

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN PT ASABRI (PERSERO) CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

CORNELLA JOSEPHIN ANABELL.M

14 860 0277



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

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 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT ASABRI (Persero) Cabang Medan

NAMA MAHASISWA : Cornella Josephin Anabell Mawuntu

NO. STAMBUK : 14.860.0277

BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

Pembimbing I

Pembimbing II

Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi

Andy Chandra, S.Psi, M.Psi

MENGETAHUI

Kepala Bagian

Dekan

Anif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Fadilah S.Psi, M.Psi

Tanggal Sidang Meja Hijau

23 Desember 2020

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL
23 DESEMBER 2020



Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan

Dr. Hj. Risydah Fadilah
S.Psi, M.Psi)

DEWAN PENGUJI

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
3. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
4. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN

Handwritten signatures of the four members of the examination board, each on a separate horizontal line.

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.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademis Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini:

Nama : Cornella Josephin Anabell Mawuntu
NPM : 14.860.0277
Program Studi : 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 *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan*, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 23 Desember 2020

yang menyatakan



(Cornella Josephin Anabell Mawuntu)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT ASABRI (PERSERO) CABANG MEDAN

CORNELLA JOSEPHIN ANABELL MAWUNTU

14 860 0277

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan. Stres kerja merupakan hal yang wajar dialami oleh karyawan, namun jika stres tersebut berlebihan maka akan berakibat pada kondisi fisik dan psikis karyawan. Hal ini dapat mengganggu aktivitas sehari-hari dalam bekerja yang nantinya dapat berdampak langsung pada kondisi perusahaan. Ada banyak faktor yang menyebabkan stres kerja alah satunya adalah beban kerja. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif korelasional dengan alat ukur yang terdiri dari skala beban kerja dan skala stres kerja. Kedua skala tersebut disusun berdasarkan skala likert. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dan pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah sampel 40 karyawan yang diambil dari keseluruhan jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari Pearson (PPM). Berdasarkan hasil analisis data atas hasil penelitian, terungkap bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi = 0,757 dan kriteria hasil $P(0,000) < 0,05$ serta sumbangan efektif yang diberikan beban kerja kepada stres kerja sebesar 57,4%. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan dinyatakan dapat diterima.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja dan Karyawan

ABSTRACT

CORRELATIONAL STUDY ON WORKLOAD AND OCCUPATIONAL STRESS IN EMPLOYEES AT PT ASABRI (PESERO) CABANG MEDAN

CORNELLA JOSEPHIN ANABELL MAWUNTU

14 860 0277

Occupational stress is a normal thing that appears at work. However, higher level of stress can lower the performance of employees affected. This condition, if not managed properly, will be a disadvantage for the company. There are many factors causing the occupational stress in employees at work, and one of them is workload in the office. The main aim of this study is to determine if there was a correlation between workload and occupational stress in employees. This study was conducted with correlational quantitative approach using two scales as the instruments. The population included all 40 employees in PT ASABRI (Persero) Cabang Medan. The two scales given to the subjects were Workload Questionnaire and Occupational Stress Questionnaire. According to the result of data analysis using Pearson's Product Moment approach, it was known that there was a positive correlation between workload and occupational stress with $r = 0.757$, $p (0.000) < 0.05$. In addition, there was 57,4% effective contribution of workload towards occupational stress.

Keywords: Workload; Occupational Stress; Employees.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
KARYA ILMIAH	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	viii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. KARYAWAN

Pengertian Karyawan	11
---------------------------	----

B. STRES KERJA

1. Pengertian Stres	12
2. Jenis Stres	13
3. Tingkat Stres	14
4. Gejala Stres	15
5. Pengertian Stres Kerja	17
6. Gejala Stres Kerja	19
7. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	22
8. Aspek Stres Kerja	27

C. BEBAN KERJA

1. Pengertian Beban Kerja	30
2. Jenis Beban Kerja	31
3. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	34
4. Aspek Beban Kerja	35
5. Dimensi Beban Kerja	37

D. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja	38
--	----

E. Kerangka Konseptual	41
------------------------------	----

F. Hipotesis	42
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	43
B. Identifikasi Variabel Penelitian	43
C. Definisi Oprasional Variabel Penelitian	
1. Stres Kerja	44
2. Beban Kerja	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Metode Pengumpulan Data	
1. Skala Stres Kerja	46
2. Skala Beban Kerja.....	46
F. Validitas dan Reliabilitas Pengumpulan Data	47
G. Metode Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah Penelitian	
1. Sejarah Singkat Berdirinya PT ASABRI (Persero).....	50
2. Visi PT ASABRI (Persero)	52
3. Misi PT ASABRI (Persero)	52
4. Struktur Jabatan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan	53
B. Persiapan Penelitian	
1. Tahap Persiapan Administrasi.....	54
2. Persiapan Alat Ukur	55
a. Skala Stres Kerja	55

b. Skala Beban Kerja	57
C. Pelaksanaan Penelitian	
1. Hasil Uji Coba Penelitian.....	58
a. Hasil Uji Coba Terpakai Skala Stres Kerja	58
b. Hasil Uji Coba Terpakai Skala Beban Kerja	60
2. Analisis dan Pengolahan Data	61
3. Tahap Pembahasan.....	61
D. Hasil Penelitian	
1. Uji Normalitas Sebaran.....	62
2. Uji Lenearitas Hubungan	63
3. Hasil Analisis Korelasi <i>r Product Moment</i>	64
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	65
a. Mean Hipotetik.....	65
1. Stres Kerja.....	65
2. Beban Kerja.....	65
b. Mean Empirik.....	65
c. Standar Deviasi.....	66
E. Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71
Daftar Pustaka	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Item Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba	56
Tabel 2. Distribusi Item Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba	57
Tabel 3. Distribusi Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba	59
Tabel 4. Distribusi Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba	60
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	62
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas	63
Tabel 7. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan	64
Tabel 8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kondisi Stres Kerja Subjek Penelitian	66
Gambar 2. Kondisi Beban Kerja Subjek Penelitian	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.....	76
Alat Ukur Penelitian	77
Data Penelitian.....	86
Hasil Pengolahan Data.....	90
1. Uji validitas dan reliabilitas skala beban kerja.....	91
2. Uji validitas dan reliabilitas skala stres kerja	94
3. Uji Normalitas dan Leneartitas.....	101
4. Hasil Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	105
Surat Keterangan Bukti Penelitian dan Surat Selesai Penelitian	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Individu dalam kehidupannya pastilah memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan jenis kebutuhan tersebut, Maslow mengemukakan bahwa terdapat hierarki kebutuhan dalam setiap manusia yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan untuk dihargai dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis dianggap sebagai kebutuhan paling dasar manusia yang terdiri dari kebutuhan biologis, air, dan tempat tinggal. Pada akhirnya, hal tersebut akan mendorong individu untuk mengisi atau memenuhinya guna menciptakan keseimbangan pada diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dengan gaji yang didapatkan individu saat bekerja. Individu yang bekerja umumnya disebut sebagai pekerja atau karyawan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengungkapkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja pada kantor, perusahaan atau lembaga yang mendapatkan gaji atau upah. Karyawan juga merupakan suatu aset penting bagi perusahaan karena tanpa karyawan yang berperan aktif dalam menjalankan perannya maka tidak akan terjadi penetapan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2017). Oleh karena itu, perusahaan memiliki peran penting dalam menjamin kesejahteraan tiap karyawan.

Seiring berjalannya waktu, perusahaan mulai memperhatikan kebutuhan karyawan. Salah satunya dalam aspek psikologis yang dapat berdampak secara

langsung terhadap kondisi perusahaan. Menurut Amstrong (2010) Salah satu tuntutan perusahaan adalah menyediakan lingkungan kerja yang melindungi kesehatan dan keselamatan pegawai, serta meminimalkan stres kerja. Kesejahteraan karyawan dapat diperoleh dengan cara menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga karyawan mampu mengembangkan potensi, meningkatkan prestasi dan produktivitasnya. Jadi, tidak hanya secara fisik, perusahaan harus mampu menjamin kesehatan psikologis para karyawan.

Stres pada umumnya merupakan hal yang dirasakan manusia hampir setiap harinya dan dapat dikatakan menjadi bagian dari kehidupan manusia. Setiap orang mengalami stres dalam volume, intensitas dan tingkatan yang berbeda-beda, misalnya saat mengalami kemacetan, menjelang ujian dan sebagainya. Hal yang dianggap mengancam biasanya menjadi alasan seseorang mengalami stres. Oleh karena itu, manusia harus memiliki mekanisme untuk mempertahankan keseimbangan dalam diri. Begitu pula dalam lingkungan kerja, individu akan tetap dapat mengalami stres.

Banyak riset yang membuktikan bahwa stres kerja dapat berpengaruh pada menurunnya kesehatan karyawan. Kinman pada tahun 2008 yang menyimpulkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan gejala fisik penyakit jiwa dan tekanan psikologis. Stres kerja tidak hanya mempengaruhi kondisi karawan secara pribadi, namun juga tingkah laku dan hubungan dengan orang lain. Hal ini ditunjukkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Astin dan Astin (1999) dimana karyawan mengalami ketidakmampuan dalam mengerjakan sesuatu, terjadinya perceraian, konsumsi kafein yang berlebihan dan kurang tidur.

Namun, meskipun perusahaan melakukan upaya sedemikian rupa untuk menghilangkan situasi yang *stressfull*, stres kerja tidak dapat dihindarkan. Selalu ada kondisi yang menimbulkan bagi karyawan, sehingga sering memunculkan situasi stres kerja. Stres kerja dapat terjadi karena adanya interaksi antara karyawan dengan lingkungan atau kondisi tempat kerja itu sendiri. Stres kerja merupakan suatu reaksi terhadap keadaan tertekan yang bersumber dari keadaan tempat kerja, faktor organisasi, beban kerja, waktu kerja yang berlebihan dan tanggung jawab kerja. Ivancervich dan Matterson (dalam Kolkandar, 2007) menyatakan bahwa stres merupakan respon yang didapat dari karakteristik individu dan atau proses psikologis yang mempengaruhi tindakan, situasi atau kejadian yang menuntut seseorang secara fisik dan atau psikologis.

