

Kebosanan Kerja Pada Karyawan Radio Sonora Surabaya

Gredha S. Rea
Cholichul Hadi

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Abstract.

This study aims to determine cause of the boredom at work and how to overcome the boredom at work that occurs employees in Radio Sonora Surabaya. Boredom is defined as in an unpleasant, transient affective state in which the individual feels a pervasive lack of interest in and difficulty concentrating on the current activity and feels that it takes conscious effort to maintain or return attention to that activity. Boredom at work can terms of three indicators proposed by O'Hanlon, namely 1) restlessness, 2) irritability, 3) unable to concentrate. The study was conducted on individuals who work at Radio Sonora Surabaya who filled out questionnaires Boredom Proneness Scale developed by Norman D. Sundberg and Richard F. Farmer. Employees located at P75 will be the subject of this study. Data collection tool in the form of structured interviews using an interview guide that was created earlier. Data analysis was done by describing the results of interviews with verbatim and coding. From the analysis of research data obtained by the cause of boredom at work employees in Radio Sonora Surabaya is a quantitative overload due to the considerable demands of the company, and qualitative overload due to the feeling that the duties and responsibilities that have too many. The way in which employees of Radio Sonora Surabaya to overcome boredom is a refreshing work or take annual leave.

Keywords: *boredom at work, quantitative overload, qualitative overload References, 29 (1986 2012)*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab kebosanan kerja dan cara mengatasi kebosanan kerja yang terjadi pada karyawan Radio Sonora Surabaya. Kebosanan kerja adalah perasaan yang tidak menyenangkan, yang hanya terjadi sementara dimana individu tersebut merasa tidak tertarik, sulit konsentrasi, serta membutuhkan usaha yang lebih untuk menyelesaikan aktivitas pekerjaannya. Kebosanan kerja dapat ditinjau dari 3 indikator yang dikemukakan oleh O'Hanlon, yaitu 1) mudah merasa cemas, 2) mudah marah, 3) mudah kehilangan konsentrasi dalam bekerja. Penelitian dilakukan pada individu yang bekerja pada Radio Sonora Surabaya yang telah mengisi kuesioner Boredom Proneness Scale yang dikembangkan oleh Norman D. Sundberg dan Richard F. Farmer. Karyawan yang terletak pada P75 akan menjadi subjek penelitian ini. Alat pengumpul data berupa wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dibuat sebelumnya. Analisis data dilakukan dengan memaparkan hasil wawancara melalui verbatim dan coding. Dari hasil analisis data penelitian diperoleh penyebab kebosanan kerja pada karyawan Radio Sonora Surabaya adalah quantitative overload dikarenakan adanya tuntutan perusahaan yang cukup banyak, dan qualitative overload dikarenakan adanya perasaan bahwa tugas dan

Korespondensi: Gredha Sonti Rea. Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya 60286, Telp. (031) 5032770, 5014460, Faks (031) 5025910, email : reapunzel@yahoo.com atau chol_exp@yahoo.com

tanggung jawab yang dimiliki terlalu banyak. Cara yang ditempuh oleh karyawan Radio Sonora Surabaya untuk mengatasi kebosanan kerja tersebut adalah refreshing atau mengambil jatah cuti tahunan.

Kata kunci: kebosanan kerja, *quantitative overload*, *qualitative overload*

Pencapaian target organisasi dikarenakan adanya kreativitas, komunikasi, dan pengoperasian dalam organizational behaviour system. Tujuan utama dari organizational behaviour system adalah mengidentifikasi variabel utama yang dibutuhkan oleh organisasi dan individu yang bekerja dalam organisasi tersebut untuk dapat mencapai target organisasi. Variabel utama yang dapat mempengaruhi pencapaian organisasi antara lain kinerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karyawan (John Newstrom, 2011). Target organisasi yang tidak tercapai dapat diakibatkan oleh kurangnya motivasi, ketidakpuasan kerja, kurangnya insentif bagi karyawan, atau dapat juga dikarenakan adanya kebosanan kerja pada karyawan. Kebosanan kerja telah diasosiasikan dengan menurunnya kinerja dalam suatu pekerjaan dikarenakan adanya penurunan stamina fisik, perbedaan persepsi, dan kurangnya atensi pada situasi kerja (Journal of Business and Psychology, 2001).

