati (2015) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Faktor individu
Faktor individu yang mempengaruhi stres kerja seperti tingkat kecemasan, toleransi terhadap ketidakjelasan dan pola perilaku tipe A.
2. Faktor sosial
Faktor sosial berupa sumber intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, perkembangan karier, hubungan relasi, struktur organisasi dan iklim kerja.
3. Faktor diluar organisasi
Faktor diluar organisasi berkaitan dengan masalah keluarga, peristiwa kehidupan dan kesulitan finansial.

Manajemen Diri

Manajemen diri yang baik adalah cara individu dalam melakukan pengendalian diri dalam mengatur, mengelola dan mengekspresikan emosi, pikiran dan sikap (Apriyanti, 2020). Menurut Oktarinda (2012) Manajemen diri merupakan suatu pengaturan diri pada individu terhadap fenomena dalam bentuk pengelolaan diri yang terpusat pada pengontrolan diri terhadap faktor yang dapat merusak kondisi dalam individu.

Menurut Breevaart et al. (2014) manajemen diri adalah kemampuan individu dalam mengelola dan memantau perilaku diri sendiri dengan bertanggung jawab atas keputusan yang telah dibuat. Manajemen diri diperlukan untuk menjadikan setiap individu sebagai manusia yang berkualitas dan berguna dalam menjalankan hidup (Santoso et al., 2020). Menurut Ulfa & Suarningsih (2018) mendefinisikan manajemen diri adalah sebuah dorongan pada setiap individu untuk melangkah kedepan, mengelola semua elemen kemampuan pribadi, mengendalikan kemampuan untuk mencapai hal baik dan mengembangkan aspek pribadi yang dimiliki untuk menjadi lebih sempurna.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen diri merupakan kemampuan pada setiap individu dalam mengendalikan atau mengelola diri sendiri dengan menggunakan kemampuan yang ada dalam diri untuk meningkatkan kualitas diri dalam menjalani kehidupan.

Aspek Manajemen Diri

Menurut Mezo (2009) terdapat tiga fase dalam proses manajemen diri yaitu;

1. *Self Monitoring*, adalah fase pada individu dalam proses memantau status dan konteks terhadap perilaku seperti tindakan, pemikiran atau emosi.
2. *Self Evaluating*, pada fase ini individu akan membandingkan perilaku target dengan standar perilaku yang diinternalisasi dan perbedaan perilaku yang diidentifikasi.
3. *Self Reinforcing*, pada fase ini individu akan menilai perilaku yang telah dilakukan dengan memberikan *self reward* atau *self punishment*.

Faktor Faktor Manajemen Diri

Menurut Cummings & Worle (2015) terdapat 8 faktor yang mempengaruhi manajemen diri yaitu:

1. *Warmth* (kehangatan)
Individu yang memiliki kehangatan akan mudah berhubungan dengan individu lain dan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial.
2. *Intelligence* (kecerdasan)
Kecerdasan dalam faktor manajemen diri ini bukan hanya tentang kecerdasan persoalan akademis tetapi kecerdasan yang dimaksud adalah individu memiliki kreatifitas dan berwawasan luas.
3. *Boldness* (keberanian)
Individu yang memiliki keberanian tinggi dalam mengambil keputusan dan memiliki sifat energik.
4. *Emotional stability* (kestabilan emosi)
Individu yang memiliki kestabilan emosi dapat menjaga dan mengatur emosinya sesuai kontrol diri sehingga tingkat kecemasan dalam dirinya cenderung lebih rendah.
5. *Swiftness* (ketajaman berpikir)
Ketajaman berpikir berhubungan erat dengan kecerdasan, individu yang memiliki ketajaman berpikir dapat mengatasi masalah dengan cepat dan dapat berdiskusi untuk menyelesaikan masalah.
6. *Security* (rasa aman)
Individu yang memiliki rasa aman tidak akan mudah putus asa dalam melakukan kegiatan sehari hari karena rasa aman dapat memunculkan kepercayaan diri dan dapat menghargai dirinya sendiri.
7. *Self-sufficiency* (pemenuhan kebutuhan diri)
Individu dapat memenuhi kebutuhan dirinya tanpa bergantung kepada orang lain.
8. *Self-discipline* (disiplin diri)
Individu yang memiliki disiplin diri yang tinggi dapat mengontrol dirinya dari pengaruh lingkungannya.

