PERBEDAAN BEBAN KERJA DITINJAU DARI JAM KERJA KARYAWAN TVRI STASIUN SUMATERA UTARA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Sebahagian Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

MAULANA ICHSAN MUHAMMAD

15.860.0233

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN BEBAN KERJA DITINJAU DARI JAM KERJA KARYAWAN TVRI STASIUN SUMATERA UTARA

NAMA MAHASISWA : MAULANA ICHSAN MUHAMMAD

NO. STAMBUK : 15.860.0233

BAGIAN : PSIKOLOGI PERKEMBANGAN

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)	(Meri Hafni S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian	Dekan
(Fahrian, S.Psi, M.Psi)	(Dr. Rizyani Fadhilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang

21 Oktober 2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL
21 Oktober 2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

(Dr. Risydah Fadhilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI	TANDA TANGAN
1. **Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi**	
2. **Dr. Risydah Fadhilah S. Psi, M.Psi, Psikolog**	
3. **Syafrizaldi S.Psi, M.Psi**	
4. **Meri Hafni S.Psi, M.Si**	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 20 Oktober 2021

METERAI TEMPEL

9EE78AJX540555498

MAULANA ICHSAN MUHAMMAD

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Maulana Ichsan Muhammad
NPM	: **15.860.0233**
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Jenis karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Perbedaan Beban Kerja ditinjau dari Jam Kerja Pada Karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
20 Oktober 2021
Yang menyatakan

(Maulana Ichsan Muhammad)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

PERBEDAAN BEBAN KERJA DITINJAU DARI JAM KERJA KARYAWAN TVRI STASIUN SUMATERA UTARA

ABSTRAK

MAULANA ICHSAN MUHAMMAD

15.860.0233

Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi
Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbedaan Beban Kerja Karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara bagian umum, bagian tekhnik, bagian berita, dan program. Adapun sampel penelitian ini sebanyak 103 karyawan yang masuk pada jam normal sebanyak 60 orang dan yang masuk dalam jam kerja lebih sebanyak 43 orang dengan tekhnik *total sampling.* Skala dalam penelitian ini adalah skala beban kerja disusun berdasarkan aspek beban kerja yang dikemukakan oleh Gowron (2008) yaitu beban mental, beban fisik dan waktu. Berdasarkan perhitungan anova diperoleh nilai koefisien perbedaan memiliki signifikansi 0,000 < 0,050, yang berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi : Ada perbedaan beban kerja ditinjau dari jam kerja. Secara keseluruhan beban kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik 90,03, selanjutnya beban kerja pada jam kerja lebih tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 77,5 dan nilai rata-rata empirik 103,55. Selanjutnya Beban kerja pada jam kerja normal tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 77,5 dan nilai rata rata empirik 76,51.

Kata Kunci: Jam Kerja, Beban Kerja, Karyawan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

THE DIFFERENCES IN WORKLOAD REVIEWED FROM WORKING HOURS OF TVRI EMPLOYEES, NORTH SUMATRA STATION

ABSTRACT

MAULANA ICHSAN MUHAMMAD

15.860.0233

This study aims to determine the differences in the workload of TVRI employees at North Sumatra Station, employees of TVRI North Sumatra Station, the general section, the technical section, the news section, and the program. The sample of this study was 103 employees who entered during normal hours as many as 60 people and who entered in working hours more than 43 people with total sampling technique. The scale in this study is the workload scale based on the workload aspects proposed by Gowron (2008), namely mental load, physical load and time. Based on the ANOVA calculation, the difference coefficient value has a significance value of 0.000 < 0.050, which means that the significance value obtained is less than 0.050. Thus, the hypothesis reads: There is a difference in workload in terms of working hours. Based on the description above, it can be concluded that the overall workload is classified as high with an empirical average value of 90.03, then the workload during working hours is classified as high with a hypothetical average value of 77.5 and an empirical average value of 103.55. Furthermore, the workload during normal working hours is low with a hypothetical average value of 77.5 and an empirical average value of 76.51.

Keywords: Working Hours, Workload, Employees

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Motto

Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

(QS. Al-Isra ayat 70)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Persembahan

Paling pertama sekali ucapan syukur yang tiada henti terhadap Allah SWT yang telah memberikan saya kesehatan dan keluangan waktu serta kekuatan diri untuk menyelesaikan berbagia macam rintangan salah satunya adalah untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area yang saya cintai Selanjutnya terima kasih kepada kedua Orang tua yang dimana telah mendoakan dan memberikan motifasi sehingga terjalanin juga semua proses ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

KATA PENGHANTAR

Puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan lulus perkuliahan pada Psikologi Universitas Medan Area. Dalam hal ini penulis menyadari sepenuhnya isi dari ini masih jauh dari sempurna.

Disini peneliti juga mengakui dan sangat memahami bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak-pihak yang terkait peneliti tidak dapat menyelesaikan Skripsi ini, dalam kesempatan yang baik ini peneliti tidak lupa mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi. M.Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi sekaligus sekretaris dalam sidang meja hijau saya.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M,Psi, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku ketua yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dengan penuh kesabaran dalam pelaksanaan skripsi ini.
6. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

7. Ibu Meri Hafni, S.Psi, M.Psi, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat semasa perkuliahan, bimbingan, pembinaan dan memotivasi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada kedua orang tua yang tercinta ibu dan bapak, terutama untuk ibu terimakasih sudah menyemangatin serta mendoakan dan repetan ibu memang terbaik sampai bisa menyelesaikan skripsi.
10. Terimakasih kepada kakak saya tercinta yang telah mendukung dan menyemangati saya serta mendoakan sampai selesai: Desy anggraini, Sely yuli arfa, dan Ade putri.
11. Terimakasih kepada sahabat satu angkatan yang telah mendukung Firman Pandinata, Zulfadzri, Fajar sidik, Riki suprasanto, Sampul, Rifki, Bobi
12. Kepada semua pihak yang telah mendukung penulis selama menyusun tugas akhir ini, yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu.

Medan, Oktober 2021

Peneliti

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN..... i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PERNYATAAN..... iii
LEMBAR PUBLIKASI..... iv
ABSTRAK..... v
MOTO..... vii
PERSEMBAHAN..... viii
KATA PENGHANTAR ix
DAFTAR TABEL xiii

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 8
E. Tujuan Penelitian 9
F. Manfaat Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
A. Beban Kerja 10
1. Pengertian Beban Kerja 10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja 12
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja 14
4. Dampak Beban Kerja 16
B. Waktu Kerja 19
1. Pengertian Waktu Kerja 19
2. Faktor-faktor Waktu Kerja 20
3. Pembagian Waktu Kerja 21
4. TVRI 23
C. Karyawan 25
D. Perbedaan Beban Kerja Ditinjau Jam Kerja 28
E. Kerangka Konseptual 31
F. Hipotesis 31

BAB III METODE PENELITIAN
A. Tipe Penelitian 32
B. Identifikasi Variabel Penelitian 32
C. Defenisi Operasional 33
D. Subjek Penelitian 33
E. Teknik Pengumpulan Data 35
F. Metode Analisis Data 38

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Orientasi Kancah Penelitian 39
B. Persiapan Penelitian 41

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

C. Pelaksanaan Penelitian 42
D. Analisis data dan Hasil penelitian 44
E. Pembahasan 49

BAB V SIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 52
B. Saran 53

DAFTAR PUSTAKA 55

LAMPIRAN A
Data Karyawan ……..…….. 54
LAMPIRAN B
Data Identitas Diri ……...…….. 58
LAMPIRAN C
Uji Reliabilitas dan Validitas …….. 60
LAMPIRAN D
Uji Linearitas…… 62
LAMPIRAN F
Uji Homogenitas ……..…… 68
LAMPIRAN G
Jam Operasional …… 71
LAMPIRAN H
Surat Penelitian …… 78

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

DAFTAR TABEL

Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Beban Kerja Sebelum Sebaran ……..……..……. 42

Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Beban Kerja Setelah Sebaran …… 43

Tabel III. Distribusi Perhitungan Reliabilitas ……..…….. 43

Tabel IV. Distribusi Hasil Uji Normalitas …….……. 43

Tabel V. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians …..... 44

Tabel VI. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Hipotesis …….…… 45

Tabel VII. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik …..... 46

Tabel VIII. Hasil Perhitungan Oneway Anova …….……. 47

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Kurva Nilai Rata-rata Beban Kerja Hipotetik dan Empirik…46

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keseharian individu tidak lepas dari yang namanya aktivitas, khususnya aktivitas kerja yang mengharuskan individu untuk melakukan aktivitas tersebut demi mendapatkan imbalan dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi dalam pekerjaan tidak selalu merasakan kelancaran dalam bekerja. Setiap individu memiliki masalahnya tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan misalnya: pekerjaan yang diberikan diluar kemampuan, pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan imbalan yang diterima dan lain sebagainya. Hal ini mampu menimbulkan beban kerja pada karyawan.

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja. Tapi, jika karyawan tidak berhasil maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Kapasitas yang dibutuhkan seseorang untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang komplek. Beban kerja yang sering berdampak dalam kualitas kerja karyawan.

Kualitas kerja karyawan sangat berpengaruh dengan hasil kerja yang maksimal khususnya di perusahaan penyiaran. TVRI merupakan salah satu perusahaan penyiaran yang sering kita dengar akan tetapi tidak begitu banyak penontonnya. Hal ini tentu saja sebagai salah satu alas an TVRI tetap bertahan ditengah persaingan penyiaran yang semakin menarik pada saat ini. Adapun bagian-bagian dalam TVRI seperti : bagian program, berita, umum dan tekhnik.

Tugas dan fungsi bidang program yaitu: pelaksanaan kegiatan pengembangan usaha. Adapun jam kerja pada bidang ini selama 7 Jam. Bidang Berita memiliki tugas untuk melaksanakan kegiatan di bidang berita : mempunyai tugas melakukan kegiatan produksi berita. Mempunyai tugas melakukan kegiatan produksi current affairs dan siaran olah raga. Jam kerja pada bagian ini 7 Jam. Tugas Bidang Teknik: pelaksanaan kegiatan di bidang teknik transmisi. Jam kerjanya sebanyak 7 Jam. Bagian umum mempunyai tugas melakukan kegiatan penyiapan penyusunan rencana, program dan anggaran, dan pengelolaan urusan sumber daya manusia, hukum, keprotokolan, hubungan masyarakat dan ketatalaksanaan. Selanjutnya mempunyai tugas melakukan kegiatan pengelolaan urusan perlengkapan, mekanikal dan elektrik, rumah tangga, transportasi, keamanan dan kearsipan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Dalam menjaga kualitas, program siaran dilakukan sesuai dengan SOP. Selain itu ada beberapa pedoman kerja yang diikuti oleh TVRI Medan. Beberapa pedoman tersebut diantaranya adalah mengenai standar naskah siaran, pedoman siaran baik dari TVRI Pusat maupun dari TVRI Medan sendiri, dan panduan produser (*producer guideline*). Adapun kewajiban lain sesuai dengan SOP yang berlaku, yaitu adanya evaluasi program. Apalagi ditengah pandemic pada saat ini beban kerja semakin meningkat, dimana karyawan yang seharusnya bekerja full secara bersama akan dibagi dan diperkecil jumlahnya. Hal ini terlihat pada bagian *switcher* yang biasanya bertugas sebanyak 4 orang, karena covid diperkecil menjadi 1 orang saja.