Kebosanan di tempat kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang tidak menyenangkan yang dihasilkan oleh kurangnya stamina fisik setiap individu atau kapasitas kognitif setiap individu (Kass et al., dalam European Journal of Work and Organizational Psychology). Januari 2008, The Employers' Choice Inc. menemukan bahwa kebosanan kerja dapat ditinjau dari perspektif individu ataupun perspektif organisasi. Perspektif individu menyatakan bahwa kebosanan kerja dapat berakibat pada tingginya resiko kegelisahan, depresi, kecanduan obat dan alkohol, ketidakpuasan terhadap tempat kerja, dan rendahnya kinerja atau menurunnya tingkat produktivitas. Pada perspektif organisasi, kebosanan kerja dapat berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya tingkat turnover, tingginya tingkat absensi, dan meningkatnya kesalahan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya.

PT. Radio Salvatore Surabaya merupakan

nama badan hukum dari Radio Sonora Surabaya yang bertempat di jalan Raya Darmo Permai Utara. Visi Radio Sonora adalah menjadi radio yang paling diminati di Surabaya dan sekitarnya, menjadi acuan bagi pendengar dan komunitas, serta menjadi sarana media komunikasi yang efektif untuk produsen dan pemasang iklan. Misi Radio Sonora adalah menyediakan konten informasi dan hiburan terkini, terpercaya, dinamis, dan interaktif. Radio Sonora memiliki dua bidang pekerjaan yang berbeda, yang pertama adalah bagian kantor dan bertempat di lantai satu, dan bagian produksi yang bertempat di lantai tiga. Pada lantai satu terdapat sebelas orang karyawan dengan bidang pekerjaan sebagai administasi dan marketing support serta bagian keuangan. Bagian kantor memiliki tugas rutin dalam hal memantau iklan produk siar, mencari klien yang akan memasang iklan produk siar, serta melakukan penagihan kepada pihak-pihak terkait. Pada lantai satu ini, karyawan dituntut untuk multifungsi, sehingga ketika ada rekan sekerja yang tidak masuk, pekerjaannya masih dapat di tangani. Pada lantai tiga terdapat dua belas karyawan dengan tiga tugas yang berbeda, yaitu produser yang bertanggung jawab pada program siaran. Dalam hal ini bertugas menentukan narasumber dan materi siaran. Kedua adalah informan yang bertugas mensuplai berita, membantu penyiar untuk menyiarkan informasi kepada pendengar dan menghubungi narasumber mengenai jadwal siaran yang akan dilaksanakan, dimana informan berada di luar ruang siaran. Ketiga adalah announcer yang memiliki tugas untuk mengisi jadwal siaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Target yang dimiliki oleh bagian produksi adalah adanya satu juta pendengar dalam satu tahun. Strategi yang digunakan untuk mencapai target adalah dengan mengadakan acara on air dan off air. Acara on air dapat berupa talkshow ataupun acara request lagu, sedangkan acara off air dapat berupa pengadaan donor darah, jalan sehat, cooking class, ataupun car free day. Setiap pengadaan acara baik

on air ataupun off air, bagian produksi menyebarluaskan pemberitahuan tersebut melalui dunia online, seperti facebook dan twitter.

Pada tahun 2009 ke tahun 2010 terjadi pergeseran target usia pendengar yang disasar, yaitu dari 25-45 tahun menjadi 20-36 tahun. Berdasarkan hal tersebut tahun 2010 digunakan sebagai patokan tetap (constant variable) untuk mengetahui perkembangan pemerolehan pendengar di tahun-tahun berikutnya.