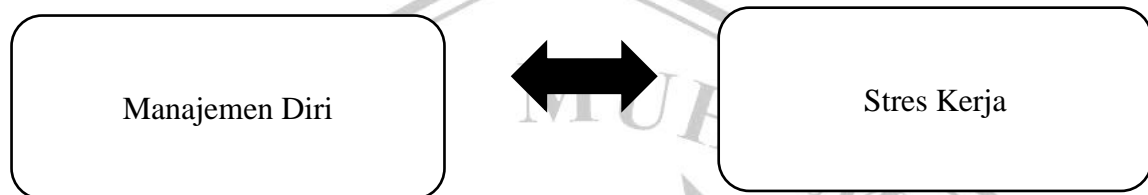
Hubungan Manajemen Diri dengan Stres Kerja

Dalam bekerja karyawan membutuhkan manajemen diri yang baik untuk mengatur kehidupan saat bekerja maupun kehidupan di luar pekerjaan. Jika karyawan tidak dapat memajemen dirinya dalam kehidupan maka akan sulit untuk bertahan di dalam kehidupan. Hal ini bersinggungan dengan teori yang dijelaskan oleh Sigmund Freud yaitu insting kehidupan Eros dan Thanatos. Teori eros ini dapat dijelaskan sebagai naluri kehidupan yang membuat manusia memiliki dorongan untuk bertahan hidup sedangkan teori Thanatos merupakan insting kematian yang dapat menjadi dorongan pada yang dapat memunculkan agresi dan mengakibatkan manusia menyakiti diri atau bunuh diri. Maka dari itu pentingnya karyawan memiliki manajemen diri yang baik adalah untuk menghindarkan stres berlebih yang dapat memunculkan insting kematian dalam diri.

Manajemen diri adalah kemampuan diri untuk mengendalikan keberadaan diri secara keseluruhan (fisik, emosi, mental dan jiwa) dalam menjalani kehidupannya dengan menggunakan kemampuan yang ada dalam setiap masing masing individu (Prijosaksono, 2001). Lalu menurut Mangkunegara (2005) stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaan. Stres dapat terlihat dari simptom yang ditunjukkan seperti emosi yang tidak dapat dikontrol, cemas, tegang, tekanan darah meningkat, susah rileks dan mengalami gangguan pencernaan. Dengan munculnya stres kerja pada karyawan, manajemen diri dapat membantu karyawan dalam mengurangi stres kerja. Dapat

dilihat pada aspek faktor terjadinya stres yaitu faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok dan faktor individu. Lalu faktor yang mempengaruhi manajemen diri yaitu *warmth* (kehangatan), *intelligence* (kecerdasan), *boldness* (keberanian), *emotional stability* (kestabilan emosi), *swiftness* (ketajaman berpikir), *security* (rasa aman), *self-sufficiency* (pemenuhan kebutuhan diri), *self-discipline* (disiplin diri). Dari beberapa faktor stres kerja dan manajemen diri terdapat faktor yang memiliki hubungan yakni faktor individu dan *emotional stability*. Dengan adanya aspek aspek dari manajemen diri seperti *self-monitoring*, *self-evaluating* dan *self-reinforcing* stress kerja pada karyawan dapat dikendalikan.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat hipotesis yaitu hubungan yang negatif antara manajemen diri dengan stres kerja pada karyawan tetap.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Metode kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti data penelitian dalam bentuk angka dan dianalisis dengan data statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian korelasional ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara dua variabel yang diteliti (Arikunto 2006). Peneliti menggunakan metode ini untuk mengetahui hubungan antara manajemen diri sebagai variabel bebas (X) terhadap stres kerja sebagai variabel terikat (Y).

Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini jumlah responden berjumlah 201 karyawan. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Pengambilan sampel purposive sampling adalah strategi di mana orang atau peristiwa tertentu dipilih dengan sengaja untuk memberikan informasi penting yang tidak dapat diperoleh dari pilihan lain (Maxwell, 2012). Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang telah melewati masa percobaan bekerja selama maksimal 3 bulan, mendapatkan gaji minimal UMR daerah dan telah bekerja selama 1 tahun atau lebih. Karyawan dengan masa minimal satu tahun atau lebih dapat diasumsikan telah memiliki pengalaman kerja dan telah melakukan interaksi dengan lingkungan di perusahaan tersebut (Sedarmayanti, 2009).