Stres pada umumnya dianggap sebagai situasi yang kurang menyenangkan, namun sebenarnya terdapat dua jenis stres berdasarkan bagaimana seseorang menganggap situasi stres, ketika individu menganggap stres adalah situasi yang tidak menyenangkan dan harus dihindari maka jenis stres ini disebut *distres* sedangkan jika individu menganggap bahwa situasi stres adalah suatu tantangan yang harus dihadapi maka jenis stres ini disebut *eustres*. Berdasarkan jenis stres yang telah dijelaskan diatas, Stres bukan sesuatu yang merusak, buruk ataupun hal yang harus dihindari melainkan dapat merangsang pertumbuhan individu.

Eustres adalah jenis stres yang tidak memberi dampak buruk dan bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Tergantung dari diri individu bagaimana caranya untuk menghadapi dan mengatasi stres. Dapat dikatakan bahwa jenis stres diatas dibedakan berdasarkan bagaimana respon individu terhadap stres tersebut. Meskipun eustress

merupakan jenis stres yang dianggap lebih baik dialami oleh individu, namun kenyataannya stres yang sering dihadapi para karyawan adalah *distres* dimana jika dibiarkan berkelanjutan akan menghambat produktivitas dan bahkan mengganggu kesejahteraan karyawan secara psikologis. Davis (1985) mengemukakan bahwa secara umum reaksi yang ditunjukkan individu adalah kesulitan untuk tidur, menjadi perokok berat, kecanduan minuman keras, khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan, dan rasa lelah yang berkepanjangan.

Stres kerja akan muncul ketika meningkatnya tuntutan sementara tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan dan dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan (Ekawarna, 2018). Bentuk usaha individu dalam menjaga kesejahteraan secara psikologis salah satunya adalah dengan melakukan penyesuaian atau lebih sering dikenal dengan istilah *coping*. Jika strategi *coping* berhasil, karyawan dapat menuju keseimbangan lagi, namun jika gagal maka karyawan akan mengalami stres dan jika stres tersebut berlanjut maka karyawan akan mengalami kelelahan.

Luthans (2011) dalam teorinya juga turut mengemukakan bahwa stres bukan hanya sekedar kecemasan. Meskipun stres dapat disertai dengan adanya kecemasan, namun kecemasan ini berbeda dengan kecemasan biasa. Dimana kecemasan biasa hanya mempengaruhi emosi atau secara psikologis saja sedangkan kecemasan karena stres tidak hanya memengaruhi individu secara psikologis namun mempengaruhi fisik individu. Stres bukan sekedar ketegangan saraf. Sama halnya dengan kecemasan, ketegangan saraf dapat terjadi karena adanya stres, namun tidak semua orang

menunjukkan bahwa dirinya mengalami stres. Beberapa orang cenderung menyimpan stres yang dialaminya.

Salah satu hal penting yang menjadi perhatian di dalam lingkungan kerja yaitu kondisi psikologis karyawan yang disebabkan oleh tekanan akibat banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. ASABRI merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berdiri di bawah Menteri Keuangan yang mewakili pemerintah selaku Pemegang Saham Negara dan juga sebagai Pembina dan pengawas Usaha Perasuransian. ASABRI sendiri merupakan singkatan dari Asuransi Abri dimana pesertanya merupakan seluruh prajurit TNI, anggota Polri, dan Pegawai Negeri Sipil Kemhan/Polri dan Pensiunan beserta keluarganya. Untuk menjangkau seluruh peserta, ASABRI membuka kantor cabang. Namun, untuk wilayah Sumatera Utara, hanya memiliki satu kantor saja. Banyaknya jumlah peserta berbanding terbalik dengan jumlah karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, dapat dilihat karyawan sering terlihat gelisah dan kewalahan bahkan pada awal jam oprasional kantor. Sering kali hal yang pertama dibicarakan saat bertemu dengan karyawan lain di pagi hari adalah keluhan mengenai kelengkapan berkas peserta, serta kondisi kerjasama dengan mitra bayar. Saat karyawan mengantar data, surat, atau berkas tak jarang karyawan akan kembali karena ada data yang kurang atau belum lengkap.

Karyawan juga terlihat masih meneruskan pekerjaannya meskipun sudah memasuki jam pulang kerja karena masih ada berkas yang harus dicek kelengkapannya, dan juga ada berkas yang harus *discan* dan diunggah agar peserta

tidak terlambat memperoleh haknya. Juga membuat laporan yang biasanya dikirim kepusat dari seluruh bagian. Laporan tersebut biasanya untuk setiap awal bulan, triwulan, semester dan tahunan. Hal ini mengharuskan para karyawan untuk bekerja secara *deadline*. Jika tidak terselesaikan, karyawan akan mendapat SP yang berujung pada penurunan jabatan bahkan pemecatan.

Selanjutnya melalui wawancara yang dilakukan dengan karyawan, terdapat masalah yang dilihat oleh peneliti yaitu karyawan mengalami kekhawatiran apabila pekerjaan yang dilakukan tidak terselesaikan tepat waktu, sehingga pekerjaan harus segera diselesaikan. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan pun tidak boleh terdapat kesalahan. Ketelitian merupakan hal yang harus dimiliki karyawan karena bersangkutan dengan hak peserta ASABRI dan tentu saja akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan dari kantor pusat. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara berikut:

“Kalau gak diselesaikan langsung, nanti peserta bisa terlambat nerima haknya. apalagi dari pusat juga mantau jadi ya lembur juga biar bisa langsung diproses.” (HS, 10 Februari 2020)

“Ya soalnya kantor cuma satu dek, pernah waktu itu karena udah kecapekan malah salah masukin data, untung diperiksa sama bapak s. kalau gak bisa bermasalah dipusat nanti.” (E, 10 Februari 2020)

Jika ada peserta yang ingin melakukan pengajuan, prosesnya hanya memakan waktu tidak sampai satu hari. Namun terkadang ada beberapa data yang tidak lengkap yang menyebabkan terhambatnya proses klaim dan pembaharuan data. Hal tersebutlah yang sering membuat karyawan tidak bisa langsung memproses berkas dan harus dikembalikan kepada mitra bayar agar dapat dicek atau dilakukan kunjungan guna melengkapi persyaratan yang kurang. Melakukan pekerjaan administrasi dianggap

mudah karena merupakan pekerjaan yang sifatnya rutin. Namun tekanan kerja yang berat sehingga mengharuskan karyawan memiliki tanggung jawab yang besar membuat stres kerja tidak dapat dihindari. Dimana terjadi ketidakseimbangan antara meningkatnya tuntutan sementara tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan.

Stres kerja yang dialami dapat mempengaruhi fisik, psikologis dan perilaku karyawan. hal tersebut dapat dibuktikan dalam kutipan wawancara berikut:

“kadang suka kesal kalau ada peserta yang ngotot padahal persyaratannya belum lengkap, terus masih ada peserta lain yang masih ngrantri.. ” (B, 10 Februari 2020)

“Kalau udah sumpek banget pasti ngerjainnya sambil nyalain musik juga, biar gak stres banget dek.” (S, 10 Februari 2020)

Cooper (dalam Munandar, 2001) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor penyebab stres kerja, antara lain faktor intrinstik dalam pekerjaan, faktor pengembangan karir, faktor hubungan dalam pekerjaan, faktor struktur organisasi, faktor iklim organisasi. Sedangkan Cooper dan Payne (dalam Wijono, 2010) menetapkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual. Adapun menurut Jhon Suprihanto (dalam Ekawarna, 2018) penyebab stres dapat dibagi ke dalam tiga garis besar yaitu penyebab fisik, beban kerja dan sifat pekerjaan.

Salah satu penyebab timbulnya stres adalah beban kerja, beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga merupakan kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Munandar, 2004). Sementara

menurut Menpan (dalam Paramitadewi, 2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja juga merupakan kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Munandar, 2004). Beban kerja secara kuantitatif timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif timbul disaat pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. Beban kerja secara kuantitatif berarti beban yang dialami karyawan memiliki jumlah yang banyak namun tidak menuntut proses kognitif yang kompleks. Beban kerja secara kualitatif berarti beban yang dialami karyawan menitik beratkan pada kerja otak.

Tarwaka (2011) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain: beban internal berupa faktor yang berasal dari reaksi tubuh terhadap beban kerja, faktor somatik dan faktor psikis individu serta beban eksternal berupa sifat tugas yang dilakukan, organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan.”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Merujuk dari latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu kecenderungan stres kerja dialami karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan dengan ditandai yang karyawan mengalami kecemasan ketika pekerjaannya tidak terselesaikan, penurunan konsentrasi karena terlalu lama bekerja dan terganggunya suasana hati. Berdasarkan indikasi yang dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan.

C. BATASAN MASALAH

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka masalah di atas perlu dilakukan pembatasan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan membatasi pada stres dan beban kerja dengan populasi dan sampel yang diambil dari karyawan seluruh karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan yang berjumlah 40 orang.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

E. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT ASABRI (Persero) Cabang Medan.

F. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian ini meliputi dua hal yaitu: manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai wawasan keilmuan terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat Praktis:

Bagi Perusahaan, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya mengendalikan volume pekerjaan sehingga dapat menurunkan stres kerja pada karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenisnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KARYAWAN

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan individu-individu yang bekerja di sebuah perusahaan dan mendapat upah. Hasibuan (2017) mengemukakan karyawan adalah aset penting bagi perusahaan karena tanpa karyawan yang berperan aktif dalam menjalankan perannya maka tidak akan terjadi penetapan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. UU No.13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa karyawan yang disebut juga tenaga kerja merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan menurut Subri (dalam Manullang, 2002) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan adalah tenaga kerja yang berusia 15-64 tahun yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan permintaan berdasarkan rencana, sistem, proses dan tujuan perusahaan. Selama proses ini, terjadi interaksi antar karyawan dengan karyawan lain dan dengan lingkungan kerjanya yang memungkinkan terjadinya stres

kerja. Oleh karena hal inilah, penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kondisi karyawannya.