Tabel 1.
Pertumbuhan Pencapaian Target 1 Juta Pendengar

Tahun	Pendengar yang Diperoleh	Pencapaian Target	
		Nominal	Prosentase
2010	5.665	-994.335	0,56%
2011	11.728	-988.272	1,17%
2012*	2.909	-997.091	0,29%

Berdasarkan data sekunder yang di dapat dari Radio Sonora, menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target yang hendak dicapai dan target yang telah tercapai. Rendahnya produktivitas kerja merupakan masalah yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Repository). Rendahnya tingkat produktivitas karyawan dapat disebabkan kurangnya motivasi, ketidakpuasan kerja, kurangnya insentif bagi karyawan, atau dapat juga dikarenakan adanya kebosanan kerja pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Carissa Dewi (2011) pada karyawan Store Starbucks Coffe Grand Indonesia I-Jakarta menemukan bahwa rendahnya tingkat produktivitas mengakibatkan tidak tercapainya target organisasi dikarenakan ketidakpuasan dalam bekerja dan kurangnya motivasi dikarenakan kurangnya insentif pada karyawan:

“Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Starbucks Coffe Grand Indonesia I, rata-rata produktivitas kerja barista adalah rendah untuk barista paruh waktu dan tinggi untuk barista purna waktu. Barista paruh waktu dikatakan rendah karena faktor waktu, yakni jam kerja yang terbatas karena sebagian besar barista paruh

waktu masih kuliah dan hanya untuk mengisi waktu luang dan tidak ada keterikatan dengan perusahaan (hanya sebagai pengganti atau back up) sehingga kurang efektif dalam mencapai target. Selain itu, tidak adanya motivasi untuk mencapai target seperti pemberian insentif bila mencapai target atau pemberian uang makan. Berbeda dengan barista paruh waktu, barista purna waktu dikatakan tinggi produktivitasnya karena jam kerja yang terikat sehingga lebih efektif dan mencapai target.”

Penelitian yang dilakukan oleh The Employers' Choice pada tahun 2008, kebosanan kerja yang terjadi telah mengakibatkan rendahnya tingkat produktivitas:

“From our January 2008 survey, we know that respondents report productivity loss, abuse of the internet, turnover, and absenteeism as the four most prevalent effects of boredom in their workplace.”

Wyatt, Langdon, & Stock (1937) menemukan bahwa rendahnya tingkat produktivitas dikarenakan terjadinya kebosanan kerja pada karyawan (Journal of Business and Psychology, 2001):

“Of particular interest to the present study, early evidence suggested that task repetition leads to feelings of boredom and fatigue and produces lowered and more variable work output.”

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, tidak tercapainya target organisasi tersebut dapat diakibatkan oleh kurangnya motivasi, ketidakpuasan kerja, kurangnya insentif bagi karyawan, atau dapat juga dikarenakan adanya kebosanan kerja pada karyawan. Kebosanan kerja sendiri telah diasosiasikan dengan menurunnya kinerja dalam suatu pekerjaan dikarenakan adanya penurunan stamina fisik, perbedaan persepsi, dan kurangnya atensi pada situasi kerja (Journal of Business and Psychology, 2001). Pada penelitian ini, penulis hendak mengkaji penyebab kebosanan kerja pada karyawan Radio Sonora. Fokus penelitian ini antara lain:

1. Bagaimanakah terjadinya kebosanan kerja pada karyawan Radio Sonora?
2. Bagaimanakah karyawan Radio Sonora mengatasi kebosanan kerja?