Table 1 Deskripsi Subjek

| Kategori | | Frekuensi | Persentase |
|-----------------------|---------------|------------------|-------------------|
| Jenis kelamin | Laki Laki | 108 | 53.7% |
| | Perempuan | 93 | 46.3% |
| Usia | 20-25 tahun | 96 | 47.8% |
| | 26-30 tahun | 93 | 46.3% |
| | 31-35 tahun | 11 | 5.5% |
| | 36-40 tahun | 1 | 0.5% |
| Lama Bekerja | 1 tahun | 44 | 21.9% |
| | 2 tahun | 66 | 32.8% |
| | 3 tahun | 43 | 21.4% |
| | 4 tahun | 22 | 10.9% |
| | 5 tahun | 14 | 7.0% |
| | 6 tahun lebih | 12 | 6.0% |
| Daerah Bekerja | Jawa Timur | 128 | 63.7% |
| | Jawa Barat | 32 | 15.9% |
| | Jawa Tengah | 8 | 4.0% |
| | Daerah Luar | 33 | 16.4% |
| | Jawa | | |

Berdasarkan deskripsi subjek pada tabel diatas, responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki laki sebanyak 108 orang dengan persentase 53,7% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 93 orang dengan persentase 46,3%. Kemudian mayoritas responden berusia 20-25 tahun sebanyak 96 orang dengan persentase 47,8%. Lalu pada kategori lama bekerja mayoritas selama 2 tahun sebanyak 66 orang dengan persentase 32,8%. Selanjutnya responden didominasi pada daerah bekerja di jawa timur sebanyak 128 orang dengan persentase 63,7%.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yakni manajemen diri sebagai variabel bebas atau variabel independen (X) dan stres kerja sebagai variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Variabel independen pada penelitian ini adalah manajemen diri. Manajemen diri merupakan bentuk kemampuan diri untuk mengendalikan keberadaan diri secara keseluruhan dalam menjalani kehidupannya dengan menggunakan kemampuan yang ada dalam setiap masing masing individu. Peneliti menggunakan skala dari Mezo (2009) yaitu *Self-Control and Self-Management Scale* (SCMS) yang telah dialih bahasakan kedalam bahasa Indonesia oleh Lukman et al. (2019). Skala yang digunakan memiliki 3 aspek yaitu pemantauan diri (*self-monitoring*), evaluasi diri (*self-evaluating*) dan penguatan diri (*self-reinforcing*). *Cronbach alpha* sebesar 0,88 ,dengan total 10 item pembagian satu item pada *self-monitoring*, lima item untuk *self-evaluating*, dan empat item untuk *self-reinforcing* dengan empat alternatif pilihan jawaban yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju dan (4) sangat setuju.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melakukan pekerjaan. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah *The new job stress scale* Shukla & Srivastava (2016) yang telah dialih bahasakan kedalam bahasa Indonesia oleh Lukman et al. (2019). Terdapat empat aspek yaitu *job stress*, *role expectation conflict*, *coworker support* dan *work life balance*. Dalam skala ini memiliki total 15 item dengan pembagian 6 item untuk *job stress*, 3 item untuk *role expectation conflict*, 3 item untuk *coworker support* dan 3 item untuk *work life balance*, serta *Cronbach alpha* 0,92. Terdapat empat pilihan jawaban (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju, (4) sangat setuju.

Prosedur dan Analisis Data

Dalam prosedur penelitian ini akan dilakukan dengan melalui tiga tahap penelitian yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap analisis data. Pada tahap persiapan penelitian, peneliti menentukan topik dan fenomena yang terkait dengan topik penelitian. Kemudian peneliti melakukan pemahaman materi melalui pencarian dan pengkajian teoritik yang digunakan untuk menyusun pembuatan proposal penelitian. Selanjutnya peneliti mencari skala yang akan digunakan menjadi alat ukur dalam penelitian. Setelah menentukan skala peneliti melakukan tahap pelaksanaan, peneliti melakukan penyebaran alat ukur kepada subjek yang memenuhi kriteria. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui *google form* dan media sosial lainnya. Pada tahap analisis data peneliti melakukan skoring terhadap kedua skala manajemen diri dan stres kerja. Perhitungan skoring pada skala menggunakan korelasi *rank spearman* dengan program perhitungan statistic SPSS 27 for windows, dengan Teknik analisis korelasi untuk menguji apakah ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Teknik ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel manajemen diri dan variabel stres kerja.