B. STRES KERJA

1. Pengertian Stres

Stres adalah suatu gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Stres dianggap sebagai suatu kondisi kurang menyenangkan bagi manusia pada umumnya karena dianggap sebagai hal yang mengganggu keseimbangan dalam diri individu itu sendiri. Menurut KBBI, stres dapat didefinisikan sebagai ketegangan dan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar.

Priyonto (2014) mengungkapkan bahwa stres adalah suatu reaksi fisik dan psikis terhadap setiap tuntutan yang menyebabkan ketegangan dan mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari. Sementara menurut Lazarus dan Folkman (dalam Ekawarna, 2018) berpendapat bahwa stres merupakan hubungan antara individu dengan lingkungannya, yang dinilai sebagai beban dan membahayakan kesehatannya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan interaksi antara individu dengan lingkungannya yang menciptakan suatu kondisi yang dianggap kurang menyenangkan sehingga dapat menimbulkan gangguan atau kekacauan secara mental dan emosional, ketegangan, mengganggu kestabilan kehidupan, serta membahayakan kesehatan individu itu sendiri.

2. Jenis Stres

Banyak orang yang beranggapan bahwa stres merupakan suatu situasi yang tidak menyenangkan atau penyakit. Sejatinya, stres merupakan pengalaman individu berdasarkan persepsi individu tersebut terhadap situasi yang dialaminya. Maka dari itu, Selye (dalam Kaswan, 2017) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu *eustres* dan *distres*.

a. *Distres*

Distres adalah suatu keadaan dimana individu menganggap keadaan stres yang dihadapi adalah hal yang membuat dirinya tidak berdaya, yang membuat individu cenderung mengeluh terhadap keadaannya.

b. *Eustres*

Eustres adalah suatu keadaan dimana individu menganggap keadaan stres yang dihadapi adalah suatu tantangan yang harus dilewati sehingga kita harus mengerahkan segala kemampuan untuk menghadapi keadaan stres tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa ketika individu menganggap stres adalah situasi yang tidak menyenangkan dan harus dihindari maka jenis stres ini disebut *distres* sedangkan jika individu menganggap bahwa situasi stres adalah suatu tantangan yang harus dihadapi maka jenis stres ini disebut *eustres*.

3. Tingkat Stres

Stres berawal dari individu yang tidak mampu untuk menghadapi sebuah situasi yang menekannya sehingga terjadi ketidakseimbangan dalam dirinya. Jika stres tidak langsung diatasi, maka akan semakin parah kondisi individu tersebut. Priyoto (2014) membagi stres kedalam tiga tingkatan yaitu:

a. Stres ringan

Stres ringan adalah stres yang sehari-hari dihadapi individu yang sifatnya biasanya sementara seperti kemacetan lalu-lintas, kritikan dari orang lain, dan keramaian di angkutan umum. Ciri-cirinya antara lain semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energinya menurun, merasa letih dan perasaan tidak santai.

b. Stres sedang

Stres sedang berlangsung beberapa jam sampai beberapa hari seperti perselisihan dengan teman yang tidak kunjung selesai, ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga, ataupun anggota keluarga yang sakit. Adapun ciri-ciri stres sedang antara lain sakit perut, otot-otot terasa tegang dan gangguan tidur.

c. Stres berat

Stres berat berlangsung antara beberapa minggu atau beberapa bulan seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan ekonomi, atau berpisah dengan orang yang

dikasihi. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, berpikiran negatif, turunnya konsentrasi, merasa letih dan merasa tidak aman.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres mempunyai tiga tingkatan yaitu stres ringan, stres sedang dan stres ringan. Pembagian tingkatan stres tersebut berdasarkan dari durasi lamanya stres berlangsung dan seberapa kompleks suatu keadaan sehingga dapat menyebabkan individu mengalami stres.

4. Gejala Stres

Ketika stres muncul, akan dibarengi oleh respon yang ditunjukkan individu, baik secara mental, emosional, fisik maupun perilaku. Chandra Patel (dalam Ekawarna 2018) menyatakan bahwa gejala mental, fisik dan emosional merupakan gejala-gejala yang hanya bisa dirasakan oleh individu itu sendiri dan gejala perilaku adalah gejala yang ditampakkan oleh individu dan dapat dilihat oleh orang lain. Sementara menurut Everly dan Girdano (dalam Munadar, 2014) menguraikan gejala-gejala stres, diantaranya gejala suasana hati, gejala otot kerangka dan gejala organ dalam badan.

Hal yang hampir sama juga diungkapkan oleh Wijono (2010) yaitu merasa letih atau lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, keras kepala, mudah marah, dan tidak puas dengan apa yang dicapai. Tidak hanya itu, stres juga dapat berdampak pada kesehatan individu.

Chandra Patel (dalam Ekawarna 2018) menyatakan bahwa terdapat penyakit yang timbul dari stres, yaitu sakit kepala yang terasa tegang, migran, sakit punggung, palpitasi dan ketidaknyamanan, alergi, batuk, pilek, asma, nyeri dada, tekanan darah tinggi, serangan jantung, kelelahan kronis, kecemasan, fobia, depresi, gangguan iritasi usus besar, gangguan pramenstruasi, diabetes mellitus dan burnout. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gejala stres dapat ditunjukkan secara fisik, emosi atau suasana hati dan perilaku individu dan dapat menyebabkan penyakit yang bisa menyerang individu.

Selve (dalam Kondalkar, 2007) menyatakan bahwa respon individu terhadap stres dapat dilihat melalui pola psikososial, psikologikal dan kebiasaan, terdapat tiga klasifikasi, yaitu:

a. *Alarm Stage*

Alarm stage merupakan tanda peringatan terhadap stres. Selama tahap ini, otot menjadi tegang, pupil mata melebar, dan peningkatan aliran hormon serta peningkatan adrenalin pituitari, sekresi, peningkatan respirasi, gangguan jantung dan tekanan darah tinggi.

b. *Resistance Stage*

Jika pada tahap *alarm stage* tidak ditangani secara baik, tubuh akan memberikan reaksi seperti ada peningkatan kegugupan, ketegangan, frustrasi dan kegelisahan di lingkungan kerja sehari-hari, masalah pencernaan, kehilangan nafsu makan dan penyakit. Meskipun individu

merasa sudah mengatasi stres tersebut, namun efek buruk dapat bertahan untuk waktu yang lama.

c. Exhaustion

Pada tahap ini, baik fisik maupun psikologis individu mengalami kelelahan yang ditandai dengan mengalami tekanan fisik dan mental, masalah lambung, dan tekanan darah tinggi, menurunkan *mood*, sikap negatif, kelelahan dan menunjukkan ketidakberdayaan.

Menurut penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *alarm stage* merupakan tahap pertama ditandai dengan gejala-gejala organ dalam badan. Selanjutnya pada tahap kedua yaitu *resistance stage* yang ditandai dengan perubahan sikap terhadap lingkungan serta masalah kesehatan. Dan tahap terakhir yaitu *exhaustion* yang ditandai oleh kelelahan baik secara fisik maupun psikologis.

5. Pengertian Stres Kerja

Stres tidak dapat lepas dalam kehidupan manusia. Begitu pula dalam dunia kerja yang lebih sering disebut dengan stres kerja. Karena stres kerja tidak dapat dihindarkan, maka perusahaan diharapkan mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik. Stres diperlukan agar perusahaan dapat beroperasi dengan efektif. Namun, stres kerja yang berlebihan dapat berbahaya untuk karyawan karena dapat menyebabkan ketidakseimbangan mental dan fisik, dan jika berlanjut dapat mengarah kepada gangguan mental dan fisik.

Organisasi Buruh Dunia dalam Rampersad (2006) mendefinisikan stres sebagai respons fisik dan emosional yang bersifat merusak yang terjadi ketika tuntutan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja. Stres kerja adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan dan kejengkelan. (Warner dan DeSimone, 2006, dalam Kaswan).

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di tandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut French, Rogers dan Cobb (dalam Wijono, 2010) *“A misfit between a person’s skill and abilities and demands of the job misfit in term of person’s need supplied by the job environment.”* Yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan dan kemampuan serta tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan yang diberikan lingkungan kerja. Selain itu, Van Harrison dan Pinneau (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan stres kerja sebagai *“Any characteristic of the job environment which process a threat to the individual.”* Yaitu setiap karakteristik lingkungan kerja yang merupakan ancaman bagi individu. Berdasarkan pengertian stres kerja menurut Luthans (2006) yaitu respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku pada anggota organisasi maka

dapat dipahami bahwa stres bisa terlihat dari perubahan fisik, psikologis dan perilaku seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi baik fisik maupun psikis individu terhadap stimulus berupa ketegangan yang berasal dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapabilitas sumber daya atau kebutuhan karyawan sehingga dapat mengganggu keseimbangan dalam diri individu

6. Gejala Stres Kerja

Gejala stres secara umum telah diuraikan sebelumnya yaitu secara fisik, emosi atau suasana hati dan perilaku individu dan dapat menyebabkan penyakit yang bisa menyerang individu. Igor S (dalam Septianto, 2010) menyatakan beberapa gejala dari stres kerja, antara lain:

- a) Menolak perubahan
- b) Produktivitas dan efisiensi yang berkurang
- c) Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- d) Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks
- e) Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Individu dalam kehidupannya pastilah memiliki kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan jenis kebutuhan tersebut, Maslow mengemukakan bahwa terdapat hierarki kebutuhan dalam setiap manusia yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan untuk dihargai dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis dianggap sebagai kebutuhan paling dasar manusia yang terdiri dari kebutuhan biologis, air, dan tempat tinggal. Pada akhirnya, hal tersebut akan mendorong individu untuk mengisi atau memenuhinya guna menciptakan keseimbangan pada diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dengan gaji yang didapatkan individu saat bekerja. Individu yang bekerja umumnya disebut sebagai pekerja atau karyawan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengungkapkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja pada kantor, perusahaan atau lembaga yang mendapatkan gaji atau upah. Karyawan juga merupakan suatu aset penting bagi perusahaan karena tanpa karyawan yang berperan aktif dalam menjalankan perannya maka tidak akan terjadi penetapan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2017). Oleh karena itu, perusahaan memiliki peran penting dalam menjamin kesejahteraan tiap karyawan.