METODE PENELITIAN

Adapun kriteria subjek penelitian yang

Tabel 2.
Tabel Frekuensi Boredom Proneness Scale
Radio Sonora Surabaya

X	f	fk	p	pk
7	3	3	0,13	0,13
8	2	5	0,086	0,217
9	2	7	0,086	0,304
10	2	9	0,086	0,391
11	4	13	0,173	0,565
12	4	17	0,173	0,739
13	1	18	0,043	0,782
15	2	20	0,086	0,869
16	1	21	0,043	0,913
20	1	22	0,043	0,956
21	1	23	0,043	1

P₇₅ terletak pada proporsi 0,75 dimana nilai X adalah 13. X₁₂ memiliki proporsi kumulatif 0,739. Jadi, besarnya proporsi yang harus ditambahkan adalah 0,75 - 0,739 = 0,011. Maka, nilai P₇₅ 13,5 + 0,011 = 13,511. Individu dengan skor 13, 15, 16, 20 dan 21. Jumlah subjek dengan skor tersebut adalah 6 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah wawancara kualitatif, yaitu wawancara yang dilakukan bila peneliti bermaksud untuk memperoleh pengetahuan mengenai makna-makna subjektif yang dipahami individu berkenaan dengan topik yang diteliti, dan bermaksud melakukan eksplorasi terhadap isu tersebut, suatu hal yang tidak dapat dilakukan melalui pendekatan lain (Banister dkk, 1994 dalam Poerwandari, 2005).

Tipe wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan pedoman terstandar yang terbuka, dimana pedoman wawancara ditulis secara rinci, lengkap dengan set pertanyaan dan penjabarannya dalam kalimat.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis grounded theory. Grounded theory merupakan proses interatif dimana analisis data menjadi lebih mendalam dan adanya pengembangan konsep lebih mendalam serta bagaimana fenomena yang ada dapat tampak. Cara yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan menuliskan transkrip verbatim hasil interview, kemudian mengobservasi hasil verbatim tersebut. Proses tersebut dinamakan open coding, dimana investigator mengidentifikasi tema-tema yang potensial berdasarkan hasil transkrip. Proses berikutnya adalah in vivo coding, merupakan proses mengidentifikasi kategori-kategori yang diungkapkan oleh informan itu sendiri (Norman Denzin, 2003).

HASIL PENELITIAN

Data pada penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil wawancara terhadap enam (6) orang subjek yang bekerja sebagai karyawan pada Radio Sonora Surabaya, dimana enam (6) orang ini diambil berdasarkan hasil boredom proneness scale pada P₇₅.

Tabel 3.
Tabel Rangkuman Hasil

Indikator Kebosanan Kerja	Mudah merasa cemas	Mudah marah	Mudah kehilangan konsentrasi
DLS1	Subjek mengaku merasa cemas ketika acara talkshow berlangsung, dimana klien meminta bukti siar dan rekaman harus jadi saat itu juga.	Subjek menyatakan menjadi lebih emosi ketika banyaknya tuntutan pekerjaan.	Banyaknya tuntutan pekerjaan menyebabkan subjek merasa sedikit kehilangan konsentrasi dalam bekerja.

Indikator Kebosanan Kerja	Mudah merasa cemas	Mudah marah	Mudah kehilangan konsentrasi
FLS2	Kendala yang terjadi di lapangan berkaitan dengan perlengkapan kegiatan <i>off air</i> menyebabkan subjek merasa cemas.	Subjek menyatakan tidak mudah marah karena kondisi di lapangan memang demikian adanya.	Menurunnya konsentrasi terhadap pekerjaan tergantung dari stamina fisik subjek. Ketika stamina fisik menurun, konsentrasi subjek ikut menurun.
SLS3	Perasaan cemas ada ketika subjek menghadapi tuntutan pekerjaan. subjek merasa cemas jika ada komplain mengenai hasil pekerjaannya.	Subjek menyatakan ketika lebih mudah emosi ketika terdapat banyak tuntutan pekerjaan.	Subjek merasa tidak kehilangan konsentrasi di dalam bekerja.
FPS4	Perasaan cemas yang dialami subjek berkaitan dengan adanya penilaian terhadap kinerjanya.	Subjek menyatakan mood akan menurun ketika pekerjaan yang harus diselesaikan masih banyak.	Konsentrasi menurun itu pasti ada ketika mood juga menurun.
ALS5	Sebagai karyawan baru, perasaan cemas itu pasti ada ketika harus menyelesaikan tugasnya. Dimana tugas yang baru tersebut masih belum dikuasai	Subjek merasa tidak mudah emosi ketika bekerja.	Subjek merasa sulit di dalam berkonsentrasi dengan tugas dikarenakan sulitnya menentukan prioritas.
ANLS6	Perasaan cemas itu ada dikarenakan <i>loading</i> dan beban kerja. Subjek merasa dalam beberapa hal	Subjek menyatakan tidak mudah merasa marah, tetapi mood subjek mudah menurun.	Subjek menyatakan merasa mudah untuk berkonsentrasi dan fokus, tetapi sulit untuk menentukan prioritas