Selanjutnya pada *cameraman* semenjak pandemic jam tayang *live* semakin bertambah hal ini semakin menambah beban kerja mereka, karena apabila jadwal *live* mereka yang harusnya bekerjasama 3 orang, sejak covid pembagian 1 orang 1 *perlive* jam tayang. Apabila *cameraman* mengalami *urgent* maka diambil bagian AC untuk mendampingi, oleh karena itu *job desk* pada AC bisa merangkap menjadi *cameraman*. Dalam pembagian *job desk* karyawan TVRI di wajibkan mampu menguasai beberapa bidang, tidak disatu bidang saja, hal ini dikarenakan karyawan suatu waktu dibutuhkan apabila terjadi gangguan, ataupun *trauble* penghambat dalam penyiaran.

Berdasarkan paparan fenomena beban kerja diatas dapat dilihat bahwa beban kerja terbentuk dari adanya pembagian jam kerja dibagian bagian umum, bagian tekhnik, bagian berita, dan program. TVRI melaksanakan pembagian tersebut agar pekerjaan karyawan tidak monoton seperti pekerja pada umumnya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Hal ini dikarenakan setiap *crew* media elektronik harus bekerja pada saat terjadi sesuatu atau kejadian yang waktunya tidak bisa ditentukan.

Jam kerja umum dimulai dari jam 08.00 s/d 16.00 WIB sedangkan di jam 17.00 s/d selesai termasuk diluar jam kerja normal. Jam kerja yang berlebih tersebut dikarenakan adanya *live*, *standby* berita, PO, dan STO. Setiap *live* karyawan akan ditambah jumlahnya sebanyak 1 orang. Untuk kegitan shooting diluar dilakukan sebulan sekali hal ini di tentukan pihak terkait secara random sesuai dengan tema ataupun sub tema *shooting* tersebut. Umumnya para karyawan di TVRI terkena jam operasional sebanyak 14 hingga 15 hari dalam satu bulan. Akan tetapi apabila karyawan dinas *shooting* keluar kota maka jam kerja yang tadinya 15 hari dikurangi 3 hari sehingga karyawan terbebani 12 hari jam kerja. Untuk bagian lighting diwajibkan masuk setiap hari dan bersedia bekerja di waktu *weekend* apabila ada siaran langsung.

TVRI memiliki beberapa bagian seperti : bagian umum, bagian tekhnik, bagian berita, dan program. Dalam memproduksi sebuah berita TVRI melibatkan banyak pihak dan berbagi profesi, Pada tim produksi berita dan program seperti : produser, pengarah acara, kameramen liputan dan kameramen studio, penata cahaya, penyunting gambar, penyiar, reporter, operator program dan operator VTR. Tim yang kedua adalah program produksi. Program produksi membuat dan memproduksi acara-acara hiburan, musik, agama, kesehatan, dan acara anak-anak. Berbagai job desk di TVRI saling berkesinambungan hal ini sudah dibentuk pada saat training dan seleksi karyawan.

Dilihat dari kondisi tempat kerja di TVRI yang menimbulkan beban kerja pada karyawan seperti: kondisi tata ruang untuk teknisi tidak disusun secara

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

beraturan, dimana alat-alat yang ingin diperbaiki tidak di pisah-pisah melainkan ditumpuk menjadi satu, sehingga karyawan binggung dan merasa terbebani untuk meyelesaikan pekerjaan. TVRI yang sekarang sudah banyak perubahan, berbeda dengan yang dahulu, apalagi saat ini TVRI sudah memiliki siaran yang beragam seperti : tayangan berita, bola, *music*, tayangan anak-anak hal ini menyebabkan banyaknya peekrjaan yang dibebankan pada karyawan, sehingga kualitas kerja menurun dan beban kerja meningkat.

Adapun gejala atau efek yang ditimbulkan karena beban kerja yang terlihat seperti pemberlakuan aturan jam kerjadan lain sebagainya. TVRI Stasiun SUMUT memiliki tugas pokok karyawan di bidang produksi dan penyiaran terdiri dari tiga Devisi, yaitu : Teknik produksi dan penyiaran, Teknik transmisi dan Teknik fasilitasi transmisi. Tugas para karyawan atau sering dikatakan *crew* ataupun tim kreatif dalam proses produksi adalah sebagai berikut : Kamera mengusai bidang dalam hal kamera, menghubungkan kesesuaian kamera dengan audio. Bidang Audio menguasai dalam pengecekan suara, memyesuaikan suara dengan gambar. *Lighting* menguasai bidang harus dapat menyesuaikan pencahayaan suatu tempat yang akan dijadikan objek, dengan menggunakan hanya cukup tiga lampu saja.

Sebuah organisasi perlu penataan beban kerja untuk setiap karyawan yang menjadi pelaksana tugas yang ada didalamnya, sehingga dengan adanya pemerataan beban kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat meningkatkan kepada kinerja organisasi secara keseluruhan. Berapapun tingginya kemampuan seseorang atau pun hebatnya seorang pimpinan tidak akan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sendiri, dan tidak ada seorang pun yang dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dalam organisasi. Tak jarang pekerjaan yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

dilakukan menimbulkan resiko yang berbahaya karena beratnya beban kerja yang mereka tanggung. Beban setiap jenis pekerjaan berbeda-beda tergantung pada jenis dan lama pekerjaannya. Beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai terhadap kemampuan fisik dari pekerja tersebut.

Oleh karena itu dalam suatu organisasi perlu melihat kemampuan karyawan dalam rangka pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Sehingga para karyawannya untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang diberikan dengan demikian proses organisasi dapat berjalan lancar. Karena dengan adanya tugas kerja yang diemban oleh para karyawan akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Perbedaan Beban Kerja ditinjau dari Jam Kerja Pada Karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas peneliti dapat mengidentifikasikan permasalahan bahwa dalam sebuah organisasi perlu penataan beban kerja untuk setiap karyawan yang menjadi pelaksana tugas yang ada didalamnya, tak jarang pekerjaan yang dilakukan menimbulkan resiko karena beratnya beban kerja yang mereka tanggung. Beban kerja yang sering muncul dikarenakan adanya pembagian bagian umum, bagian tekhnik, bagian berita, dan program. Hal ini sejalan dengan pendapat Tarwaka (dalam Hariyati, 2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor internal

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

maupun faktor eksternal. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan termasuk tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain. Dalam beban kerjanya tentu saja berbeda disetiap bagian tersebut, sebuah organisasi perlu penataan beban kerja untuk setiap karyawan yang menjadi pelaksana tugas yang ada didalamnya, sehingga dengan adanya pemerataan beban kerja dapat meningkatkan kinerja yang dapat meningkatkan kepada kinerja organisasi secara keseluruhan.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini mengenai Beban Kerja Pada Karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara yang dibedakan dari pembagian kerja karyawan yaitu bagian umum, bagian tekhnik, bagian berita, dan program. Beban kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah aktivitas kerja yang diberikan melebihi dari kapasitas karyawan dan tidak sesuai dengan kontrak kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan beban kerja pada karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara bagian umum, bagian tekhnik, bagian berita, dan program?

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui Perbedaan Beban Kerja Karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara bagian umum, bagian tekhnik, bagian berita, dan program.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industry dan organisasi. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan konstribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan beban kerja dari setiap bagian di TVRI Stasiun Medan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada perusahaan agar mampu memberikan kebijakan dan meringankan dan pemerataan beban kerja yang diberikan agar tidak berlebihan dan diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi karyawan, agar lebih menggali kemampuannya, dalam menyesuaikan kondisi kerja dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan bukan sebagai beban.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Munandar (2009), memberikan pengertian mengenai beban kerja seperti berikut : Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Menurut UU Kesehatan No.36 Tahun 2009 menyatakan bahwa beban kerja merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu dan besaran pekerjaan yang harus dipukul oleh suatu jabatan/unit organisasi. Setiap pekerja dapat bekerja tanpa membahayakan dirinya sendiri dan masyarakat di sekelilingnya, sehingga perlu dilakukan penyerasian antara beban kerja, kapasitas kerja dan lingkungan kerja untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Menurut Meshkati (dalam Tarwaka, 2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda.

Menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang komplek.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2010).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan suatu tugas yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan untuk dapat segera diselesaikan dengan waktu dan capaian yang telah ditentukan perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Manuaba (dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
   1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
   2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
   3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

b. Faktor internal

   Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain,* berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan. keinginan dan kepuasan).

Menurut Soleman (2011), Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, ini meliputi faktor *somatis* (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan dan lain sebagainya), dan faktor *psikis* (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya). Dalam mengukur faktor psikis akan dicocokkan indikator yang mengarah dalam faktor *psikis.*

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, diantaranya yaitu:

1) Tugas (*Task*)

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2) Organisasi kerja

Ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain sebagainya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan, ini meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, Lingkungan kerja. Faktor lain adalah Faktor internal Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan. keinginan dan kepuasan).

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gawron (2008) untuk mengungakp beban kerja terdapat tiga aspek yaitu beban mental, beban fisik dan waktu.

a. Aspek beban mental.

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

b. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

c. Aspek waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Menurut Munandar (dalam Tambunan, 2013), aspek beban kerja sebagai berikut:

a. Beban Berlebih Kuantitatif Beban berlebih secara fisik ataupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber setres pekerjaan.Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.

b. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

c. Beban Berlebih Kualitatif Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

manusia/tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.

d. Beban Terlalu Sedikit Kualitatif Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan di mana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia "tidak maju-maju", dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom (2005), terdapat sebelas dimensi yang menyebabkan terjadinya beban kerja pada seorang pekerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan yang berlebihan (*Work Overload*). Pekerjaan yang berlebihan yang memerlukan kemampuan maksimal dari seseorang. Pada umumnya pekerjaan yang berlebihan merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*).

b. Waktu yang terdesak atau terbatas (*time urgency*). Waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merupakan hal-hal yang menekan yang dapat menimbulkan ketegangan (*tension*). Apabila

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

pekerjaan yang dikerjakan terburu-buru maka kemungkinan besar akan terjadi kesalahan dan dapat merugikan.

c. Sistem pengawasan yang tidak efisien (*poor quality of supervisor*). Sistem pengawasan yang tidak efisien atau buruk dapat menimbulkan ketidak-tenangan bagi karyawan dalam bekerja karena salah satu harapan karyawan dalam memenuhi kebutuhan kerjanya adalah adanya bimbingan dan pengawasan yang baik dan objektif dari atasannya.

d. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*). Akibat dari Sistem pengawasan yang buruk akan menimbulkan efek pada pemberian wewenang yang tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dituntut pekerja. Pekerja yang tanggung jawabnya lebih besar dari wewenang yang diberikan akan mudah mengalami perasaan tidak sesuai yang akhirnya berpengaruh pada kinerjanya.

e. Kurang umpan balik prestasi kerja (*insufficeient performance feedback*). Kurangnya umpan balik prestasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Misalnya mendapatkan pujian atau kenaikan gaji ketika bekerja dengan baik.

f. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*). Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Ketidakjelasan peran dapat dikarenakan informasi yang tidak lengkap dan ketidak-sesuaian status kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

g. Perubahan-perubahan dalam pekerjaan (*change of any type*). Perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Hal ini berarti terjadinya ketidak-stabilan pada situasi kerja. Perubahan di lingkungan kerja dapat berupa perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, pergantian pemimpin maupun perubahan kebijakan pemilik perusahaan.

h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok dan seterusnya (*interpersonal and intergroup conflict*). Perselisihan juga dapat terjadi akibat perbedaan tujuan dan nilai-nilai yang dianut dua pihak. Dampak negatif perselisihan adalah terjadinya gangguan dalam komunikasi, kekompakkan dan kerja sama. Situasi yang sering menimbulkan perselisihan di tempat kerja.

i. Suasana politik yang tidak aman (*Insecure political climate*). Ketidak-stabilan suasana politik dapat terjadi di lingkungan kerja maupun di lingkungan lebih luas lagi. Misalnya situasi politik yang tidak menentu, yang mengganggu kestabilan perubahan-perubahan dan ekonomi.

j. Frustrasi (*frustration*). Frustasi sebagai kelanjutan dari konflik yang berdampak pada terhambatnya usaha mencapai tujuan. Misalnya harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja. Hal ini akan menimbulkan stres apabila berlangsung terus-menerus.

k. Perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki pekerja (*differences between company's and employee's values*). Kebijakan perusahaan kadang-kadang sering bertolak belakang dengan diri pekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar, karena pada dasamya perusahaan lebih berorientasi pada keuntungan (profit). Sedangkan pekerja menuntut

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

upah yang tinggi, kesejahteraan serta adanya jaminan kerja yang memuaskan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek beban kerja berupa Beban Berlebih Kuantitatif, Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif, Beban Berlebih Kualitatif, Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba (dalam Satria, 2013) bahwa akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan setres kerja.

Berdasarkan dampak beban kerja tersebut maka cara mencegah dan mengendalikan stres kerja menurut *Sauter* (dalam Prihatini, 2007) adalah sebagai berikut:

a. Beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindarkan adanya beban berlebih maupun beban kerja ringan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

b. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.
c. Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan *karier*, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
d. Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain.
e. Tugas-tugas harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan kesempatan agar pekerja dapat menggunakan keterampilannya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa dampak beban kerja menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton.

B. Jam Kerja

1. Pengertian Jam Kerja

Jam kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja (Robbins, 2006). Davis dan Newstrom (dalam Imatama, 2013) menyatakan adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Jam kerja "normal" umumnya diartikan hari kerja dengan jam tersisa untuk rekreasi dan istirahat. Istirahat adalah kegiatan malam hari, sedangkan bekerja adalah aktivitas siang hari. Hal ini berkaitan dengan mereka yang bekerja dengan jadwal yang tidak

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

biasa, baik pada shift kerja atau dengan jam yang diperpanjang hingga melampaui siang, bekerja pada malam hari, serta bekerja disaat pola tidur (Harrington, 2011). Jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Harrington (2011) juga menyatakan bahwa lamanya jam kerja berlebih dapat meningkatkan human error atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Berger (dalam Maurits, 2008) yang menyatakan bahwa tambahan durasi pada suatu shift kerja, akan meningkatkan tingkat kesalahan.

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor / perusahaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu , pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas . Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan atasan. Waktu kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja (Robbins,2006).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jam kerja adalah suatu kegiatan untuk menghasilkan atau membantu menghasilkan barang atau jasa dengan maksud untuk memperoleh penghasilan berupa uang atau barang, dalam kurun waktu tertentu.

2. Faktor-faktor Jam Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja menurut Ehrenberg dan Smith (dalam Simanjuntak, 2011) yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

a. Biaya kesempatan (*opportunity cost*) disini akan dilihat seseorang yang mengalokasikan waktunya untuk bekerja maka dia perlu waktu untuk tidak bekerja. Dimana harga dari waktu luang yang mereka miliki tergantung dari besarnya tingkat upah yang diterima. Bila penghasilan meningkat dengan biaya kesempatan waktu luang konstan maka seseorang akan menginginkan untuk menghabiskan lebih banyak waktu luang.
b. Tingkat kesejahteraan seseorang. Kesejahteraan seseorang dapat dilihat dari jumlah tabungannya di bank, investasi finansial, dan harta benda fisik lainnya. Keahlian dari pekerja itu sendiri dapat diperhitungkan sebagai sesuatu yang dapat dihargakan. Bila seseorang pekerja memiliki banyak tabungan yang dapat dihargakan maka cenderung untuk lebih meningkatkan waktu luang dibandingkan waktu kerja.
c. Seperangkat pilihan dari seseorang. Pilihan-pilihan tersebut biasanya ditentukan sendiri dan tidak secara seketika. Seseorang memutuskan untuk mempergunakan waktunya lebih banyak untuk bekerja atau lebih banyak waktu luang tergantung pada pilihan-pilihan yang tersedia.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 faktor jam kerja adalah biaya, tingkat kesejahteraan dan pilihan dari seseorang.

3. Pembagian Jam Kerja

Menurut Ghani (2013) terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, Tertuang dalam Kepres No.3 tahun 2013 yang isinya antara lain sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

a. Jam kerja 7 jam/hari dan 40 jam/minggu.
b. Jika bekerja 4 jam berturut-turut harus diberikan istirahat sedikitnya setengah jam.
c. Waktu istirahat mingguan 2 hari (untuk 5 hari kerja) dan 1 hari (untuk 6 hari kerja).
d. Waktu istirahat tahunan adalah hari libur resmi , diberikan kepada pekerja untuk merayakannya. Penetapan waktunya ditentukan oleh pemerintah.

Dalam seminggu, seseorang umumnya dapat bekerja dengan baik selama 40 jam Rizahirfan, 2012. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.13 tentang ketenaga kerjaan Tahun 2013 pasal 77 ayat 1, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja meliputi, 7 jam dalam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja. Ketentuan ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja tersebut, wajib membayar upah kerja lembur. Selanjutnya pasal 79 ayat 1, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Waktu istirahat dan cuti meliputi, istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam, setelah bekerja selama 4 empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan 1 satu hari untuk 6 enam hari kerja dalam seminggu, dan cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

4. TVRI

Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan lembaga penyiaran pertama di Indonesia. Berdiri pada tanggal 24 Agustus 1962, TVRI mengemban tugas sebagai televisi yang mengangkat citra bangsa melalui penyelenggaraan penyiaran peristiwa yang berskala internasional, mendorong kemajuan kehidupan masyarakat serta sebagai perekat sosial. Hal ini berarti bahwa TVRI ditujukan untuk menyiarkan berita-berita untuk kepentingan negara. Bagian devisi dari TVRI terdiri dari bagian Program, Berita, Teknik, dan Bagian umum.

Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan stasiun televisi tertua di Indonesia dan satu-satunya televisi yang jangkauannya mencapai seluruh wilayah Indonesia dengan jumlah penonton sekitar 82 persen penduduk Indonesia. Saat ini TVRI memiliki 22 stasiun Daerah dan 1 stasiun Pusat yang didukung oleh 395 pemancar yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. TVRI menggunakan dua sistem gelombang, yaitu VHF dan UHF.

TVRI setiap hari melakukan siaran selama 19 jam, mulai pukul 05.00 WIB hingga 24.45 WIB dengan substansi acara bersifat informatif, edukatif dan entertain. TVRI juga memiliki Program pada saluran/channel 8 VHF. TVRI saat ini dipimpin oleh kepala TVRI stasiun Sumatera Utara oleh bapak Dra, Rajab, MM. Bagian program dipimpin oleh bapak M. Harun Siregar, S. Sos. Bagian berita dipimpin oleh bapak Yudi Hermawan, S. Sos. Bagian teknik dipimpin oleh bapak Suherman, Sos. Bagian umum dipimpin oleh bapak Suhermanto, SE.

Adapun jumlah karyawan bagian program terdiri dari 20 orang PNS dan sebanyak 13 orang Pegawai belum PNS. Bidang Berita terdiri dari 16 orang PNS dan sebanyak 4 orang pegawai belum PNS. Bidang teknik terdiri dari 15 orang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

PNS dan sebanyak 9 orang pegawai belum PNS. Bagian umum sebanyak 5 orang PNS dan sebanyak 23 orang pegawai belum PNS.

C. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Menurut Abdullah (2014) karyawan itu adalah sumberdaya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta/bisnis. Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam UndangUndang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Rivai dan Basri (2015) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: 1) kemampuan, 2) keinginan, 3)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Subri (2012) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat dismpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

2. Hak-hak dan kewajiban karyawan

Hak-hak karyawan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

a. Bab III: Kesempatan dan Perlakuan yang sama

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

1) Pasal 5: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
2) Pasal 6 : Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

b. Bab X : Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan

1) Pasal 67 (1) : Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.
2) Pasal 78 (2) : Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
3) Pasal 79 (1) :Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
4) Pasal 80 : Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/ buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
5) Pasal 82: Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

6) Pasal 84 : Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.
7) Pasal 85 : Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh.

Kewajiban karyawan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

Meskipun dalam perundang-undangan hak karyawan tampak lebih banyak daripadakewajiban karyawan, bukan berarti karyawan tidak wajib menaati aturan perusahaan. Pemberi kerja diperbolehkan membuat peraturan sendiri selama tidak menyalahi UU Ketenagakerjaan. Status tenaga kerja pada sebuah perusahaan bukanlah 'robot' yang tidak memiliki aspirasi atau opini, sehingga Divisi HR memiliki tugas untuk memfasilitasi adanya diskusi dan pembuatan perjanjian kerja yang seimbang antara tenaga kerja dan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hak-hak dan kewajiban karyawan adalah hak yang melekat sejak dia diangkat sebagai karyawan dalam sebuah perusahaan. Hak ini meliputi keselamatan dan kesehatan kerja sampai dengan kesempatan untuk berkembang di perusahaan tersebut.

3. Fungsi dan Peran Karyawan

Menurut Hasibuan (2007) karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

D. Perbedaan Beban Kerja ditinjau dari Jam Kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah lelah, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman.