Seiring berjalannya waktu, perusahaan mulai memperhatikan kebutuhan karyawan. Salah satunya dalam aspek psikologis yang dapat berdampak secara

langsung terhadap kondisi perusahaan. Menurut Amstrong (2010) Salah satu tuntutan perusahaan adalah menyediakan lingkungan kerja yang melindungi kesehatan dan keselamatan pegawai, serta meminimalkan stres kerja. Kesejahteraan karyawan dapat diperoleh dengan cara menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga karyawan mampu mengembangkan potensi, meningkatkan prestasi dan produktivitasnya. Jadi, tidak hanya secara fisik, perusahaan harus mampu menjamin kesehatan psikologis para karyawan.

Stres pada umumnya merupakan hal yang dirasakan manusia hampir setiap harinya dan dapat dikatakan menjadi bagian dari kehidupan manusia. Setiap orang mengalami stres dalam volume, intensitas dan tingkatan yang berbeda-beda, misalnya saat mengalami kemacetan, menjelang ujian dan sebagainya. Hal yang dianggap mengancam biasanya menjadi alasan seseorang mengalami stres. Oleh karena itu, manusia harus memiliki mekanisme untuk mempertahankan keseimbangan dalam diri. Begitu pula dalam lingkungan kerja, individu akan tetap dapat mengalami stres.

Banyak riset yang membuktikan bahwa stres kerja dapat berpengaruh pada menurunnya kesehatan karyawan. Kinman pada tahun 2008 yang menyimpulkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan gejala fisik penyakit jiwa dan tekanan psikologis. Stres kerja tidak hanya mempengaruhi kondisi karawan secara pribadi, namun juga tingkah laku dan hubungan dengan orang lain. Hal ini ditunjukkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Astin dan Astin (1999) dimana karyawan mengalami ketidakmampuan dalam mengerjakan sesuatu, terjadinya perceraian, konsumsi kafein yang berlebihan dan kurang tidur.

Namun, meskipun perusahaan melakukan upaya sedemikian rupa untuk menghilangkan situasi yang *stressfull*, stres kerja tidak dapat dihindarkan. Selalu ada kondisi yang menimbulkan bagi karyawan, sehingga sering memunculkan situasi stres kerja. Stres kerja dapat terjadi karena adanya interaksi antara karyawan dengan lingkungan atau kondisi tempat kerja itu sendiri. Stres kerja merupakan suatu reaksi terhadap keadaan tertekan yang bersumber dari keadaan tempat kerja, faktor organisasi, beban kerja, waktu kerja yang berlebihan dan tanggung jawab kerja. Ivancervich dan Matterson (dalam Kolkandar, 2007) menyatakan bahwa stres merupakan respon yang didapat dari karakteristik individu dan atau proses psikologis yang mempengaruhi tindakan, situasi atau kejadian yang menuntut seseorang secara fisik dan atau psikologis.

Stres pada umumnya dianggap sebagai situasi yang kurang menyenangkan, namun sebenarnya terdapat dua jenis stres berdasarkan bagaimana seseorang menganggap situasi stres, ketika individu menganggap stres adalah situasi yang tidak menyenangkan dan harus dihindari maka jenis stres ini disebut *distres* sedangkan jika individu menganggap bahwa situasi stres adalah suatu tantangan yang harus dihadapi maka jenis stres ini disebut *eustres*. Berdasarkan jenis stres yang telah dijelaskan diatas, Stres bukan sesuatu yang merusak, buruk ataupun hal yang harus dihindari melainkan dapat merangsang pertumbuhan individu.

Eustres adalah jenis stres yang tidak memberi dampak buruk dan bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Tergantung dari diri individu bagaimana caranya untuk menghadapi dan mengatasi stres. Dapat dikatakan bahwa jenis stres diatas dibedakan berdasarkan bagaimana respon individu terhadap stres tersebut. Meskipun *eustress*

merupakan jenis stres yang dianggap lebih baik dialami oleh individu, namun kenyataannya stres yang sering dihadapi para karyawan adalah *distres* dimana jika dibiarkan berkelanjutan akan menghambat produktivitas dan bahkan mengganggu kesejahteraan karyawan secara psikologis. Davis (1985) mengemukakan bahwa secara umum reaksi yang ditunjukkan individu adalah kesulitan untuk tidur, menjadi perokok berat, kecanduan minuman keras, khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan, dan rasa lelah yang berkepanjangan.

Stres kerja akan muncul ketika meningkatnya tuntutan sementara tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan dan dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan (Ekawarna, 2018). Bentuk usaha individu dalam menjaga kesejahteraan secara psikologis salah satunya adalah dengan melakukan penyesuaian atau lebih sering dikenal dengan istilah *coping*. Jika strategi *coping* berhasil, karyawan dapat menuju keseimbangan lagi, namun jika gagal maka karyawan akan mengalami stres dan jika stres tersebut berlanjut maka karyawan akan mengalami kelelahan.

Luthans (2011) dalam teorinya juga turut mengemukakan bahwa stres bukan hanya sekedar kecemasan. Meskipun stres dapat disertai dengan adanya kecemasan, namun kecemasan ini berbeda dengan kecemasan biasa. Dimana kecemasan biasa hanya mempengaruhi emosi atau secara psikologis saja sedangkan kecemasan karena stres tidak hanya memengaruhi individu secara psikologis namun mempengaruhi fisik individu. Stres bukan sekedar ketegangan saraf. Sama halnya dengan kecemasan, ketegangan saraf dapat terjadi karena adanya stres, namun tidak semua orang

menunjukkan bahwa dirinya mengalami stres. Beberapa orang cenderung menyimpan stres yang dialaminya.

Salah satu hal penting yang menjadi perhatian di dalam lingkungan kerja yaitu kondisi psikologis karyawan yang disebabkan oleh tekanan akibat banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. ASABRI merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berdiri di bawah Menteri Keuangan yang mewakili pemerintah selaku Pemegang Saham Negara dan juga sebagai Pembina dan pengawas Usaha Perasuransian. ASABRI sendiri merupakan singkatan dari Asuransi Abri dimana pesertanya merupakan seluruh prajurit TNI, anggota Polri, dan Pegawai Negeri Sipil Kemhan/Polri dan Pensiunan beserta keluarganya. Untuk menjangkau seluruh peserta. ASABRI membuka kantor cabang. Namun, untuk wilayah Sumatera Utara, hanya memiliki satu kantor saja. Banyaknya jumlah peserta berbanding terbalik dengan jumlah karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, dapat dilihat karyawan sering terlihat gelisah dan kewalahan bahkan pada awal jam oprasional kantor. Sering kali hal yang pertama dibicarakan saat bertemu dengan karyawan lain di pagi hari adalah keluhan mengenai kelengkapan berkas peserta, serta kondisi kerjasama dengan mitra bayar. Saat karyawan mengantar data, surat, atau berkas tak jarang karyawan akan kembali karena ada data yang kurang atau belum lengkap.

Karyawan juga terlihat masih meneruskan pekerjaannya meskipun sudah memasuki jam pulang kerja karena masih ada berkas yang harus dicek kelengkapannya, dan juga ada berkas yang harus *discan* dan diunggah agar peserta

tidak terlambat memperoleh haknya. Juga membuat laporan yang biasanya dikirim kepusat dari seluruh bagian. Laporan tersebut biasanya untuk setiap awal bulan, triwulan, semester dan tahunan. Hal ini mengharuskan para karyawan untuk bekerja secara *deadline*. Jika tidak terselesaikan, karyawan akan mendapat SP yang berujung pada penurunan jabatan bahkan pemecatan.

Selanjutnya melalui wawancara yang dilakukan dengan karyawan, terdapat masalah yang dilihat oleh peneliti yaitu karyawan mengalami kekhawatiran apabila pekerjaan yang dilakukan tidak terselesaikan tepat waktu, sehingga pekerjaan harus segera diselesaikan. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan pun tidak boleh terdapat kesalahan. Ketelitian merupakan hal yang harus dimiliki karyawan karena bersangkutan dengan hak peserta ASABRI dan tentu saja akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan dari kantor pusat. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara berikut:

“Kalau gak diselesaikan langsung, nanti peserta bisa terlambat nerima haknya. apalagi dari pusat juga mantau jadi ya lembur juga biar bisa langsung diproses.” (HS, 10 Februari 2020)

“Ya soalnya kantor cuma satu dek, pernah waktu itu karena udah kecapekan malah salah masukin data, untung diperiksa sama bapak s. kalau gak bisa bermasalah dipusat nanti.” (E, 10 Februari 2020)

Jika ada peserta yang ingin melakukan pengajuan, prosesnya hanya memakan waktu tidak sampai satu hari. Namun terkadang ada beberapa data yang tidak lengkap yang menyebabkan terhambatnya proses klaim dan pembaharuan data. Hal tersebutlah yang sering membuat karyawan tidak bisa langsung memproses berkas dan harus dikembalikan kepada mitra bayar agar dapat dicek atau dilakukan kunjungan guna melengkapi persyaratan yang kurang. Melakukan pekerjaan administrasi dianggap

mudah karena merupakan pekerjaan yang sifatnya rutin. Namun tekanan kerja yang berat sehingga mengharuskan karyawan memiliki tanggung jawab yang besar membuat stres kerja tidak dapat dihindari. Dimana terjadi ketidakseimbangan antara meningkatnya tuntutan sementara tidak diimbangi dengan kemampuan karyawan.