HASIL PENELITIAN

Table 2 Uji Deskriptif

| Variabel | Kategori | Kategorisasi Hipotetik | | | Empirik | |
|----------------|----------|------------------------|-----------|------------|---------|-------|
| | | Interval | Frekuensi | Persentase | Mean | SD |
| Manajemen diri | Rendah | < 27 | 34 | 16,9% | 30,831 | 4,134 |
| | Sedang | 27 – 35 | 148 | 73,6% | | |
| | Tinggi | > 35 | 19 | 9,5% | | |
| Stres Kerja | Rendah | < 36 | 19 | 9,5% | 42,468 | 6,067 |
| | Sedang | 36 – 48 | 141 | 70,1% | | |
| | Tinggi | > 48 | 41 | 20,4% | | |

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa kedua variabel dibedakan dalam tiga kategori yaitu, rendah, sedang dan tinggi. Pada variabel manajemen diri jumlah persentase terbanyak yaitu pada kategori sedang sebanyak 73,6%. Sedangkan dalam variabel stres kerja jumlah persentase terbanyak yaitu pada kategori sedang sebanyak 70,1%. Hal ini dapat didukung dengan nilai

mean yang ada pada variabel manajemen diri ($M = 30,831$, $SD = 4,134$) dan pada variabel stres kerja ($M = 42,468$, $SD = 6,607$) yang berada dalam kategori sedang.

Table 3 Uji Normalitas

| Kolmogorov-Smirnov | |
|--------------------|-------|
| Df | Sig. |
| 201 | 0,032 |

Pada hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 3 bahwa nilai signifikansi yaitu 0,032. Data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi berada $> 0,05$. Dengan nilai signifikansi yang didapat $0,032 < 0,05$ maka didapatkan hasil bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

Table 4 Uji Analisis

| Correlation Coefficient | Sig | Keterangan |
|-------------------------|-----------|------------|
| - 0,468 | $< 0,001$ | Signifikan |

Berdasarkan uji korelasi *spearman rho*, kedua variabel dapat dikatakan saling berhubungan apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel saling berhubungan secara signifikan. Selanjutnya didapatkan nilai korelasi koefisien sebesar $-0,468$. Nilai tersebut dapat menunjukkan korelasi sedang dengan bentuk hubungan negatif antara manajemen diri dengan stres kerja.

DISKUSI

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebarkan skala kepada 201 karyawan, didapatkan hasil yang signifikan dengan bentuk hubungan yang negatif antara manajemen diri dengan stres kerja pada karyawan tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi manajemen diri maka semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah manajemen diri.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti penelitian Pertiwi (2018) yang mendapatkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *self management* dengan stres kerja pada mahasiswa pekerja sistem part time. Lalu menurut Cahyani & Frianto (2019) stres kerja dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial yang baik agar tingkat stres kerja tidak terlalu tinggi sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat dikendalikan dengan dukungan sosial yang baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian Utama & Surya (2019) stres kerja dipengaruhi oleh tingkat religiusitas yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas maka semakin rendah tingkat stres kerja pada karyawan.

Pada penelitian Ratih & Yuwono (2013) ditemukan hasil bahwa manajemen diri memiliki hubungan yang positif yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Djauhar et al. (2022) pengaruh pada stres kerja dengan prestasi kerja adalah positif yang memiliki arti bahwa apabila karyawan memiliki stres kerja maka prestasi kerja

yang dihasilkan karyawan menurun dan sebaliknya apabila tidak adanya stres kerja maka prestasi kerja akan meningkat. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan manajemen diri pada karyawan maka dapat menurunkan tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan.

Berdasarkan hasil dari kategorisasi pada penelitian ini pada variabel stres, diketahui mayoritas karyawan memiliki stres kerja masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 141 karyawan dengan persentase 70,1%. Lalu pada kategori tinggi sebanyak 41 karyawan dengan persentase 20,4% dan pada kategori rendah sebanyak 19 karyawan dengan persentase 9,5%. Jadi stres kerja pada karyawan tergolong sedang. Kemudian dalam kategorisasi manajemen diri, diketahui mayoritas karyawan memiliki manajemen diri dalam kategori sedang sebanyak 148 dengan persentase 73,6%. Lalu pada kategori tinggi sebanyak 19 karyawan dengan persentase 9,5% dan pada kategori rendah sebanyak 34 karyawan dengan persentase 16,9%. Jadi manajemen diri pada karyawan tergolong sedang.