Pendapat Tarwaka (dalam, Hariyati 2014) beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat komplek, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan termasuk tugas yang dilakukan bersifat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain. Selanjutnya adalah organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain. Dan yang terakhir adalah lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

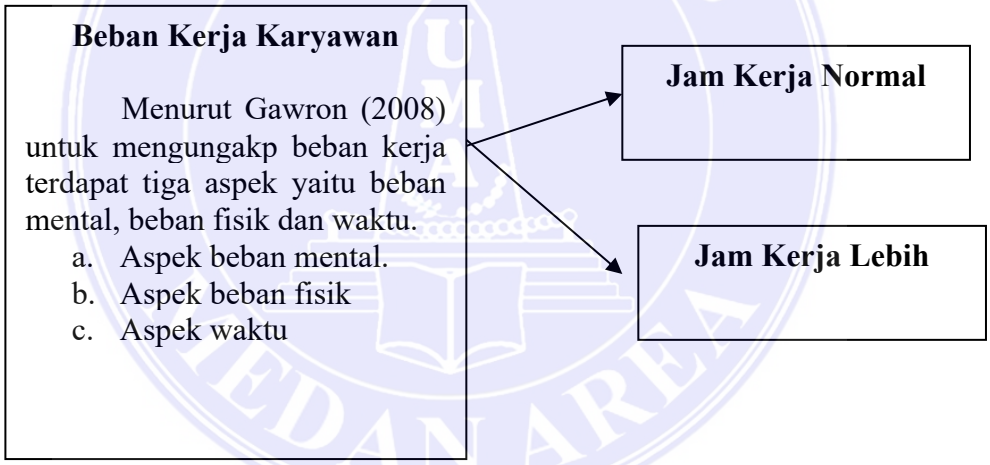
Faktor internal berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Menurut Hart dan Staveland (dalam Astianto, 2014) tuntutan tugas dalam beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan. Selanjutnya usaha atau tenaga yang sudah dikeluarkan. Performansi juga sebagian salah satu hal yang menentukan beban kerja pada karyawan. Dengan melihat kejadian diatas terdapat perbedaan kondisi dan masalah dalam setiap bagian pekerjaan. Mengacu pada asumsi bahwa beban kerja disebabkan oleh hampir semua kondisi kerja, berarti kondisi kerja setiap waktu yang berbeda dapat mengakibatkan beban kerja yang berbeda pada karyawan.

Menurut Cooper (dalam Munandar, 2001), shift kerja merupakan tuntutan tugas yang kuantitatif, dapat menyebabkan beban kerja. Monk & Tepas bekerja pada waktu jam istirahat merupakan sumber utama memicu beban pada pekerja. Beban kerja mental merupakan beban kerja yang timbul dan terlihat dari pekerjaan yang dilakukan, terbentuk secara kognitif (pikiran). Umumnya, beban kerja mental ini merupakan perbedaan antara tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkurtan (Pracinasari, 2013).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Adapun penelitian terdahulu tentang: Analisis Penggunaan Jam Kerja pada Beban Kerja Karyawan di PT X. Hasil analisis menunjukkan penggunaan jam kerja karyawan secara rata-rata sudah optimal. Tingkat beban kerja karyawan rata-rata hampir mencapai tingkat yang ideal, akan tetapi masih ada unit kerja yang kelebihan ataupun kekurangan beban kerja. Penelitian ini menyarankan kepada pihak manajemen selaku pengambil kebijakan agar mengalokasikan karyawan sesuai dengan beban kerja unit. Hal ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja organisasi.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada perbedaan beban kerja ditinjau dari jam kerja dengan asumsi karyawan yang masuk pada jam kerja lebih akan memiliki beban kerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang masuk pada jam kerja normal akan memiliki beban kerja yang rendah.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian uji beda bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian uji beda ataupun uji komparasi yaitu untuk melihat apakah ada perbedaan antara variabel yang diteliti (Sugiyono,2003). Penelitian ini menggunakan uji komparasi dikarenakan variabel terikat penelitian (stres kerja) akan dibedakan dengan variabel bebas (jam kerja).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, yang disimbolkan dengan (Y).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

2. Variabel bebas (*Independent Variabel*) dalam penelitian ini adalah *Jam Kerja*, yang disimbolkan dengan (X).

C. Defenisi Operasional Variabel

Azwar (2003) mengemukakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian, yang secara konkrit berhubungan dengan realisasi yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Beban Kerja adalah suatu tugas yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan untuk dapat segera diselesaikan dengan waktu dan capaian yang telah ditentukan perusahaan.

2. Jam Kerja

Jam kerja adalah suatu kegiatan untuk menghasilkan atau membantu menghasilkan barang atau jasa dengan maksud untuk memperoleh penghasilan berupa uang atau barang, dalam kurun waktu tertentu.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi adalah 105 Orang Karyawan TVRI bagian umum, program, berita dan teknik.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Adapun sampel sebanyak 103 Orang Karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara bagian umum, program, berita dan teknik. Karywan TVRI yang masuk pada jam normal sebanyak 60 orang dan yang masuk dalam jam kerja lebih sebanyak 43 orang. Jumlah pegawai honorer sebanyak 49 orang dan PNS sebanyak 56 Orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Hadi, 2011) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.

Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu teknik *total sampling*, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel yang diambil berdasarkan keseluruhan jumlah populasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

E. Teknik Pengumpulan Data

Skala beban kerja disusun berdasarkan aspek beban kerja menurut Menurut Gawron (2008) untuk mengungakp beban kerja terdapat tiga aspek yaitu beban mental, beban fisik dan waktu.

a. Aspek beban mental.

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mentalyang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

c. Aspek waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur :

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Oleh karena itu, suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan karena instrumen yang menghasilkan data yang tidak sesuai dengan tujuan pengukuran akan menghasilkan validitas yang rendah (Arikunto, 2006).

Untuk mengetahui validitas angket maka peneliti menggunakan teknik statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus angka kasar yang dikemukakan *Pearson* (dalam Azwar, 2013).

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagau komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *Whole*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika r hitung ≥ r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika r hitung ≤ r table maka intrumen atau item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Anova.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

BAB V

SIMPULAN & SARAN

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan anova diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi 0,000 < 0,050, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi : Ada perbedaan beban kerja ditinjau dari jam kerja dengan asumsi karyawan yang masuk pada jam kerja lebih akan memiliki beban kerja yang tinggi, dan sebaliknya karyawan yang masuk pada jam kerja normal akan memiliki beban kerja yang rendah.
2. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan beban kerja tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik 90,03, selanjutnya beban kerja pada jam kerja lebih tergolong tinggi dengan nilai rata-rata hipotetik 77,5 dan nilai rata-rata empirik 103,55. Selanjutnya Beban kerja pada jam kerja normal tergolong rendah dengan nilai rat-rata hipotetik 77,5 dan nilai rata rata empirik 76,51.
3. Penelitian merupakan uji komparasi (uji beda) sehingga tidak dapat diketahui jumlah sumbangan efektif variable.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa beban kerja tergolong tinggi maka disarankan untuk lebih mengkelompokkan kemampuan karyawan sesuai bidang dan keterampilan agar mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi.

2. Saran Kepada Pihak Stasiun TVRI

Melihat bahwa beban kerja pada karyawan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan hasil kerja maka disarankan agar menambah *reward* bagi karyawan yang bekerja melebihi batas waktu kerja dan diharapkan juga agar perusahaan merotasi waktu kerja karyawan untuk tiap minggu sehingga beban kerja yang dialami bisa berkurang dan pekerja lebih memanfaatkan dengan baik waktu istirahat yang telah diberikan dengan cara melakukan teknik relaksasi tubuh untuk menurunkan ketegangan dari beban kerja yang berlebih.

3. Buat Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya dapat memperhatikan dam memperbaiki metode penelitian terkait aitem-aitem dan faktor lain yang mempengaruhi beban kerja yaitu pendidikan, usia serta masa jabatan yang baru dan melihat faktor lain dalam mempengaruhi beban kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

DAFTAR PUSTAKA

Analisa, Yangs (2011). *Pengaruh Ukuran Perusahaan*, *Leverage, Prifitabilitas* Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2011.

Anggit Astianto dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 3(7), 1-17.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Penerbit Universitas Trisakti, Jaka.

Astuti, Lisa, Y. 2016. *Hubungan Shift Kerja dan Lama Kerja dengan Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam RSUD Ambarawa*. STIKes Karya Husada Semarang

Azwar S.(2011). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Arikunto, Suharsini, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : Rineka Cipta.

Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section* : Canada.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Hidayah, N. 2018. Analisis Beban Kerja Antara Shift Pagi dan Shift Siang Pada Jam Operasional. *Jurnal Ilmiah Permas STIKES Kendal Volume 8 No 2, Hal 107 – 115*.

Gawron, V. J. (2008). *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook, Second Edition*. USA: CRC Press Taylor & Francis Group.

Masidah, Ir.Hj.Eli. 2015. Analisa lama waktu istirahat berdasarkan beban kerja di UD TT Jaya saying Demak. *Jurnal Dosen Teknik Industri Universitas Islam Sultan Agung*

Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Medan.

Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Sarwoto. 1997. *Dasar-Dasar Manajemen Organisasi*. Jakarta: Ghalia.

Setyawati L. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta : Amara Books.

Subri, M. 2013. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sukanto Reksohadiprojo dan Indriyo Gitosudarmo. 2010. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Tambunan, Rudi M. (2013) *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Edisi kedua, Maiestas Publishing, Jakarta.

Tarwaka SHB, Lilik Sudiajeng. 2014. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.

Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja. Surakarta: Harapan Press. 2015

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

LAMPIRAN A
DATA KARYAWAN

Dept TVRI

Sum - Count						Regu			
NIK	Nama	Level	Jabatan	L/P	Usia (th)	A	B	C	**Total Result**
801036	Nona Fitri	Operative	PNS	PR	41	1			**1**
801044	Budianto	Operative	PNS	LK	42			1	**1**
801045	Nasib Sitohang	Operative	PNS	LK	41		1		**1**
801068	Ahmad Ridwan S	Operative	PNS	LK	42			1	**1**
50001383	Surya Permana	Operative	PNS	LK	36		1		**1**
50002398	Mespriono	Operative	PNS	LK	38	1			**1**
50002399	Ferdinando Hutauruk	Operative	PNS	LK	39	1			**1**
50002853	Tengku Azhari	Operative	PNS	LK	40			1	**1**
50002868	Zulfikar	Operative	PNS	LK	37	1			**1**
50006078	Nanang Suhendrik	Operative	Honorer	LK	32		1		**1**
50006079	Taufik Hidayat Rangkuti	Operative	Honorer	LK	34	1			**1**
50006081	Nanda Syahputra	Operative	Honorer	LK	31			1	**1**
50006088	Riyanto	Staff	Honorer	LK	34		1		**1**
50006276	Florensius Purba	Operative	Honorer	LK	31	1			**1**
50008632	Eko Novriandi	Operative	Honorer	LK	34			1	**1**
50009704	Suci Triyani	Operative	PNS	PR	29			1	**1**
50009963	Hendrik	Operative	PNS	LK	34	1			**1**
50010224	Shariaman Sinaga	Operative	PNS	LK	34	1			**1**
50010575	Sunardi	Operative	Honorer	LK	30		1		**1**
50012651	Riyan Suwanda	Operative	Honorer	LK	30			1	**1**
50012652	Susanto	Operative	Honorer	LK	31			1	**1**
50013350	Nursadi Pratama	Operative	PNS	LK	29		1		**1**
50013351	Guruh Syahputra	Operative	PNS	LK	29		1		**1**
50013386	Suhardimansyah	Operative	PNS	LK	32	1			**1**
50013970	Asrel Lubis	Operative	Honorer	LK	31			1	**1**
50016286	Herman Susanto	Operative	Honorer	LK	29	1			**1**
50017932	Ayu Sofiana Eliadi	Operative	Honorer	PR	30		1		**1**
50023360	Samsul Rijal	Operative	PNS	LK	33	1			**1**
50027029	Ari Wahyudi	Operative	PNS	LK	30		1		**1**
50028618	Sugih Yarto	Staff	PNS	LK	31	1			**1**
50028905	Sansah Sinaga	Operative	Honorer	LK	28		1		**1**
50031961	Abdi Zukanda	Operative	Honorer	LK	30	1			**1**
50031970	Mhd Iqbal Izhari	Operative	Honorer	LK	27			1	**1**
50031973	Suriyadi	Operative	PNS	LK	26			1	**1**
50034489	Ahmad Yani	Operative	PNS	LK	32		1		**1**
50034490	Rian Subastian	Operative	PNS	LK	27			1	**1**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