Stres kerja yang dialami dapat mempengaruhi fisik, psikologis dan perilaku karyawan. hal tersebut dapat dibuktikan dalam kutipan wawancara berikut:

“kadang suka kesal kalau ada peserta yang ngotot padahal persyaratannya belum lengkap, terus masih ada peserta lain yang masih ngrantri.. ” (B, 10 Februari 2020)

“Kalau udah sumpek banget pasti ngerjainnya sambil nyalain musik juga, biar gak stres banget dek.” (S, 10 Februari 2020)

Cooper (dalam Munandar, 2001) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor penyebab stres kerja, antara lain faktor intrinstik dalam pekerjaan, faktor pengembangan karir, faktor hubungan dalam pekerjaan, faktor struktur organisasi, faktor iklim organisasi. Sedangkan Cooper dan Payne (dalam Wijono, 2010) menetapkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual. Adapun menurut Jhon Suprihanto (dalam Ekawarna, 2018) penyebab stres dapat dibagi ke dalam tiga garis besar yaitu penyebab fisik, beban kerja dan sifat pekerjaan.

Salah satu penyebab timbulnya stres adalah beban kerja, beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga merupakan kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Munandar, 2004). Sementara

menurut Menpan (dalam Paramitadewi, 2017) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja juga merupakan kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Munandar, 2004). Beban kerja secara kuantitatif timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif timbul disaat pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja. Beban kerja secara kuantitatif berarti beban yang dialami karyawan memiliki jumlah yang banyak namun tidak menuntut proses kognitif yang kompleks. Beban kerja secara kualitatif berarti beban yang dialami karyawan menitik beratkan pada kerja otak.

Tarwaka (2011) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain: beban internal berupa faktor yang berasal dari reaksi tubuh terhadap beban kerja, faktor somatik dan faktor psikis individu serta beban eksternal berupa sifat tugas yang dilakukan, organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan.”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Merujuk dari latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu kecenderungan stres kerja dialami karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan dengan ditandai yang karyawan mengalami kecemasan ketika pekerjaannya tidak terselesaikan, penurunan konsentrasi karena terlalu lama bekerja dan terganggunya suasana hati. Berdasarkan indikasi yang dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan.

C. BATASAN MASALAH

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka masalah di atas perlu dilakukan pembatasan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan membatasi pada stres dan beban kerja dengan populasi dan sampel yang diambil dari karyawan seluruh karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan yang berjumlah 40 orang.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dan penjelasan diatas, peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

E. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT ASABRI (Persero) Cabang Medan.

F. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat penelitian ini meliputi dua hal yaitu: manfaat teoritis dan manfaat praktis, sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai wawasan keilmuan terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat Praktis:

Bagi Perusahaan, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya mengendalikan volume pekerjaan sehingga dapat menurunkan stres kerja pada karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenisnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KARYAWAN

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan individu-individu yang bekerja di sebuah perusahaan dan mendapat upah. Hasibuan (2017) mengemukakan karyawan adalah aset penting bagi perusahaan karena tanpa karyawan yang berperan aktif dalam menjalankan perannya maka tidak akan terjadi penetapan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. UU No.13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa karyawan yang disebut juga tenaga kerja merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan menurut Subri (dalam Manullang, 2002) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka, dan jika mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan adalah tenaga kerja yang berusia 15-64 tahun yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan permintaan berdasarkan rencana, sistem, proses dan tujuan perusahaan. Selama proses ini, terjadi interaksi antar karyawan dengan karyawan lain dan dengan lingkungan kerjanya yang memungkinkan terjadinya stres

kerja. Oleh karena hal inilah, penting bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kondisi karyawannya.

B. STRES KERJA

1. Pengertian Stres

Stres adalah suatu gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Stres dianggap sebagai suatu kondisi kurang menyenangkan bagi manusia pada umumnya karena dianggap sebagai hal yang mengganggu keseimbangan dalam diri individu itu sendiri. Menurut KBBI, stres dapat didefinisikan sebagai ketegangan dan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar.

Priyonto (2014) mengungkapkan bahwa stres adalah suatu reaksi fisik dan psikis terhadap setiap tuntutan yang menyebabkan ketegangan dan mengganggu stabilitas kehidupan sehari-hari. Sementara menurut Lazarus dan Folkman (dalam Ekawarna, 2018) berpendapat bahwa stres merupakan hubungan antara individu dengan lingkungannya, yang dinilai sebagai beban dan membahayakan kesehatannya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan interaksi antara individu dengan lingkungannya yang menciptakan suatu kondisi yang dianggap kurang menyenangkan sehingga dapat menimbulkan gangguan atau kekacauan secara mental dan emosional, ketegangan, mengganggu kestabilan kehidupan, serta membahayakan kesehatan individu itu sendiri.

2. Jenis Stres

Banyak orang yang beranggapan bahwa stres merupakan suatu situasi yang tidak menyenangkan atau penyakit. Sejatinya, stres merupakan pengalaman individu berdasarkan persepsi individu tersebut terhadap situasi yang dialaminya. Maka dari itu, Selye (dalam Kaswan, 2017) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu *eustres* dan *distres*.

a. *Distres*

Distres adalah suatu keadaan dimana individu menganggap keadaan stres yang dihadapi adalah hal yang membuat dirinya tidak berdaya, yang membuat individu cenderung mengeluh terhadap keadaannya.

b. *Eustres*

Eustres adalah suatu keadaan dimana individu menganggap keadaan stres yang dihadapi adalah suatu tantangan yang harus dilewati sehingga kita harus mengerahkan segala kemampuan untuk menghadapi keadaan stres tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa ketika individu menganggap stres adalah situasi yang tidak menyenangkan dan harus dihindari maka jenis stres ini disebut *distres* sedangkan jika individu menganggap bahwa situasi stres adalah suatu tantangan yang harus dihadapi maka jenis stres ini disebut *eustres*.

3. Tingkat Stres

Stres berawal dari individu yang tidak mampu untuk menghadapi sebuah situasi yang menekannya sehingga terjadi ketidakseimbangan dalam dirinya. Jika stres tidak langsung diatasi, maka akan semakin parah kondisi individu tersebut. Priyoto (2014) membagi stres kedalam tiga tingkatan yaitu:

a. Stres ringan

Stres ringan adalah stres yang sehari-hari dihadapi individu yang sifatnya biasanya sementara seperti kemacetan lalu-lintas, kritikan dari orang lain, dan keramaian di angkutan umum. Ciri-cirinya antara lain semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energinya menurun, merasa letih dan perasaan tidak santai.

b. Stres sedang

Stres sedang berlangsung beberapa jam sampai beberapa hari seperti perselisihan dengan teman yang tidak kunjung selesai, ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga, ataupun anggota keluarga yang sakit. Adapun ciri-ciri stres sedang antara lain sakit perut, otot-otot terasa tegang dan gangguan tidur.

c. Stres berat

Stres berat berlangsung antara beberapa minggu atau beberapa bulan seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan ekonomi, atau berpisah dengan orang yang

dikasihi. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, berpikiran negatif, turunnya konsentrasi, merasa letih dan merasa tidak aman.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres mempunyai tiga tingkatan yaitu stres ringan, stres sedang dan stres ringan. Pembagian tingkatan stres tersebut berdasarkan dari durasi lamanya stres berlangsung dan seberapa kompleks suatu keadaan sehingga dapat menyebabkan individu mengalami stres.

4. Gejala Stres

Ketika stres muncul, akan dibarengi oleh respon yang ditunjukkan individu, baik secara mental, emosional, fisik maupun perilaku. Chandra Patel (dalam Ekawarna 2018) menyatakan bahwa gejala mental, fisik dan emosional merupakan gejala-gejala yang hanya bisa dirasakan oleh individu itu sendiri dan gejala perilaku adalah gejala yang ditampakkan oleh individu dan dapat dilihat oleh orang lain. Sementara menurut Everly dan Girdano (dalam Munadar, 2014) menguraikan gejala-gejala stres, diantaranya gejala suasana hati, gejala otot kerangka dan gejala organ dalam badan.

Hal yang hampir sama juga diungkapkan oleh Wijono (2010) yaitu merasa letih atau lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, keras kepala, mudah marah, dan tidak puas dengan apa yang dicapai. Tidak hanya itu, stres juga dapat berdampak pada kesehatan individu.

Chandra Patel (dalam Ekawarna 2018) menyatakan bahwa terdapat penyakit yang timbul dari stres, yaitu sakit kepala yang terasa tegang, migran, sakit punggung, palpitasi dan ketidaknyamanan, alergi, batuk, pilek, asma, nyeri dada, tekanan darah tinggi, serangan jantung, kelelahan kronis, kecemasan, fobia, depresi, gangguan iritasi usus besar, gangguan pramenstruasi, diabetes mellitus dan burnout. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gejala stres dapat ditunjukkan secara fisik, emosi atau suasana hati dan perilaku individu dan dapat menyebabkan penyakit yang bisa menyerang individu.