Lalu pada hasil penelitian Rafiq, Aleem, et al. (2021) yang mengemukakan bahwa manajemen diri berbanding terbalik dengan stressor stres kerja, seseorang yang dapat memahami dan mengendalikan emosinya maka akan lebih sedikit terpengaruh dan akan mengurangi stres yang ditimbulkan oleh stressor tersebut. Selanjutnya pada penelitian Rafiq, Mordhah, et al. (2021) diketahui bahwa manajemen diri berbanding terbalik dengan beban kerja yang berlebihan, yang berarti jika seseorang dapat mengatur emosinya maka stres kerja akibat beban kerja yang berlebihan dapat dikelola dan penelitian ini dapat membuktikan bahwa manajemen diri secara signifikan dapat mengurangi stres kerja akibat beban kerja yang berlebihan.

Dari penelitian di atas memiliki beberapa kelemahan dan kelebihan, kelemahan pada penelitian ini yaitu subjek yang digunakan dalam penelitian ini masih karyawan yang general, lalu pada data masih belum terdistribusi normal. Kemudian kelebihan penelitian ini adalah sejauh peneliti membaca mengenai penelitian penelitian sebelumnya masih kurang adanya penelitian mengenai manajemen diri dengan stres kerja pada karyawan tetap, yang dimana akan menjadi salah satu referensi hasil penelitian untuk penelitian penelitian kedepannya.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen diri dengan stres kerja pada karyawan tetap. Yang memiliki arti semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan maka semakin rendah manajemen diri. Sebaliknya semakin rendah manajemen diri pada karyawan tetap maka semakin tinggi tingkat stres kerja.

Implikasi pada penelitian ini adalah diharapkan pada karyawan yang bekerja sebagai karyawan tetap penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan manajemen diri, sehingga stres kerja dapat dikendalikan. Selain itu untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang memiliki hubungan terhadap stres kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini dengan variabel lain, contohnya seperti *self efficacy*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adani N. (2018). *Studi perbandingan perjanjian kerja antara pekerja waktu tertentu dengan pekerja waktu tidak tertentu (studi di pt. Bpr klepu mitra kencana)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Akbar S.N. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Ecopsy*, 1(1).
- Anoraga P. (2006). *Psikologi kerja* (Cet.4). Rineka Cipta .
- Apriyanti M.E. (2020). Pentingnya manajemen diri dalam berwirausaha. *Jurnal Usaha*, 1(1).
- Arikunto S. (2006). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik* . Rineka Cipta.
- Breevaart K, Bakker A.B, & Demerouti E. (2014). Daily self-management and employee work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 31–38.
- Cahyani W, & Frianto A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3).
- Cummings, T. G., & Worle, C. G. (2015). *Organization development & change* (tenth edition). CT Cengage Learning.
- Djauhar A, Baso N A, & Subhan. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel plaza kubra kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 3(2).
- Handayani S, & Daulay R. (2021). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Kusuma A.J, Ratna E, & Irawati. (2020). Kedudukan hukum pekerja pkwt yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. *Notarius*, 13(1).
- Lukman I.A, Latipun, & Hasanati N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh. *Jurnal Diversita*, 5(2), 126–135.
- Makkira, Syakir M, Kurniawan S, Sani A, & Ngando A.M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Mangkunegara A.A.A.P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Refika Aditama.
- Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative research design: An interactive approach*. Sage publications.
- Mezo, G. P. (2009). The Self-Control and Self-Management Scale (SCMS): Development of an Adaptive Self-Regulatory Coping Skills Instrument. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment* , 83–93.
- Oktarinda, R. L. D. (2012). *Hubungan antara persepsi penyakit dengan manajemen diri pada penderita diabetes yang memiliki riwayat keturunan*. Universitas Airlangga.
- Pandey D.L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences* , 7(5).
- Permatasari A.I, & Dwityanto A. (2016). *Hubungan antara prokrastinasi kerja dengan stres kerja pada pns*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pertiwi R.H.C. (2018). Self management dengan stres kerja pada mahasiswa pekerja sistem part-time jurusan administrasi bisnis politeknik negeri semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 191–197.
- Prijosaksono A. (2001). *Self mangement series*. Gramedia.
- Purnomo H.S. (2019). Pekerja tetap menghadapi pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2).