50034491	Muhammad Lisan	Operative	PNS	LK	26	1				**1**
50034495	Muhammad Syarifuddin	Operative	PNS	LK	27	1				**1**
50034496	Usnur Ambri	Operative	PNS	LK	27	1				**1**
50034497	Rahmad Muhammad	Operative	Honorer	LK	32	1				**1**
50034501	Dedek Ardiatma Putra	Operative	Honorer	LK	28		1			**1**
50034503	Handika	Operative	Honorer	LK	27				1	**1**
50034504	Jaka Surya	Operative	Honorer	LK	25	1				**1**
50034505	Rizky Ananda	Operative	PNS	LK	26		1			**1**
50034513	Ibrohim Siagian	Operative	PNS	LK	29		1			**1**
50034515	Muhammad Syahdan Saragih	Operative	PNS	LK	25		1			**1**
50037196	Ahmad Jamil	Operative	PNS	LK	26		1			**1**
50037642	Mhd Jodi Setiawan	Operative	PNS	LK	26				1	**1**
50037714	Eko Afriyanto	Operative	PNS	LK	32		1			**1**
50037715	Danu Pradiwa	Operative	Honorer	LK	26	1				**1**
50037717	Ari Lesmana	Operative	Honorer	LK	26		1			**1**
50037720	Bayu Afandi	Operative	Honorer	LK	25	1				**1**
50037721	Syahrijal	Operative	Honorer	LK	26		1			**1**
50038278	Benny Manalu	Staff	PNS	LK	32				1	**1**
50039293	Cahya Juni Purnawan	Operative	PNS	LK	25		1			**1**
50039295	Gunawan	Operative	PNS	LK	29	1				**1**
50039298	Dika Suhada	Operative	Honorer	LK	25				1	**1**
50039996	Adi Irawan	Operative	Honorer	LK	31		1			**1**
50039999	Dwi Agus	Operative	Honorer	LK	25				1	**1**
50040000	Edi Purwoto	Operative	PNS	LK	26		1			**1**
50040006	Yogi Pratama	Operative	PNS	LK	25		1			**1**
50041793	Nindi Afrita Lubis	Operative	PNS	PR	30		1			**1**
50041797	Ilham Pria Jaya	Operative	Honorer	LK	25		1			**1**
50041799	Ika Damayanti	Operative	Honorer	PR	25		1			**1**
50041815	Eka Suhadi	Operative	Honorer	LK	28				1	**1**
50041817	Nadya Mahdalifa	Operative	PNS	PR	25	1				**1**
50041820	Muhammad Kurniawan	Operative	Honorer	LK	27	1				**1**
50041821	I Gede Rian Pratama	Operative	Honorer	LK	25	1				**1**
50041823	Wawan Pratama	Operative	Honorer	LK	25	1				**1**
50041849	Siti Indrianingsih	Operative	PNS	PR	25	1				**1**
50043181	Herija	Operative	PNS	LK	28	1				**1**
50043791	Eko Saputra	Operative	PNS	LK	32		1			**1**
50043792	Yugi Ananda	Operative	Honorer	LK	25	1				**1**
50043793	Muhammad Rico Hanafi	Operative	Honorer	LK	28	1				**1**
50044642	Riki Ramadani	Operative	Honorer	LK	25				1	**1**
50044647	Kris Dwi Yandi	Operative	PNS	LK	27	1				**1**
50044650	Puji Iyansyah	Operative	PNS	LK	26		1			**1**
50044657	Joko Suprianto	Operative	PNS	LK	25				1	**1**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

50045533	Suhandri Yatno	Operative	Honorer	LK	27	1				**1**
50045801	Suhaimi Abdul Azis	Operative	PNS	LK	28	1				**1**
50046259	Riki Mizwar	Operative	Honorer	LK	28				1	**1**
50046441	Imam Asbi Batubara	Operative	Honorer	LK	25				1	**1**
50047516	Bambang Irawan	Operative	Honorer	LK	26			1		**1**
50047517	Dian Setiawan	Operative	PNS	LK	28			1		**1**
50047518	Heru Gunawan	Operative	PNS	LK	28				1	**1**
50047846	Nasrul	Operative	PNS	LK	30	1				**1**
50047857	Rio Inanda	Operative	Honorer	LK	25				1	**1**
50048218	Rizki Harpandi Lubis	Operative	Honorer	LK	28			1		**1**
50048479	T Edo Setiawan	Operative	Honorer	LK	28	1				**1**
50049060	M Akbar Fauzi Tanjung	Operative	PNS	LK	25				1	**1**
50051357	Mhd. Riski	Operative	PNS	LK	26			1		**1**
50051727	Rico	Operative	PNS	LK	28				1	**1**
50085365	Muhammad Hafish	Operative	Honorer	LK	28	1				**1**
50085880	Dedek Setiawan	Operative	PNS	LK	26	1				**1**
50086302	Suseno	Operative	Honorer	LK	26			1		**1**
50086382	Budi Setiawan	Operative	Honorer	LK	29	1				**1**
50086764	Eko Ruswandi	Operative	Honorer	LK	27				1	**1**
50086774	Fauzi Anggriansyah	Operative	PNS	LK	29	1				**1**
50086980	Eggy Aprianda Perdana	Operative	PNS	LK	25	1				**1**
50086984	Imam Nurhadi	Operative	PNS	LK	26	1				**1**
50086989	Muhammad Andi Syahputra	Operative	Honorer	LK	30				1	**1**
50100022	Dewa Wantara	Operative	Honorer	LK	27				1	**1**
50102279	Rudi Setiawan	Operative	Honorer	LK	25				1	**1**
50103099	Safrizal Tedi Kurniadi	Operative	PNS	LK	26			1		**1**
50103111	Ahmad Yunus	Operative	PNS	LK	28				1	**1**
50103152	Fazar Ihwan	Operative	PNS	LK	25				1	**1**
Total Result										**105**

49 Honor

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Bagian Kerja :
3. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikian pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contoh nya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Setiap karyawan bekerja menggunakan server	SS	S	TS	STS

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menguasai seluruh aplikasi di kantor	SS	S	TS	STS
2.	Selama ini saya bekerja dengan bidan job desk saya	SS	S	TS	STS
3.	Saya mampu menguasai beberapa bagian pekerjaan	SS	S	TS	STS
4.	Saya langsung mengerjakan pekerjaan agar tidak menumpuk	SS	S	TS	STS
5.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan saat ini tergolong sulit bagi saya	SS	S	TS	STS
6.	Saya memberikan arahan kepada teman yang tidak memahami	SS	S	TS	STS
7.	Saya harus memahami semua bagian pekerjaan	SS	S	TS	STS
8.	Saya sulit memahami beberapa aplikasi yang disediakan perusahaan	SS	S	TS	STS
9.	Tugas yang diberikan tidak bisa selesai dalam satu hari	SS	S	TS	STS
10.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan bagian masing-masing	SS	S	TS	STS
11.	Saya menyelesaikan beberapa bagian pekerjaan dalam satu hari	SS	S	TS	STS
12.	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	SS	S	TS	STS
13.	Setiap hari kami bekerja dengan memakai seragam yang ditetapkan perusahaan	SS	S	TS	STS
14.	Alat-alat yang disediakan kantor bermanfaat untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
15.	Peralatan kerja yang disediakan tidak sesuai dengan kebutuhan sehari-hari	SS	S	TS	STS
16.	Setiap hari saya harus merangkap beberapa bagian dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
17.	Saya usahakan sendiri semua peralatan kerja yang ada di ruangan kantor	SS	S	TS	STS
18.	Peralatan yang ada diruang kerja tidak dapat berfungsi dengan baik	SS	S	TS	STS
19.	Saya kewalahan bekerja lebih dari jam kerja sebelumnya	SS	S	TS	STS
20	Perangkat yang rusak akan digantikan dalam jangka waktu yang cukup lama	SS	S	TS	STS
21.	Berada di ruang kerja membuat saya sulit menggunakan telepon genggam	SS	S	TS	STS
22.	Saya tetap menyelesaikan tugas yang diberikan meskipun mendadak	SS	S	TS	STS
23.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya memiliki	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

	batas waktu yang sudah ditentukan				
24.	Penglihatan saya sulit untuk focus karena saya bekerja tanpa anti radiasi	SS	S	TS	STS
25.	Ruang kerja yang sangat terang sangat menganggu penglihatan saya	SS	S	TS	STS
26.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang banyak dalam waktu yang tidak lama	SS	S	TS	STS
27.	Saya sudah bekerja dengan waktu yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
28.	Saya lebih semangat bekerja apabila diberikan deadline	SS	S	TS	STS
29.	Pekerjaan dengan deadline membuat semangat saya menurun	SS	S	TS	STS
30.	Pekerjaan yang diberikan akan dikoreksi langsung oleh atasan	SS	S	TS	STS
31.	Kepala bagian akan akan mengevaluasi hasil kerja	SS	S	TS	STS
32	Ketika ada jadwal live waktu kerja saya menjadi terbatas	SS	S	TS	STS
33.	Saya bekerja dipantau oleh rekaman kamera setiap waktu	SS	S	TS	STS
34.	Saya akan tetap meninggalkan ruang kerja meskipun waktu kerja belum selesai	SS	S	TS	STS
35.	Saya meninggalkan kantor apabila jam kerja sudah selesai	SS	S	TS	STS
36.	Aplikasi akan terganggu apabila saya dan rekan menggunakan telepon genggam secara rutin saat jam kerja	SS	S	TS	STS

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Reliability
Scale: Skala Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	103	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	103	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BK1	2,85	,879	103
BK2	2,74	,907	103
BK3	2,78	,885	103
BK4	2,85	,856	103
BK5	2,82	,872	103
BK6	2,87	,836	103
BK7	2,79	,893	103
BK8	2,84	,872	103
BK9	2,83	,923	103
BK10	2,87	,800	103
BK11	2,83	,890	103
BK12	2,87	,776	103
BK13	2,79	,836	103
BK14	2,83	,845	103
BK15	2,88	,855	103
BK16	2,74	,766	103
BK17	2,69	,767	103
BK18	2,97	,773	103
BK19	2,84	,711	103
BK20	2,91	,876	103
BK21	2,92	,776	103
BK22	2,79	,736	103
BK23	2,84	,814	103
BK24	2,71	,709	103
BK25	3,01	,891	103
BK26	2,95	,797	103
BK27	3,02	,852	103

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

BK28	2,77	,941	103
BK29	2,78	,928	103
BK30	2,83	,887	103
BK31	2,75	,776	103
BK32	2,85	,901	103
BK33	2,72	,868	103
BK34	3,00	,897	103
BK35	2,71	,956	103
BK36	2,80	,856	103