Selve (dalam Kondalkar, 2007) menyatakan bahwa respon individu terhadap stres dapat dilihat melalui pola psikososial, psikologikal dan kebiasaan, terdapat tiga klasifikasi, yaitu:

a. *Alarm Stage*

Alarm stage merupakan tanda peringatan terhadap stres. Selama tahap ini, otot menjadi tegang, pupil mata melebar, dan peningkatan aliran hormon serta peningkatan adrenalin pituitari, sekresi, peningkatan respirasi, gangguan jantung dan tekanan darah tinggi.

b. *Resistance Stage*

Jika pada tahap *alarm stage* tidak ditangani secara baik, tubuh akan memberikan reaksi seperti ada peningkatan kegugupan, ketegangan, frustrasi dan kegelisahan di lingkungan kerja sehari-hari, masalah pencernaan, kehilangan nafsu makan dan penyakit. Meskipun individu

merasa sudah mengatasi stres tersebut, namun efek buruk dapat bertahan untuk waktu yang lama.

c. Exhaustion

Pada tahap ini, baik fisik maupun psikologis individu mengalami kelelahan yang ditandai dengan mengalami tekanan fisik dan mental, masalah lambung, dan tekanan darah tinggi, menurunkan *mood*, sikap negatif, kelelahan dan menunjukkan ketidakberdayaan.

Menurut penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *alarm stage* merupakan tahap pertama ditandai dengan gejala-gejala organ dalam badan. Selanjutnya pada tahap kedua yaitu *resistance stage* yang ditandai dengan perubahan sikap terhadap lingkungan serta masalah kesehatan. Dan tahap terakhir yaitu *exhaustion* yang ditandai oleh kelelahan baik secara fisik maupun psikologis.

5. Pengertian Stres Kerja

Stres tidak dapat lepas dalam kehidupan manusia. Begitu pula dalam dunia kerja yang lebih sering disebut dengan stres kerja. Karena stres kerja tidak dapat dihindarkan, maka perusahaan diharapkan mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik. Stres diperlukan agar perusahaan dapat beroperasi dengan efektif. Namun, stres kerja yang berlebihan dapat berbahaya untuk karyawan karena dapat menyebabkan ketidakseimbangan mental dan fisik, dan jika berlanjut dapat mengarah kepada gangguan mental dan fisik.

Organisasi Buruh Dunia dalam Rampersad (2006) mendefinisikan stres sebagai respons fisik dan emosional yang bersifat merusak yang terjadi ketika tuntutan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja. Stres kerja adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat seperti kemarahan, frustrasi, permusuhan dan kejengkelan. (Warner dan DeSimone, 2006, dalam Kaswan).

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di tandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut French, Rogers dan Cobb (dalam Wijono, 2010) *“A misfit between a person’s skill and abilities and demands of the job misfit in term of person’s need supplied by the job environment.”* Yaitu ketidaksesuaian antara keterampilan dan kemampuan serta tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan yang diberikan lingkungan kerja. Selain itu, Van Harrison dan Pinneau (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan stres kerja sebagai *“Any characteristic of the job environment which process a threat to the individual.”* Yaitu setiap karakteristik lingkungan kerja yang merupakan ancaman bagi individu. Berdasarkan pengertian stres kerja menurut Luthans (2006) yaitu respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku pada anggota organisasi maka

dapat dipahami bahwa stres bisa terlihat dari perubahan fisik, psikologis dan perilaku seseorang.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi baik fisik maupun psikis individu terhadap stimulus berupa ketegangan yang berasal dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapabilitas sumber daya atau kebutuhan karyawan sehingga dapat mengganggu keseimbangan dalam diri individu

6. Gejala Stres Kerja

Gejala stres secara umum telah diuraikan sebelumnya yaitu secara fisik, emosi atau suasana hati dan perilaku individu dan dapat menyebabkan penyakit yang bisa menyerang individu. Igor S (dalam Septianto, 2010) menyatakan beberapa gejala dari stres kerja, antara lain:

- a) Menolak perubahan
- b) Produktivitas dan efisiensi yang berkurang
- c) Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- d) Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks
- e) Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama karyawan.

Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009) mengungkapkan bahwa dari sejumlah penelitian mengenai gejala yang muncul akibat konsekuensi dari stres kerja, terdapat tiga gejala yang akan dialami individu bila mengalami stres kerja, yaitu:

a. Gejala Psikologis

1. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
2. Perasaan frustrasi, rasa marah dan dendam (kebencian)
3. Sensitif dan hyperreactivity, memendam perasaan, penarikan diri dan depresi
4. Komunikasi yang tidak efektif,
5. Perasaan terkucil dan terasing
6. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
7. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi
8. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
9. Menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala Fisiologis

1. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
2. Meningkatnya sekresi dari hormon stres, misalnya adrenalin dan nonadrenalin

3. Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung
Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
4. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
5. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
6. Gangguan pada kulit
7. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah dan ketegangan otot
8. Gangguan tidur.

c. Gejala Perilaku

1. Menunda, menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan
2. Menurunnya prestasi dan produktivitas
3. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
4. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
5. Perilaku makan yang tidak normal
6. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi
7. Meningkatnya agresivitas, vandalisme dan kriminalitas
8. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

Tentu saja setiap individu memiliki gejala yang berbeda-beda, namun secara garis besar, berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa gejala stres kerja dapat dibedakan menjadi tiga yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku.

7. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Banyak faktor yang dapat menjadi sumber stres kerja, baik dari perusahaan, lingkungan kerja maupun dari dalam diri individu itu sendiri. Bagaimanapun, karyawan sebagai individu lah yang menentukan sejauh mana kondisi yang dhadapinya sebagai situasi stres atau tidak. Para ahli mengungkap hasil pemikirannya terkait faktor yang mempengaruhi stres kerja, Menurut Cooper (dalam Munandar, 2014) dijelaskan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan stres kerja, yaitu:

a. Faktor intrinstik dalam pekerjaan

Faktor internal yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Faktor intrinstik ini dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu tuntutan fisik berupa kebisingan, vibrasi, dan kebersihan, dan yang kedua adalah tuntutan tugas berupa kerja *shift* atau kerja malam, beban kerja dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

b. Faktor peran dalam organisasi

Karyawan telah ditempatkan dalam masing-masing posisinya dan setiap posisi memiliki peran yang berbeda-beda sesuai dengan kompetensinya. Peran yang diberikan perusahaan tidak lain agar tiap karyawan dapat bekerjasama dalam suatu kelompok dalam menyelesaikan tugasnya. Jika seorang

karyawan tidak mampu berfungsi sesuai dengan perannya, maka ia dapat mengalami stres.

c. Faktor pengembangan karier

Ketika seorang karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan kariernya, maka akan menurunkan bahkan mencegah terjadinya frustrasi atau stres. Dalam menangani hal tersebut, Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2014) menetapkan tiga unsur dalam pengembangan karier antara lain, peluang untuk menggubakan keterampilan jabatan seluruhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru, dan penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karier.

d. Faktor hubungan dalam pekerjaan

Menurut Argyris dan Cooper (dalam Munandar 2001) menyatakan bahwa faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi adalah hubungan yang baik antaranggota kelompok. Untuk menjaga keakraban antarpribadi dapat dilakukan melalui pemberian dukungan oleh rekan kerja, atasan dan bawahan yang secara bersamaan akan mencegah adanya persaingan yang tidak sehat. Dengan menciptakan kepercayaan dan rasa senang, maka akan berdampak pada penurunan stres karyawan dan kesehatan

yang lebih baik. Stres kerja juga dapat diakibatkan karyawan harus berinteraksi dengan karyawan lain yang berkepribadian 'kasar', tidak memperhatikan perasaan dan kepekaan selama terjadinya interaksi.

e. Faktor struktur dan iklim organisasi

Salah satu sumber stres adalah cara karyawan mempersepsikan budaya dan iklim organisasi tempat ia bekerja. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi memiliki struktur dan iklim yang berbeda dan berbagai pula respon yang diberikan karyawan terhadap hal tersebut. Dan bagaimana keterlibatan atau peran karyawan dalam pengambilan keputusan.

Sementara Cooper dan Payne (dalam Robbins, 2001) menetapkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja, yaitu faktor lingkungan berupa ketidakpastian ekonomi, politis dan teknologi, faktor organisasi yang meliputi tuntutan tugas, peran, antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan dan kehidupan organisasi, yang terakhir adalah faktor individual yaitu masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian.

Selanjutnya, menurut Tosi (dalam Wijono, 2010), memaparkan bahwa terdapat lima faktor yang menjadi sumber stres kerja, antara lain:

a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang individu

Setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki kesulitan atau tantangannya tersendiri. Apabila individu tidak mampu menghadapi tantangan tersebut, maka ia dapat mengalami stres. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Goldberg pada tahun 1978 kepada manajer puncak dan manajer madya. Dan hasil dari penelitian tersebut adalah manajer puncak memiliki daya tahan terhadap stres yang lebih tinggi daripada manajer madya yang mendapat tekanan baik dari atasan maupun bawahannya.

b. Stres Peran

Karyawan yang sudah mengetahui dan memahami perannya dalam perusahaan biasanya terhindar dari stres kerja. Hal ini dapat terjadi karena ketidakjelasan atau ketidakpastian informasi baik tentang hasil pengalaman maupun tentang persyaratan kerja.

c. Peluang partisipasi

Saat karyawan memiliki banyak kontribusi melalui pertisipasinya dalam pengambilan keputusan, maka stres dapat lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang tidak berpartisipasi dalam perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena ketika

karyawan diberi peluang dan melaksanakan partisipasi kepada perusahaan, maka ia dapat mengetahui dan memahami situasi lingkungan sekitarnya dan tidak mengalami tekanan dari lingkungan.

d. Tanggung jawab

Setiap jabatan dalam perusahaan memiliki tanggung jawabnya masing-masing. Tanggung jawab adalah hal atau tugas yang harus dikerjakan oleh seseorang. Jika karyawan tidak mampu menjalankan tanggung jawabnya, maka akan timbul stres kerja pada karyawan tersebut.

e. Faktor-faktor organisasi.

Tidak hanya faktor dari pribadi individu, namun organisasi juga dapat menimbulkan stres kerja. Ada empat ciri-ciri organisasi yang dapat menyebabkan stres menurut Wijino (2010) yaitu tingkat organisasi, keadaan sulit dalam organisasi, taraf perubahan organisasi dan batas peran.