Berdasarkan rangkuman hasil wawancara diatas, diperoleh gambaran bahwa terdapat kebosanan kerja pada karyawan Radio Sonora Surabaya. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator kebosanan kerja yang muncul dari hasil wawancara.

PEMBAHASAN

Hampir semua situasi pekerjaan, dapat menyebabkan adanya stress kerja, tergantung bagaimana reaksi setiap individu. Sebagai contoh, seorang karyawan dapat menerima prosedur dan peraturan baru yang terdapat dalam perusahaan tanpa ada beban, tetapi rekan sekerjanya dapat saja menganggap prosedur dan peraturan baru dalam perusahaan tersebut merupakan sebuah beban. Perbedaan tersebut dapat dikarenakan pengalaman pribadi tiap-tiap karyawan, pandangan umum karyawan, dan harapan tiap-tiap karyawan, dimana semua faktor tersebut merupakan faktor internal (John Newstrom, 2011).

Beberapa situasi dan kondisi pekerjaan yang ada juga dapat menimbulkan adanya stress kerja, antara lain adalah adanya overload dan underload. Ungkapan mengenai work-related stress dapat dibayangkan sebagai sebuah situasi dimana karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang mereka dapat tangani dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut merupakan gambaran yang tepat dikarenakan pekerjaan yang berlebihan merupakan hal utama yang dapat menyebabkan terjadinya stress kerja, tetapi overload merupakan sebagian dari penyebab stress kerja, sedangkan underload dapat menyebabkan terjadinya kebosanan kerja karena pekerjaan underload cenderung monoton (understanding and managing organizational behavior, 2006).

Quantitative underload adalah kebosanan kerja yang terjadi ketika tugas yang diberikan individu terlalu sedikit, dimana waktu kerja yang dimiliki oleh karyawan cukup panjang (understanding and managing organizational behavior, 2006). Hal ini dapat menyebabkan kebosanan kerja dikarenakan individu merasa tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan (Fisher, 1991).

Qualitative underload adalah keadaan dimana tugas dan pekerjaan yang dilakukan

merupakan pekerjaan yang rutin dan monoton (understanding and managing organizational behavior, 2006). Hal ini dapat menyebabkan kebosanan kerja dikarenakan pekerjaan terlalu sederhana, berulang, memiliki tuntutan yang rendah, tidak terdapat tantangan serta tidak membutuhkan ketrampilan (Fisher, 1991).

Qualitative overload adalah perasaan individu dimana mereka merasa tidak memiliki ketrampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (understanding and managing organizational behavior, 2006). Hal ini menyebabkan rasa bosan dikarenakan individu menilai pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas individu tersebut untuk memahami pekerjaannya (Fisher, 1991).

Quantitative overload adalah situasi dimana pekerjaan yang diberikan kepada individu lebih banyak dibanding waktu yang diberikan untuk dapat menyelesaikan tugasnya (understanding and managing organizational behavior, 2006).