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	99,18	177,642	,355	,884
BK2	99,30	175,056	,453	,882
BK3	99,26	176,352	,409	,883
BK4	99,18	175,034	,484	,882
BK5	99,22	177,273	,375	,884
BK6	99,17	173,492	,570	,880
BK7	99,25	174,112	,502	,881
BK8	99,19	174,197	,512	,881
BK9	99,21	175,581	,422	,883
BK10	99,17	175,022	,523	,881
BK11	99,21	177,307	,365	,884
BK12	99,17	176,414	,472	,882
BK13	99,25	178,524	,337	,885
BK14	99,21	173,915	,543	,881
BK15	99,16	179,348	,291	,885
BK16	99,30	179,075	,345	,884
BK17	99,35	179,975	,380	,885
BK18	99,07	175,554	,517	,882
BK19	99,19	177,609	,456	,883
BK20	99,13	177,386	,368	,884
BK21	99,12	177,261	,430	,883
BK22	99,25	176,759	,482	,882
BK23	99,19	179,178	,387	,885
BK24	99,33	178,537	,407	,883
BK25	99,03	177,715	,347	,884
BK26	99,09	177,237	,418	,883
BK27	99,02	176,784	,408	,883
BK28	99,27	179,023	,271	,886
BK29	99,26	179,176	,270	,886
BK30	99,20	176,262	,412	,883
BK31	99,29	176,757	,455	,883

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

BK32	99,18	176,740	,384	,884
BK33	99,32	179,200	,292	,885
BK34	99,04	177,449	,395	,884
BK35	99,33	181,341	,174	,888
BK36	99,24	176,813	,404	,883

mean hipotetik : (31 x 1) + (31 x 4) : 2 = 77,5

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BebanKerja
N		103
Normal Parameters[a,b]	Mean	90,03
	Std. Deviation	12,402
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,051
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,862
Asymp. Sig. (2-tailed)		,447

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Oneway

Test of Homogeneity of Variances

BebanKerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,587	1	101	,111

Uji Beda
Oneway

Descriptives

BebanKerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Jam Kerja Lebih	60	103,55	8,553	,850	94,85	98,25	85	110
Jam Normal	43	76,51	6,586	1,304	73,88	79,14	61	91
Total	103	90,03	12,402	1,222	85,76	90,61	61	110

ANOVA

BebanKerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	10057,901	1	10057,901	180,384	,000
Within Groups	5631,594	101	55,758		
Total	15689,495	102			

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

T-Test

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Beban Kerja	Equal variances assumed	2,587	,111	13,431	101	,000	20,038	1,492	17,079	22,998
	Equal variances not assumed			12,870	75,559	,000	20,038	1,557	16,937	23,140

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

SATUAN KERABAT KERJA

NO	JENIS KEGIATAN PROFESI	KELOMPOK MAYA ACARA					
		DRAMA	MUSIK, VARIETY	PENDIDIKAN, AGAMA, BUDAYA, INSTRUKSIONAL	INFO TERKINI/ BERITA	CURRENT AFFAIRS/ OLAHRAGA	PROMO/PSA, SPOT IKLAN, THRILLER, FILLER, BRIDGING, REBRANDING
1	SURVEI LOKASI (HUNTING)	6 - 7	4 - 8	4 - 7	4 - 6	4 - 6	4 - 4
2	PENCARIAN/PEMBAHASAN MATERI	1 - 1	1 - 1	1 - 1	0 - 1	1 - 1	0 - 1
3	SETTING/INSTALASI PRODUKSI DI LINGKUNGAN DALAM KANTOR	26 - 46	36 - 64	27 - 49	20 - 39	28 - 63	0 - 2
4	SETTING/INSTALASI PRODUKSI LUAR KANTOR DENGAN SISTEM OB VAN ATAU MULTI CAMERA EFP	25 - 48	25 - 64	26 - 62	18 - 30	19 - 36	0 - 2
5	SIARAN LANGSUNG - SETTING/INSTALASI PRODUKSI LUAR KANTOR DENGAN SISTEM OB VAN ATAU MULTI CAMERA EFP	27 - 62	27 - 66	28 - 66	20 - 34	21 - 40	2 - 6
6	PRODUKSI/REHEARSAL/GLADI BERSIH DI LINGKUNGAN DALAM KANTOR	35 - 94	37 - 114	36 - 101	17 - 64	36 - 83	6 - 19
7	PRODUKSI/GLADI BERSIH LUAR KANTOR DENGAN SISTEM OB VAN ATAU MULTI CAMERA EFP	27 - 85	27 - 95	24 - 98	17 - 66	26 - 73	0 - 5
8	SIARAN LANGSUNG - PRODUKSI/GLADI BERSIH LUAR KANTOR DENGAN SISTEM OB VAN ATAU MULTI CAMERA EFP	30 - 89	30 - 109	27 - 93	21 - 65	29 - 80	0 - 5
9	PRODUKSI LUAR KANTOR DENGAN SINGLE/ENG/MULTI CAMERA LEPAS SYSTEM	17 - 46	12 - 47	11 - 46	7 - 26	8 - 26	5 - 20
10	SIARAN LANGSUNG - PRODUKSI LUAR KANTOR DENGAN SINGLE/ENG/MULTI CAMERA LEPAS SYSTEM	17 - 46	12 - 47	11 - 46	8 - 27	9 - 28	5 - 20

NO	JENIS KEGIATAN PROFESI	SISTEM PENYIARAN	
		NASIONAL	DIGITAL/CHANNEL*)
1	OPERASIONAL PENYIARAN	54 - 59	22 - 34

NO	JENIS PROFESI	KELOMPOK KEGIATAN						
		EDITING	NARASI/ ILUSTRASI	SULIH SUARA	SUB TITLING	MAKE UP MONTAGE/RE EDITING	THRILLER PROMO/ TUNE	FILLER/ BRIDGING
1	PASCA PRODUKSI	2 - 6	2 - 7	2 - 7	2 - 7	3 - 10	3 - 10	3 - 8

NO	JENIS KEGIATAN PROFESI	KUALIFIKASI BERITA				
		PORTAL BERITA	REGULER	LIVE STREAMING	LIVE SNG JABODETABEK	KHUSUS / SNG VAN / LUAR JABODETABEK
1	PRODUKSI BERITA	3 - 5	4 - 4	5 - 8	19 - 21	21 - 23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

NO	JENIS KEGIATAN PROFESI	KELOMPOK MATA ACARA					
		DRAMA	MUSIK, *VARIETY*	PENDIDIKAN, AGAMA, BUDAYA, INSTRUKSIONAL	INFO TERKINI/ BERITA	*CURRENT AFFAIRS* / OLAHRAGA	PROMO/PSA, SPOT IKLAN, *THRILLER, FILLER, BRIDGING, REBRANDING*
I	SURVEI LOKASI (HUNTING)						
	KERABAT KERJA						
1	PRODUSER	1	1	1	1	1	1
2	PENGARAH ACARA	1	1	1	1	1	1
3	PENGARAH TEKNIK	1	1	1	1	1	0
4	ASISTEN PENGARAH TEKNIK	0	0 - 1	0	0	0	0
5	PENATA ARTISTIK	1	0 - 1	0 - 1	0	0	0
6	*UNIT MANAGER*	1	1	1	1	1	1
7	KAMERAWAN	1	0 - 1	0 - 1	0	0	0
8	PENGEMUDI	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	1
	JUMLAH:	6 - 7	4 - 8	4 - 7	4 - 5	4 - 5	4 - 4
II	PENCARIAN/PEMBAHASAN MATERI						
	KERABAT KERJA						
1	PRODUSER	1	1	1	0 - 1	1	0 - 1
2	PENGARAH ACARA	0	0	0	0	0	0
3	PENGARAH TEKNIK	0	0	0	0	0	0
4	ASISTEN PENGARAH TEKNIK	0	0	0	0	0	0
5	PENATA ARTISTIK	0	0	0	0	0	0
6	UNIT MANAGER	0	0	0	0	0	0
7	KAMERAWAN	0	0	0	0	0	0
8	PENGEMUDI	0	0	0	0	0	0
	JUMLAH:	1 - 1	1 - 1	1 - 1	0 - 1	1 - 1	0 - 1

NO	JENIS KEGIATAN PROFESI	KELOMPOK MATA ACARA					
		DRAMA	MUSIK, *VARIETY*	PENDIDIKAN, AGAMA, BUDAYA, INSTRUKSIONAL	INFO TERKINI/ BERITA	*CURRENT AFFAIRS* / OLAHRAGA	PROMO/PSA, SPOT IKLAN, *THRILLER, FILLER, BRIDGING, REBRANDING*
	KERABAT KERJA						
1	PENANGGUNGJAWAB PRODUKSI	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
2	PENANGGUNGJAWAB TEKNIK	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0	0 - 1	0
3	PRODUSER EKSEKUTIF	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
4	PRODUSER	1	1	1	1	1	0
5	ASISTEN PRODUSER	0	0	0	0	0	0
6	PENGARAH ACARA	1	1	1	1	1	0
7	PENGARAH ACARA PC	0	0	0	0	0	0
8	ASISTEN PENGARAH ACARA	1	1	1	0	0	0
9	PENGARAH LAPANGAN (FD)	0	0	0	0	0	0
10	STAGE MANAGER	0	0	0	0	0	0
11	PENCATAT ADEGAN	0	0	0	0	0	0
12	REDAKTUR	0	0	0	0	0	0
13	PENERJEMAH (BHS. INDONESIA KE BHS ASING)	0	0	0	0	0	0
14	KOMPUTER GRAFIS	0	0	0	0	0	0
15	*UNIT MANAGER*	1	1	1	1	1	0
16	PENATA ARTISTIK	1	1	1	1	1	0
17	PELAKSANA DEKORASI	4 - 8	4 - 8	4 - 8	2 - 6	2 - 6	0
19	PENATA PROPERTI	3 - 6	3 - 6	3 - 6	1 - 2	3 - 6	0
21	PENGARAH TEKNIK	1	1	1	1	1	0
22	ASISTEN PENGARAH TEKNIK	0	0 - 1	0	0	0	0
23	KAMERAWAN	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1	1 - 2	0
28	PENATA GAMBAR	0	0	0	1	1	0
29	PENATA SUARA (*SOUND ENGINEER*)	1	1	1	1	1	0
30	PELAKSANA TATA SUARA	2 - 3	3 - 4	2 - 3	1	1 - 3	0
32	PENATA CAHAYA (*LIGHTING ENGINEER*)	1	1	1	1	1	0
33	PELAKSANA TATA CAHAYA	2 - 4	4 - 5	2 - 4	1	4 - 5	0
34	PEMADU GAMBAR (*SWITCHER*)	0	0	0	1	1	0
35	PELAKSANA *CHARGEN*	0	0	0	1	0	0
36	PELOLA STUDIO	1 - 3	2 - 4	1 - 3	2	2 - 3	0
40	PETUGAS LISTRIK/DIESEL	2 - 3	3 - 4	2 - 3	0 - 2	1 - 2	0
41	PETUGAS PEMELIHARAAN/PERAWATAN PERALATAN	2	2	2	0 - 2	2	0
42	PETUGAS PERALATAN AUDIO	1 - 2	2	1 - 2	0	2	0
44	PETUGAS PLASMA	0 - 1	2 - 4	0 - 1	0 - 2	0 - 2	0
45	PETUGAS *CAMERA CRANE* / JIMMY JIB	0	1 - 2	0	0 - 1	0 - 1	0
46	PETUGAS JARINGAN PERALATAN	0	0 - 1	0	0	0 - 1	0
47	PETUGAS LED	0	0 - 3	0	0 - 2	0 - 2	0
48	PETUGAS IT	0 - 1	0 - 2	0 - 1	1 - 2	0 - 1	0
49	*ACCOUNT EXCECUTIVE*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
50	*PETUGAS PENGARAH IKLAN*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
51	PETUGAS KOMUNIKASI	0	1	1	1	1	0
	JUMLAH:	26 - 48	36 - 64	27 - 49	20 - 39	28 - 53	0 - 2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