- Rafiq I, Aleem M, Mordhah N, & Sajid R. (2021). The role of self-management in reducing work stress caused by role conflict, role ambiguity, time pressure and work overload: empirical evidence from pakistan. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(6).
- Rafiq I, Mordhah N, Perveen A, & Elabasy A E. (2021). The Role Of Self-Management In Relation To Stress Caused By Work Overload. A Study Of Nurses In Government Hospitals. *Webology*, 18(3).
- Ratih T.P, & Yuwono S. (2013). *Hubungan antara manajemen diri dengan prestasi kerja karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Santoso B.P, Asbari M, Purwanto A, Wijayanti M.L, Hyun C.C, Maesaroh S, Fayzhall M, Chidir G, Mustofa, Hutagalung D, & Ahmad Yani. (2020). Working While Studying at University in the Self-Management Perspective: An Ethnographic Study on Java Ethnic Employees. *International Journal of Control and Automation*, 13(2), 299–308.
- Safitri L.N, & Astutik M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1).
- Sedarmayanti. (2009). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- 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 stress scale. *Cogent Business & Management*.
- Sugiarti E. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area bintaro tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105–114.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sulastrri, & Onsardi. (2020). Pengaruh stres kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Suwatno, & Priansa D.J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis* (Cet. 6). Alfabeta.
- Tantra M.S, & Larasati. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Majority*, 4(9).
- Ulfa M, & Suarningsih N.K. (2018). Efektivitas layanan konseling kelompok melalui teknik self management untuk meningkatkan kebiasaan belajar siswa kelas viii smpn 1 kapontori. *Jurnal Psikologi Konseling*, 12(1).
- Utama, I. K. A. B., & Surya, K. I. B. (2019). Pengaruh religiusitas, adversity quotient dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(5).
- Wartono T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). / *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Yo P.M.P, & Surya I.B.K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.

LAMPIRAN

Lampiran 1 BLUEPRINT

Blueprint Skala Manajemen Diri

| Aspek | Item | Jumlah |
|-------------------------|-----------|--------|
| <i>Self monitoring</i> | 1 | 1 |
| <i>Self evaluating</i> | 2,3,4,5,6 | 5 |
| <i>Self reinforcing</i> | 7,8,9,10 | 4 |
| Total | | 10 |

Blueprint Skala Stres Kerja

| Aspek | Item | Jumlah |
|---------------------------|-------------|--------|
| Job stres | 1,2,3,4,5,6 | 6 |
| Role expectation conflict | 7,8,9 | 3 |
| Coworker support | 10,11,12 | 3 |
| Work life balance | 13,14,15 | 3 |
| Total | | 15 |

Lampiran 2 SKALA PENELITIAN

Skala 1

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|----|
| 1 | Saya sangat menyadari apa yang saya lakukan untuk mencapai tujuan saya. | | | | |
| 2 | Ketika saya menentukan tujuan penting untuk diri saya sendiri, saya biasanya tidak mampu mencapainya. * | | | | |
| 3 | Saya nampaknya tidak dapat menentukan rencana yang jelas dalam menyelesaikan masalah yang saya hadapi. * | | | | |
| 4 | Tujuan yang saya capai tidak berarti bagi saya. * | | | | |
| 5 | Saya telah belajar bahwa membuat rencana tidaklah berguna. * | | | | |
| 6 | Standar yang saya buat tidak jelas dan menyulitkan saya dalam menilai bagaimana saya mengerjakan tugas. * | | | | |
| 7 | Saya melalui masa sulit, saya berencana untuk menyenangkan diri saya. | | | | |
| 8 | Saya diam-diam memuji diri saya meskipun orang lain tidak memberikan pujian kepada saya. | | | | |
| 9 | Ketika saya melakukan sesuatu yang benar, saya akan menikmati perasaan itu | | | | |
| 10 | Saya memberi diri saya sesuatu yang istimewa ketika saya membuat kemajuan. | | | | |

Catatan: tanda(*) item unfavorable.