Penelitian ini mendapatkan gambaran kebosanan kerja yang dialami oleh karyawan yang berada pada tiap bagian di Radio Sonora Surabaya sebagai berikut:

Tabel 6
Tabel Penyebab Kebosanan Kerja

No.	Divisi	Penyebab Kebosanan	Kategori Kebosanan Kerja
1.	Administrasi dan marketing	Waktu penyelesaian tugas yang dipercepat dari yang seharusnya atas permintaan klien dan adanya tuntutan perusahaan untuk berperan multifungsi, sehingga tuntutan pekerjaan menjadi lebih banyak.	Quantitative Overload
2.	Koordinator <i>event off air</i>	Tuntutan pekerjaan dirasa banyak karena bertanggung jawab atas keseluruhan acara <i>off air</i> .	Qualitative Overload
3.	Umum	Tuntutan pekerjaan dirasa terlalu sulit dan banyak.	Qualitative Overload
4.	Produksi	Tuntutan pekerjaan dirasa banyak karena menganggap pembagian kerja yang kurang jelas.	Qualitative Overload

Berdasarkan tabel diatas, kebosanan kerja yang terjadi pada divisi administrasi dan marketing adalah quantitative overload, dikarenakan situasi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan cukup banyak. Karyawan pada divisi ini dituntut untuk multifungsi, yaitu dapat menggantikan sementara tugas karyawan lain yang berhalangan masuk kerja. Kebosanan kerja yang terjadi pada divisi event off air, umum dan produksi adalah qualitative overload, dikarenakan karyawan pada ketiga divisi ini merasa adanya pekerjaan yang melebihi kapasitasnya.

Penelitian ini juga mendapatkan gambaran mengenai hal-hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi kebosanan kerja sebagai berikut:

Tabel 5
Tabel Mengatasi Kebosanan Kerja

No.	Divisi	Kategori Kebosanan Kerja	Cara Mengatasi (<i>Coping</i>)
1.	Administrasi dan marketing	<i>Quantitative Overload</i>	Mengambil cuti tahunan dan adanya komisi.
2.	Koordinator <i>event off air</i>	<i>Qualitative Overload</i>	Mengambil cuti tahunan.
3.	Umum	<i>Qualitative Overload</i>	Mengambil cuti tahunan.
4.	Produksi	<i>Qualitative Overload</i>	Mengambil cuti tahunan.

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan gambaran bahwa kebosanan kerja yang terjadi dapat diatasi dengan mengambil cuti tahunan. Dimana cuti tahunan yang dimiliki oleh karyawan Radio Sonora Surabaya dalam satu tahun adalah dua belas (12) kali.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka didapatkan gambaran bahwa kebosanan kerja termasuk dalam quantitative overload dan qualitative overload. Quantitative overload dikarenakan adanya tuntutan perusahaan yang cukup banyak, sedangkan qualitative overload dikarenakan adanya perasaan bahwa tugas dan tanggung jawab yang dimiliki terlalu banyak.

Berdasarkan penelitian mengenai kebosanan kerja pada karyawan Radio Sonora Surabaya, didapatkan gambaran bahwa yang dibutuhkan oleh karyawan Radio Sonora dalam mengatasi kebosanan kerja adalah istirahat sejenak atau mengambil cuti tahunan.

PUSTAKA ACUAN

- Denzin, Norman., Lincoln, Yvonna. (2003). *Collecting and Interpreting Qualitative Materials 2nd Edition*: Sage Publications
- Dewi, Carissa. (2011). *Analisa Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Store Starbucks Coffe Grand Indonesia I-Jakarta*. Universitas Atmajaya: Jakarta
- Fisher, Cynthia. (1991). *Boredom at work: a neglected concept*. Bond University: School of Business Discussion Papers.
- Fisher, Cynthia. (1994). *Interruptions, Task Type and the Experience of Boredom*. Bond University: School of Business Discussion Papers.
- Fisher, Cynthia. (1998). *Effects of External and Internal Interruptions on Boredom at Work: Two Studies*. *Journal of Oranizational Behaviour*
- Fisher, Cynthia. (1987). *Human Resources Research – Boredom: Construct, Causes, and Consequences*. Department of Management: Texas A&M University.
- Newstrom, John. (2011). *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition*. The McGraw-Hill Companies.
- Poerwandari, E.K. (2007). *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3).