NO	JENIS KEGIATAN PROFESI	KELOMPOK MATA ACARA					
		DRAMA	MUSIK, *VARIETY*	PENDIDIKAN, AGAMA, BUDAYA, INSTRUKSIONAL	INFO TERKINI/ BERITA	*CURRENT AFFAIRS*/ OLAHRAGA	PROMO/PSA, SPOT IKLAN, *THRILLER, FILLER, BRIDGING, REBRANDING*
	KERABAT KERJA						
1	PENANGGUNGJAWAB PRODUKSI	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
2	PENANGGUNGJAWAB TEKNIK	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0	0 - 1	0
3	EKSEKUTIF PRODUSER	1	1	1	0	0	0
4	PRODUSER	1	1	1	1	1	0
5	PENGARAH ACARA	1	1	1	1	1	0
6	ASS. PENGARAH ACARA	1	1	1	0	0	0
7	*UNIT MANAGER*	1	1	1	1	1	0
8	PENATA ARTISTIK	1	1	1	1	1	0
9	PELAKSANA DEKORASI	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0	0	0
10	PENATA PROPERTI	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0	0	0
11	PENGARAH TEKNIK	1	1	1	1	1	0
12	ASISTEN PENGARAH TEKNIK	0	0 - 1	0	0	0	0
13	KAMERAWAN	2	1 - 3	2	2	2	0
14	PENATA GAMBAR	1	1	1	1	1	0
15	PEMADU GAMBAR (*SWITCHER*)	1	1	1	1	1	0
16	PENATA SUARA (*SOUND ENGINEER*)	1	1	1	1	1	0
17	PELAKSANA TATA SUARA	2 - 4	2 - 4	2 - 4	1 - 2	1 - 3	0
18	PENATA CAHAYA (*LIGHTING ENGINEER*)	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
19	PELAKSANA TATA CAHAYA	2 - 5	2 - 5	2 - 5	1 - 3	1 - 3	0
20	PETUGAS PEMELIHARAAN/PERAWATAN PERALATAN	1 - 3	1 - 3	1 - 3	1 - 2	1 - 2	0
21	PETUGAS OB VAN	2 - 5	2 - 5	2 - 5	1 - 2	2 - 4	0
22	PETUGAS SNG (*SATELITE NEWS GATHERING*)	0	1 - 4	1 - 4	1 - 3	1 - 3	0
23	PETUGAS ME KONSTRUKSI	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0	0 - 2	0
24	PETUGAS LISTRIK/DIESEL	2 - 4	2 - 4	2 - 4	1 - 2	1 - 2	0
25	*ACCOUNT EXCECUTIVE*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
26	*PETUGAS PENGARAH IKLAN*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
27	PETUGAS KOMUNIKASI	1	1	1	1	1	0
	TIM TAMBAHAN						
28	PEMBANTU UMUM	1	1	1	1	1	0
	JUMLAH	25 - 48	25 - 54	26 - 52	18 - 30	19 - 36	0 - 2
SIARAN LANGSUNG							
1	PELAKSANA TRANSMISI (DI LOKASI)	2 - 4	2 - 4	2 - 4	2 - 4	2 - 4	2 - 4
	JUMLAH	27 - 52	27 - 58	28 - 56	20 - 34	21 - 40	2 - 6

Catatan : Penanggungjawab Produksi dan Penganggungjawab Teknik adalah fungsi managerial, di pusat

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

NO	JENIS KEGIATAN PROFESI	KELOMPOK MATA ACARA					
		DRAMA	MUSIK, VARIETY	PENDIDIKAN, AGAMA, BUDAYA, INSTRUKSIONAL	INFO TERKINI/ BERITA	CURRENT AFFAIRS / OLAHRAGA	PROMO/PSA, SPOT IKLAN, THRILLER, FILLER, BRIDGING, REBRANDING
	KERABAT KERJA						
1	PENANGGUNGJAWAB PRODUKSI	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
2	PENANGGUNGJAWAB TEKNIK	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0	0 - 1	0
3	PRODUSER EKSEKUTIF	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	1	0 - 1
4	PRODUSER	1	1	1	1	1	1
5	ASISTEN PRODUSER	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	1	0
6	PENGARAH ACARA	1	1	1	1	1 - 2	1
7	PENGARAH ACARA PC	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0	0 - 1	0
8	ASISTEN PENGARAH ACARA	1	1	1	0	0 - 1	0
9	PENGARAH LAPANGAN (PD)	1 - 2	1 - 2	1 - 2	0 - 1	0 - 1	0
10	STAGE MANAGER	1 - 2	1 - 2	1 - 2	0	0	0
11	PENCATAT ADEGAN	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0	0	0
12	REDAKTUR	0	0	0	1 - 6	2 - 4	0
13	KOMPUTER GRAFIS	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 2	1	0 - 3
14	*UNIT MANAGER*	1	1	1	1	1	1
15	PENATA ARTISTIK	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
16	PELAKSANA DEKORASI	1 - 8	1 - 8	1 - 8	0	1 - 2	0
17	PENATA RIAS	1 - 2	1 - 4	1 - 2	0 - 2	1 - 2	0
18	PENATA KOSTUM	0 - 3	0 - 3	0 - 3	0	0	0
19	PENATA PROPERTI	1 - 6	1 - 6	1 - 4	0	1 - 2	0
20	PENYIAR/PRESENTER/REPORTER/NARATOR	0 - 1	0 - 2	0 - 2	1 - 4	1 - 4	0 - 1
21	PENGARAH TEKNIK	1	1	1	1	1	0
22	ASISTEN PENGARAH TEKNIK	0	0 - 1	0	0	0 - 1	0
23	KAMERAWAN	3 - 6	3 - 8	3 - 7	2 - 3	3 - 6	1 - 2
24	*TELEPROMTER*	0	0	0	0 - 1	0 - 1	0
25	EDITOR	0	0	0	1 - 3	1 - 3	1
26	PETUGAS FTP (*FILE TRANSFER PROTOCOL*)	0	0	0	0 - 1	0 - 1	0
27	PETUGAS IT BERITA	0	0	0	0 - 1	0 - 1	0
28	PELAKSANA TATA SUARA BERITA	0	0	0	0 - 1	1	0
29	PENATA GAMBAR	1	1	1	1	1	0
30	PENATA SUARA (*SOUND ENGINEER*)	1	1	1	0	1	1
31	PELAKSANA TATA SUARA	3 - 4	3 - 4	3 - 4	0 - 2	1 - 3	0
32	PELAKSANA VTR / *PLAYOUT*	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1 - 2	0
33	PENATA CAHAYA (*LIGHTING ENGINEER*)	1	1	1	0	1	0 - 1
34	PELAKSANA TATA CAHAYA	3 - 4	4 - 5	3 - 4	0 - 2	1 - 3	0 - 1
35	PEMADU GAMBAR (*SWITCHER*)	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1	1	0
36	PELAKSANA *CHARGEN*	0 - 1	0 - 2	0 - 1	1	1	0
37	PELOLA STUDIO	3 - 4	3 - 4	3 - 4	1	2 - 3	0
38	PELAKSANA *MASTER CONTROL*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	1	1	0
39	PELAKSANA TRANSMISI	0	0	0	0	0	0
40	PETUGAS AC	1	1	1	0 - 1	1	0
41	PETUGAS LISTRIK/DIESEL	3 - 4	3 - 4	3 - 4	1	1 - 2	0
42	PETUGAS PEMELIHARAAN/PERAWATAN PERALATAN	2	2	2	1	2	0
43	PETUGAS PERALATAN AUDIO	1	1	1	0 - 1	1	0
44	PETUGAS PERALATAN VIDEO *DISPLAY*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0	0	0
45	PETUGAS PETUGAS PLASMA	0 - 2	0 - 3	0 - 2	0 - 1	0 - 2	0
46	PETUGAS *CAMERA CRANE* / JIMMYJIB	1 - 2	2 - 4	2 - 4	0 - 1	0 - 1	0
47	PETUGAS JARINGAN PERALATAN	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	1	0
48	PETUGAS LED	0 - 3	0 - 3	0 - 3	0 - 1	0 - 1	0
49	PETUGAS IT	0 - 1	0 - 2	0 - 1	0 - 1	0 - 2	0
50	ASISTEN UNIT MANAGER	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0	0 - 1	0
51	PETUGAS INTERAKTIF	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
52	PETUGAS KOMUNIKASI	0 - 1	0 - 2	0 - 1	0 - 1	1	0
53	*ACCOUNT EXCECUTIVE*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
54	*PETUGAS PENGARAH IKLAN*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
	TIM TAMBAHAN						
55	PETUGAS KURIR BERITA	0	0	0	0 - 1	0	0
56	PETUGAS KEPUSTAKAAN BAHAN SIARAN	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	1	0
57	PETUGAS DOKUMENTASI NASKAH BERITA	0	0	0	0 - 1	1	0
58	PETUGAS DOKUMENTASI FOTO	0 - 1	0 - 2	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
59	PETUGAS RUMAH TANGGA	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 1	0 - 1	0
60	PEMBANTU UMUM	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 1	0 - 1	0
61	PETUGAS KOREKSI MATERI	0	0	0 - 1	0	0	0
62	PETUGAS KEHUMASAN	0	0 - 2	0	0	0	0
63	PETUGAS KEAMANAN	0	0 - 4	0 - 4	0	0	0
64	PETUGAS PROMO MEDSOS	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
	JUMLAH	35 - 94	37 - 114	36 - 101	17 - 64	38 - 83	6 - 19