Skala 2

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|----|
| 1 | Saya memiliki banyak pekerjaan dan takut memiliki sedikit waktu untuk mengerjakannya. | | | | |
| 2 | Saya merasa sangat terbebani dan tidak nyaman meskipun satu hari tanpa bekerja | | | | |
| 3 | Saya merasa bahwa saya tidak pernah mengambil cuti. | | | | |
| 4 | Banyak orang di kantor saya merasa lelah dengan tuntutan kantor. | | | | |
| 5 | Pekerjaan saya membuat saya gugup. | | | | |
| 6 | Pekerjaan saya memiliki dampak yang terlalu tinggi pada saya. | | | | |
| 7 | Saya tidak dapat memenuhi tuntutan yang saling bertentangan dari rekan dan junior saya. | | | | |
| 8 | Saya tidak mampu memenuhi tuntutan pimpinan dan rekan kerja karena keduanya saling bertolak belakang. | | | | |
| 9 | Ekspetasi rekan senior berbeda dengan rekan junior saya. | | | | |
| 10 | Saya membutuhkan orang lain untuk memahami dan menasehati saya. | | | | |
| 11 | Saya membutuhkan evaluasi untuk pekerjaan saya. | | | | |
| 12 | Saya membutuhkan bantuan dalam melakukan pekerjaan. | | | | |
| 13 | Saya mampu menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu untuk aktivitas lain. | | | | |
| 14 | Saya mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas lain. | | | | |
| 15 | Secara keseluruhan, saya yakin bahwa pekerjaan dan aktivitas lain sudah seimbang. | | | | |

Lampiran 3 ANALISA DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual | |
|------------------------------------------|-------------------------|----------------------------|------|
| N | | 201 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 5.33555808 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .066 | |
| | Positive | .066 | |
| | Negative | -.062 | |
| Test Statistic | | .066 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .032 | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | .035 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .030 |
| | | Upper Bound | .040 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Correlations

| | | | Manajemen diri | Stres kerja |
|----------------|----------------|-------------------------|----------------|-------------|
| Spearman's rho | Manajemen diri | Correlation Coefficient | 1.000 | -.468** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 201 | 201 |
| | Stres kerja | Correlation Coefficient | -.468** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 201 | 201 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4 SURAT VERIFIKASI ANALISA DATA



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/781/Lab-Psi/UMM/XI/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Teddy Hazbullah
NIM : 201910230311359
Dosen Pembimbing : 1) Yudi Suharsono, M.Si
2) Miqdad Daly Ahmad, M.Si

Yang bersangkutan telah melakukan :

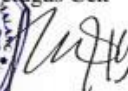
1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 6 November 2023

Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 5 HASIL PLAGIASI



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/808/Lab-Psi/UMM/XI/2023

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Teddy Hazbullah
NIM : 201910230311359
Dosen Pembimbing : 1) Yudi Suharsono, M.Si
2) Miqdad Daly Ahmad, M.Si

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

| No | Judul Skripsi | Batas Maksimal | Hasil |
|----|----------------------------------------------------------------|----------------|-------|
| 1 | Hubungan Manajemen Diri dengan Stres Kerja pada Karyawan Tetap | 25% | 7% |

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 8 November 2023

Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 6 TABULASI HASIL

Skala 1

| x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | Total |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 30 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 30 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 25 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 17 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 17 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 17 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 22 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 32 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 33 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 31 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 28 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 31 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 33 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 31 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 27 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 33 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 27 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 31 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|

Skala 2

| y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 | y11 | y12 | y13 | y14 | y15 | Total |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 34 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 44 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 43 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 44 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 37 |
| 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 37 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 31 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 37 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 44 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 40 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 34 |
| 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 39 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 45 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 49 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 36 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 44 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 45 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 36 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 50 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 47 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 47 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 37 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 48 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 48 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 48 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 49 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 47 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 48 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 41 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 40 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 38 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 49 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 53 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 52 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 53 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 52 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 22 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 54 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 53 |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 42 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 53 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 47 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 49 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 47 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 52 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 53 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 33 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 36 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 36 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 49 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 46 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 48 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 48 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 35 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 49 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 37 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 35 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 34 |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 36 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 49 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 44 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 42 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 49 |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 32 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 46 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 41 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 39 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 41 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 43 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 42 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 41 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 40 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 33 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 33 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 36 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 37 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 33 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 33 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 35 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 52 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 52 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 51 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 36 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 34 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 37 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 38 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 44 |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 36 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 35 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 39 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 40 |
| 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 37 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 38 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 34 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 36 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 41 |
| 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 41 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 40 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 44 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 45 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 41 |
| 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 40 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 39 |
| 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 38 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 36 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 42 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 38 |
| 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 42 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 47 |
| 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 40 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 42 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 39 |
| 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 42 |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 38 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 39 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 33 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 38 |
| 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 39 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 40 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 37 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 41 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 36 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 43 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 42 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 42 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 41 |

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

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 44 |
| 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 40 |