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

NO	JENIS KEGIATAN PROFESI	KELOMPOK MATA ACARA					
		DRAMA	MUSIK, *VARIETY*	PENDIDIKAN, AGAMA, BUDAYA, INSTRUKSIONAL	INFO TERKINI/ BERITA	*CURRENT AFFAIRS* / OLAHRAGA	PROMO/PSA, SPOT IKLAN, *THRILLER, FILLER, BRIDGING, REBRANDING*
	KERABAT KERJA						
1	PENANGGUNGJAWAB PRODUKSI	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
2	PENANGGUNGJAWAB TEKNIK	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
3	PRODUSER EKSEKUTIF	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
4	PRODUSER	1	1	0	1	1	0
5	ASISTEN PRODUSER	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	1	0
6	PENGARAH ACARA	1	1	1	1	1	0
7	PENGARAH ACARA PC	0	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
8	PENGARAH TEKNIK	1	1	1	1	1	0
9	ASISTEN PENGARAH TEKNIK	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
10	ASISTEN PENGARAH ACARA	1	1 - 2	1	0 - 1	0 - 1	0
11	PENCATAT ADEGAN	1 - 2	0	0 - 1	0	0	0
12	PENGARAH LAPANGAN (FD)	1 - 2	1 - 3	0 - 2	0 - 1	0 - 1	0
13	*STAGE MANAGER*	0 - 2	1 - 3	0 - 2	0	0 - 1	0
14	PENATA ARTISTIK	1	1	1	0	1	0
15	PENATA RIAS	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0 - 1	0 - 2	0
16	PENATA KOSTUM	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0	0	0
17	PENATA PROPERTI	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0	0 - 3	0
18	PELAKSANA DEKORASI	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0	0 - 1	0
19	*UNIT MANAGER*	1	1	1	1	1	0
20	PENYIAR/REPORTER/NARATOR	0 - 2	0 - 2	0 - 2	1 - 4	2 - 4	0
21	KAMERAWAN	2 - 5	2 - 7	2 - 6	1 - 3	3 - 6	0
22	*EDITOR*	0	0	0	1 - 2	1 - 2	0
23	PENATA SUARA (*SOUND ENGINEER*)	1	1	1	1	1	0
24	PELAKSANA TATA SUARA	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0 - 1	1 - 3	0 - 1
25	PENATA CAHAYA (*LIGHTING ENGINEER*)	1	1	1	0 - 1	1	0
26	PELAKSANA TATA CAHAYA	1 - 4	1 - 4	1 - 4	0 - 1	0 - 2	0 - 1
27	PELAKSANA VTR / *PLAYOUT*	1	1	1	1	1	0
28	PETUGAS LISTRIK/DIESEL	1 - 3	1 - 3	1 - 3	1 - 2	1 - 2	0
29	PETUGAS PEMELIHARAAN/PERAWATAN PERALATAN	1 - 2	1 - 3	1 - 2	1	1 - 2	0
30	PETUGAS OB VAN	2 - 4	2 - 4	2 - 4	1 - 3	2 - 4	0
31	PEMADU GAMBAR (*SWITCHER*)	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1	1	0
32	PENATA GAMBAR	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1	1	0
33	PETUGAS SNG (*SATELITE NEWS GATHERING*)	1 - 3	1 - 3	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0
34	PETUGAS ME KONSTRUKSI	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0	0 - 1	0
35	PELAKSANA *CHARGEN*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
36	PETUGAS AC	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
37	PETUGAS *CAMERA CRANE* / JIMMY.JIB	0 - 4	0 - 4	0 - 4	0 - 1	0 - 1	0
38	OPERATOR *HELLICAM / DRONE*	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 1	0 - 1	0
39	*ASISTEN UNIT MANAGER*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
40	PETUGAS KOMUNIKASI	1	1	1	1	1	0
41	*ACCOUNT EXCECUTIVE*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
42	*PETUGAS PENGARAH IKLAN*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
43	PENGEMUDI	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 4	1 - 4	0
	TIM TAMBAHAN						
44	PETUGAS KEPUSTAKAAN BAHAN SIARAN	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
45	PETUGAS DOKUMENTASI FOTO	0 - 1	0 - 2	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
46	PEMBANTU UMUM	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0
47	PETUGAS KOREKSI MATERI	0	0	0 - 1	0	0	0
48	KEHUMASAN	0	0 - 2	0	0	0	0
49	PETUGAS KEAMANAN	0	0 - 2	0 - 2	0 - 1	0 - 2	0
50	PETUGAS PROMO MEDSOS	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
	JUMLAH	27 - 85	27 - 95	24 - 88	17 - 56	25 - 73	0 - 5
SIARAN LANGSUNG							
	KERABAT KERJA						
1	PETUGAS IT	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1 - 2	0
2	PETUGAS PENDUKUNG TEKNIK	0	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
3	PETUGAS *LIVE U-PACK*	0	0	0	2 - 5	2 - 3	0
4	PELAKSANA *MASTER CONTROL, DISPATCH*	2	2	2	1	1	0
	JUMLAH	30 - 89	30 - 100	27 - 93	21 - 65	29 - 80	0 - 5

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

NO	JENIS KEGIATAN PROFESI	KELOMPOK MATA ACARA					
		DRAMA	MUSIK, *VARIETY*	PENDIDIKAN, AGAMA, BUDAYA, INSTRUKSIONAL	INFO TERKINI/ BERITA	*CURRENT AFFAIRS* / OLAHRAGA	PROMO/PSA, SPOT IKLAN, *THRILLER, FILLER, BRIDGING, REBRANDING*
	KERABAT KERJA						
1	PENANGGUNGJAWAB PRODUKSI	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
2	PENANGGUNGJAWAB TEKNIK	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
3	PRODUSER EKSEKUTIF	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
4	PRODUSER	1	1	0	1	1	0
5	ASISTEN PRODUSER	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	1	0
6	PENGARAH ACARA	1	1	1	1	1	0
7	PENGARAH ACARA PC	0	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
8	PENGARAH TEKNIK	1	1	1	1	1	0
9	ASISTEN PENGARAH TEKNIK	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
10	ASISTEN PENGARAH ACARA	1	1 - 2	1	0 - 1	0 - 1	0
11	PENCATAT ADEGAN	1 - 2	0	0 - 1	0	0	0
12	PENGARAH LAPANGAN (FD)	1 - 2	1 - 3	0 - 2	0 - 1	0 - 1	0
13	*STAGE MANAGER*	0 - 2	1 - 3	0 - 2	0	0 - 1	0
14	PENATA ARTISTIK	1	1	1	0	1	0
15	PENATA RIAS	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0 - 1	0 - 2	0
16	PENATA KOSTUM	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0	0	0
17	PENATA PROPERTI	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0	0 - 3	0
18	PELAKSANA DEKORASI	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0	0 - 1	0
19	*UNIT MANAGER*	1	1	1	1	1	0
20	PENYIAR/REPORTER/NARATOR	0 - 2	0 - 2	0 - 2	1 - 4	2 - 4	0
21	KAMERAWAN	2 - 5	2 - 7	2 - 6	1 - 3	3 - 6	0
22	*EDITOR*	0	0	0	1 - 2	1 - 2	0
23	PENATA SUARA (*SOUND ENGINEER*)	1	1	1	1	1	0
24	PELAKSANA TATA SUARA	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0 - 1	1 - 3	0 - 1
25	PENATA CAHAYA (*LIGHTING ENGINEER*)	1	1	1	0 - 1	1	0
26	PELAKSANA TATA CAHAYA	1 - 4	1 - 4	1 - 4	0 - 1	0 - 2	0 - 1
27	PELAKSANA VTR / *PLAYOUT*	1	1	1	1	1	0
28	PETUGAS LISTRIK/DIESEL	1 - 3	1 - 3	1 - 3	1 - 2	1 - 2	0
29	PETUGAS PEMELIHARAAN/PERAWATAN PERALATAN	1 - 2	1 - 3	1 - 2	1	1 - 2	0
30	PETUGAS OB VAN	2 - 4	2 - 4	2 - 4	1 - 3	2 - 4	0
31	PEMADU GAMBAR (*SWITCHER*)	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1	1	0
32	PENATA GAMBAR	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1	1	0
33	PETUGAS SNG (*SATELITE NEWS GATHERING*)	1 - 3	1 - 3	1 - 3	1 - 3	1 - 3	0
34	PETUGAS ME KONSTRUKSI	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0	0 - 1	0
35	PELAKSANA *CHARGEN*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
36	PETUGAS AC	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
37	PETUGAS *CAMERA CRANE* / JIMMYJIB	0 - 4	0 - 4	0 - 4	0 - 1	0 - 1	0
38	OPERATOR *HELLICAM* / *DRONE*	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 1	0 - 1	0
39	*ASISTEN UNIT MANAGER*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
40	PETUGAS KOMUNIKASI	1	1	1	1	1	0
41	*ACCOUNT EXCECUTIVE*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
42	*PETUGAS PENGARAH IKLAN*	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
43	PENGEMUDI	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 4	1 - 4	0
	TIM TAMBAHAN						
44	PETUGAS KEPUSTAKAAN BAHAN SIARAN	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
45	PETUGAS DOKUMENTASI FOTO	0 - 1	0 - 2	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
46	PEMBANTU UMUM	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0 - 2	0
47	PETUGAS KOREKSI MATERI	0	0	0 - 1	0	0	0
48	KEHUMASAN	0	0 - 2	0	0	0	0
49	PETUGAS KEAMANAN	0	0 - 2	0 - 2	0 - 1	0 - 2	0
50	PETUGAS PROMO MEDSOS	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1
	JUMLAH	27 - 85	27 - 95	24 - 88	17 - 56	25 - 73	0 - 5
SIARAN LANGSUNG							
	KERABAT KERJA						
1	PETUGAS IT	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1 - 2	1 - 2	0
2	PETUGAS PENDUKUNG TEKNIK	0	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0 - 1	0
3	PETUGAS *LIVE U-PACK*	0	0	0	2 - 5	2 - 3	0
4	PELAKSANA *MASTER CONTROL, DISPATCH*	2	2	2	1	1	0
	JUMLAH	30 - 89	30 - 100	27 - 93	21 - 65	29 - 80	0 - 5

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 🖷 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 🖷 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 605/FPSI/01.10/XI/2020
Lampiran : -
H a l : **Pengambilan Data**

Medan, 16 November 2020

Yth. Kepala Stasiun TVRI Sumut
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: Maulana Ichsan Muhammad
NPM	: 158600233
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **TVRI Sumut, Jl. Putri Hijau, Medan, Sumatera Utara 20111** guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Beban Kerja Ditinjau Dari Jam Kerja Karyawan TVRI Stasiun Sumatera Utara"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Lembaga Penyiaran** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Fadil Alfian, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- *Mahasiswa Yhs*
- *Arsip*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21
Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

TVRI

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 38 /II.4./TVRI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Plh.Kepala TVRI Stasiun Sumatera Utara menerangkan bahwa :

N A M A : Maulana Ichsan Muhammad

N P M : 158600233

JUDUL : **Perbedaan Beban Kerja Ditinjau Dari Jam Kerja Karyawan TVRI Sumatera Utara**

Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, telah selesai melaksanakan pengambilan data di TVRI Stasiun Sumatera Utara pada tanggal 23 November s/d 30 November dengan judul perbedaan beban kerja ditinjau dari jam kerja karyawan TVRI Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya .

Medan, November 2020

PLH. KEPALA

SUHERMAN,S.Sos
Nip.196303141982031002

Tembusan :
1. Kepala Bidang Teknik
2. Kepala Bagian Umum TVRI Stasiun Sumut

LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA STASIUN SUMATERA UTARA
Jl.Putri Hijau . Medan Sumatera Utara - 20111 indonesia
P : (061) 4528871
F : (061) 4520560
www.horastvrisumut.com

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21