Berdasarkan penjelasan diatas, kita dapat memahami banyak yang dapat membangkitkan stres kerja. Diantaranya tuntutan fisik, tuntutan tugas, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan antarpribadi, budaya organisasi, iklim organisasi, lingkungan, teknologi, masalah pribadi karyawan, dan tanggung jawab.

8. Aspek Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan dua aspek dalam stres kerja yaitu:

a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan dileher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan pernafasan.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun, stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya: mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal-hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung kepada orang

lain, perasan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan frustrasi.

Menurut Crider, dkk (dalam Sari, 2016) stres dibagi menjadi tiga aspek, antara lain:

a. Aspek emosional

Aspek emosional biasanya berwujud keluhan-keluhan seperti tegang, khawatir, marah, tertekan dan perasaan bersalah. Secara umum, hal tersebut diatas adalah sesuatu hal yang tidak menyenangkan atau emosi negatif yang berlawanan dengan emosi positif seperti senang, bahagia dan cinta. Hasil stres yang sering timbul adalah kecemasan dan depresi. Kecemasan akan dialami apabila individu dalam mengantisipasi yang akan dihadapi mengetahui bahwa kondisi yang ada adalah sesuatu yang menekan (*stressful event*), seperti hendak ujian, diwawancara dan sebelum pertandingan.

b. Aspek kognitif.

Gejalanya tampak pada fungsi berpikir, mental images, konsentrasi dan ingatan. Dalam keadaan stres, ciri berpikir dalam keadaan normal seperti rasional, logis dan fleksibel akan terganggu karena dipengaruhi oleh kekhawatiran tentang konsekuensi yang terjadi maupun evaluasi diri yang negatif. *Mental images* diartikan sebagai citra diri dalam bentuk

kegagalan dan ketidakmampuan yang sering mendominasi kesabaran individu yang mengalami stres, seperti mimpi buruk, mimpi-mimpi yang menimbulkan imajinasi visual menakutkan dan emosi negatif. Konsentrasi diartikan sebagai kemampuan untuk memusatkan pada suatu stimulus yang spesifik dan tidak memperdulikan stimulus lain yang tidak berhubungan. Pada individu yang mengalami stres, kemampuan konsentrasi akan menurun, yang akhirnya akan menghambat performansi kerja dan kemampuan pemecahan masalah (*problem-solving*). Memori pada individu yang mengalami stres akan terganggu dalam bentuk sering lupa dan bingung. Hal ini disebabkan karena terhambatnya kemampuan memilahkan dan menggabungkan ingatan-ingatan jangka pendek dengan yang telah lama.

c. Aspek fisiologik.

Aspek fisiologik adalah terganggunya pola-pola normal dari aktivitas fisiologik yang ada. Gejala-gejalanya yang timbul biasanya adalah sakit kepala, konstipasi, nyeri pada otot, menurunnya nafsu sex, cepat lelah dan mual. Beranjak dari gangguan-gangguan stres yang diungkapkan oleh Crider di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stres yang diderita dalam waktu lama atau singkat dapat berpengaruh terhadap cara berpikir, kesabaran, emosi, konsentrasi, daya ingat dan bahkan

kesehatan tubuh. Bagi individu yang telah mengidap suatu penyakit, stres dapat memperlambat penyembuhan dan mungkin dapat pula memperparah penyakit tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gangguan stres memiliki beberapa aspek. Aspek fisiologis atau fisik merupakan aspek yang berkaitan dengan keadaan individu dimana pola-pola atau aktivitas fisiologiknya mengalami gangguan. Aspek Psikologis atau emosioal merupakan ketidakstabilan dalam diri individu dan aspek kognitif yang merupakan gangguan pada fungsi berikir individu.

C. BEBAN KERJA

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Munandar, 2014). Sementara menurut Haryanto (dalam Adikurnia 2010) beban kerja merupakan jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan.

Sedangkan dalam Permendagri No. 12/2008, pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan

merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu. Menpan, Dhania (Paramitadewi, 2017) berpedapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan, beban kerja merupakan suatu besaran pekerjaan atau tugas baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dikerjakan seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu.

2. Jenis Beban Kerja

Beban kerja tidak hanya mengenai tuntutan tugas yang berlebih. Cooper (dalam Munandar, 2014) mengemukakan bahwa baik beban kerja berlebih maupun terlalu sedikit dapat mengakibatkan stres. Beban kerja dapat dibedakan menjadi beban kerja berlebih kuantitatif, beban kerja terlalu sedikit kuantitatif, beban kerja berlebihan kualitatif, beban kerja terlalu sedikit kualitatif dan Everly dan Girdano kemudian menambahkan bahwa juga terdapat beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif.

a. Beban berlebihan kuantitatif

Beban berlebih dimana karyawan melakukan terlalu banyak hal unsur yang dapat menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu. Setiap tugas harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan secara tepat dan cermat.

b. Beban terlalu sedikit kuantitatif

Beban yang terlalu sedikit dapat mempengaruhi kestabilan psikologis karyawan. Jika karyawan terbiasa untuk melaksanakan pekerjaan yang sederhana dan terjadi pengulangan gerak maka akan timbul rasa bosan dan monoton. Bukan hanya hal itu, jika karyawan terbiasa dengan beban kerja yang terlalu sedikit, maka saat karyawan diharuskan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan maka dapat menimbulkan kecemasan, depresi dan tidakpuasan kerja.

c. Beban berlebih kualitatif

Beban kerja berlebihan yang menitikberatkan pada proses kognitif atau pekerjaan otak disebut dengan beban berlebih kualitatif. Hal ini dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan bersifat kompleks yang akan mengakibatkan munculnya stres kerja pada karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam upaya penyelesaian pekerjaannya.

d. Beban terlalu sedikit kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif dapat mengakibatkan karyawan tidak diberi peluang untuk menggunakan potensi dan kemampuannya karena tidak adanya media untuk menunjukkan dan mengembangkan potensinya secara penuh. Beban kerja terlalu sedikit kualitatif juga dapat berefek pada menurunnya semangat dan motivasi karyawan.

e. Beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif

Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2014) menambahkan kategori baru yaitu beban berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Salah satu contohnya adalah dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan melibatkan berbagai macam faktor yang berkaitan dengan roda pergerakan dalam perusahaan sehingga harus mampu untuk menciptakan solusi yang kreatif dan tepat sehingga dapat menyebabkan beban berlebih kualitatif. Dalam pengambilan keputusan juga melibatkan data atau informasi yang terkait sehingga dapat mengakibatkan beban berlebih kuantitatif.

Melalui penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang sedikit juga mengakibatkan potensi karyawan tidak berkembang. Sementara jika terlalu banyak maka karyawan akan mengalami kelelahan. Selain itu, beban kerja juga dibagi menjadi beban kuantitatif yaitu jumlah atau volume kerja yang banyak dan beban kualitatif yang merupakan seberapa kompleks atau rumit suatu pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut beban kerja dapat dibagi menjadi beban kerja berlebih kuantitatif, beban kerja terlalu sedikit kuantitatif, beban kerja berlebihan kualitatif, beban kerja terlalu sedikit kualitatif dan beban berlebihan kuantitatif dan kualitatif.

3. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar karyawan, seperti :
 1. Tugas-tugas yang dilakukan 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, tanggung jawab pekerjaan.
 2. Organisasi kerja seperti lamanya 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 sering disebut sebagai *stressor*.
- b. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan berupa

keadaan fisik dan psikisnya dan faktor yang berasal dari luar individu yang berasal dari lingkungan kerja.

4. Aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (dalam Wirnata 2009) terdapat tiga aspek beban kerja.

Ketiga aspek tersebut adalah:

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 apa saja yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki 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 seperti menjahit, mengangkut, mengangkat, menggantung dan mendorong.

c. Aspek waktu

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

Menurut Tarwaka (2011) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental, salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjectif (Subjective Workload Assesment technique) dalam metode ini terdapat tiga aspek beban kerja:

- a. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diambil garis besar bahwa terdapat empat aspek dalam beban kerja yaitu seberapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, kedua adalah tuntutan mental yang berhubungan dengan usaha karyawan untuk mengidentifikasi dan penyelesaian masalah, ketiga adalah tuntutan fisik yang merupakan aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan seperti mengangkat, mendorong, mengangkut dan sebagainya, dan yang terakhir adalah tuntutan psikologis yang melibatkan psikis karyawan.

5. Dimensi Beban Kerja

Hart dan Staveland (dalam Prijayanti, 2015) mengungkapkan bahwa ada enam dimensi untuk mengungkap beban kerja, diantaranya:

a. *Physical demand*

Tuntutan fisik adalah seberapa banyak aktivitas fisik yang dilakukan dalam melakukan tugas seperti mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan sebagainya).

b. *Mental demand*

Tuntutan mental merupakan seberapa banyak aktivitas mental dan perseptual yang dilakukan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.

c. *Temporal demand*

Tuntutan waktu ialah jumlah tekanan yang berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan selama pekerjaan itu berlangsung. Apakah berlangsung secara santai atau cepat dan melelahkan.

d. *Effort*

Tingkat usaha merupakan besarnya usaha yang dibutuhkan baik secara fisik maupun mental untuk mencapai level performansi karyawan.

e. *Frustration level*

Tingkat frustrasi berkaitan dengan seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu keadaan karyawan dibandingkan perasaan aman, puas, nyaman yang dirasakan.

f. *Performance*

Kinerja mengacu pada seberapa besar keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Berdasarkan trori diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat enam dimensi pengukuran beban kerja. Adapun dimensi-dimensi tersebut yaitu kebutuhan fisik, tingkat usaha, kebutuhan mental, kinerja kebutuhan waktu, tingkat frustrasi perlu diperhitungkan dalam menilai beban kerja seseorang.

D. HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA

Stres kerja merupakan hal lumrah yang terjadi pada karyawan karena penting bagi perkembangan pribadi individu. Dengan adanya stres dapat memberi kita semangat untuk hidup serta meningkatkan kreatifitas. Jika stres kerja tidak dialami, maka akan membuat karyawan merasa bosan dan potensi yang ada tidak dapat dikembangkan. Namun, stres yang berlebih dan cara menanggapi stres tersebut salah, maka akan mengakibatkan ketidakseimbangan dalam diri individu. Perusahaan sebagai rumah bagi karyawan juga memegang peran penting dalam menjaga stres kerja pada karyawan berada dibatas optimum. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Terlalu banyak ataupun terlalu sedikit beban yang diberikan,

jangka waktu pengerjaan tugas yang dirasa dianggap tidak cukup untuk penyelesaian tugas serta faktor internal dan eksternal yang dapat menjadi faktor munculnya stres kerja.

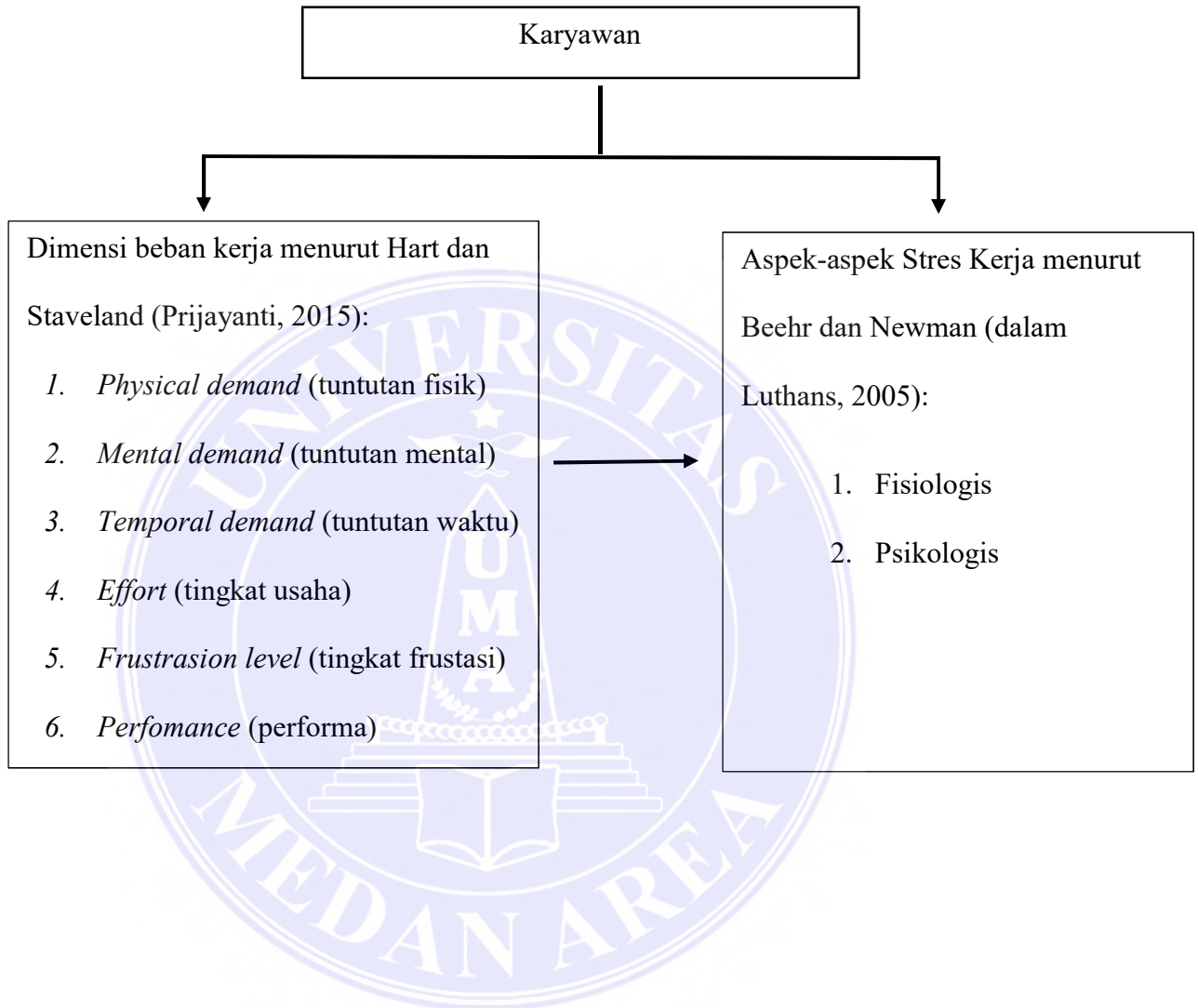
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lilis Dian Prihatini kepada perawat diruang perawatan bedah menunjukkan bahwa beban kerja perawat di ruangan perawatan bedah berkorelasi positif dengan stres kerja. Dimana hasil uji statistik diperoleh hubungan signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Malia MZ yang berjudul Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja di PT. Sisirau Aceh Tamiang Tahun 2016. Beban kerja memiliki hubungan yang signifikan. Dimana Berdasarkan uji *chi-square* antara beban kerja dengan stres kerja menunjukkan nilai $\rho = 0,030$ ($\rho < 0,05$). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa jika beban kerja meningkat maka stres kerja pada karyawan juga meningkat, begitu juga sebaliknya.

Siska Dolok Saribu dalam penelitian yang dilakukannya dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang IGD dan ICU RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Kisaran dengan hasil uji statistik *Pearson* $p=0.000 < 0,05$ dengan tingkat korelasi kuat sebesar (r) = 0,840 dan $p = 0,000$. dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat dimana terjadi peningkatan beban kerja akan diiringi oleh peningkatan stres kerja. Adapun melalui penelitian yang dilakukan oleh Puri dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat IGD RSUD Munyong Kute Redelong menunjukkan bahwa bahwa nilai koefisien korelasi antara beban kerja dan stres kerja sebesar 0.563 dengan signifikan $P = 0.000 < 0,050$. Dimana terdapat hubungan positif yang sangat signifikan

antara beban kerja dan stres kerja. Artinya jika semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja pada perawat, dan sebaliknya, jika semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja pada perawat tersebut.



E. KERANGKA KONSEPTUAL



F. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang berbunyi “ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja karyawan dengan asumsi semakin tinggi beban kerja maka stres kerja semakin tinggi, dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka stres kerja semakin rendah.”



BAB III

METODE PENELITIAN

A. TIPE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013) tipe penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Karena penelitian ini akan meneliti hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*.

B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas adalah sebagai berikut:

Variabel Terikat : Stres Kerja

Variabel Bebas : Beban Kerja

C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan reaksi fisik maupun psikis individu terhadap stimulus berupa ketegangan yang berasal dari lingkungan pekerjaan, dari dalam diri individu serta struktur dan iklim organisasi yang tidak sesuai dengan kapabilitas sumber daya atau kebutuhan karyawan dimana reaksi tersebut didasari oleh karakteristik individu dan atau proses psikologis. Stres kerja diungkap dengan skala yang disusun berdasarkan aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman, antara lain aspek fisik dan aspek psikis.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu besaran pekerjaan atau tugas baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dikerjakan seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja diungkap dengan skala yang disusun berdasarkan enam dimensi yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland yaitu tuntutan fisik, tuntutan mental, tuntutan waktu, tingkat usaha, tingkat frustrasi dan kinerja.

D. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Setiap penelitian harus dapat digeneralisasikan kepada populasi yang ditetapkan pada suatu wilayah. Sampel yang dipilih harus dapat mewakili populasi agar terlihat keadaan yang sebenarnya menurut Sugiono (2013).

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan penduduk disuatu wilayah. Populasi adalah seluruh karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili suatu populasi yang dijadikan objek penelitian Arikunto (2010) berpendapat bahwa apabila subjek populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehingga teknik yang digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah *Total sampling* (seluruh populasi yang ada), yaitu keseluruhan karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan yang berjumlah 40 karyawan.

E. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode atau cara pengumpulan data diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013). Teknik-teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala Likert.

Skala yang berisi daftar pernyataan kepada responden dengan daftar pernyataan berupa skala Likert dengan skor 4 (sangat sesuai), 3 (sesuai), 2 (tidak sesuai) dan 1

(sangat tidak sesuai). Dalam penelitian ini, skala stres kerja dirancang berdasarkan aspek yang aspek yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) fisiologis dan psikologis. Sedangkan skala beban kerja dirancang berdasarkan dimensi yang diungkapkan oleh Hart dan Staveland (Priyayanti, 2015) tuntutan fisik, tuntutan mental, tuntutan waktu, tingkat usaha, tingkat frustrasi dan kinerja.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja menggunakan aspek-aspek yang mempengaruhi stres kerja antara lain yaitu aspek fisik, aspek psikis dan aspek perilaku. Skala stres kerja mengikuti skala likert yang disajikan pada subjek penelitian dengan empat alternatif jawaban untuk setiap item. Dalam memberikan jawaban subjek dipersilahkan memilih satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia yang paling menggambarkan diri mereka sendiri. Keempat jawaban alternatif tersebut adalah SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

2. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja menggunakan dimensi yang diruuskan oleh Hart dan Staveland (Priyayanti, 2015) yaitu tuntutan fisik, tuntutan mental, tuntutan waktu, tingkat usaha, tingkat frustrasi dan kinerja. Skala beban kerja mengikuti skala likert yang disajikan pada subjek penelitian

dengan empat alternatif jawaban untuk setiap item. Dalam memberikan jawaban subjek dipersilahkan memilih satu dari empat alternatif jawaban yang tersedia yang paling menggambarkan diri mereka sendiri. Keempat jawaban alternatif tersebut adalah SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENGUMPULAN DATA

1. Validitas

Validitas adalah ketepatan alat ukur untuk mengukur apa yang akan diukur. Kecermatan suatu alat ukur dapat mengukur sesuai dengan fungsinya, yaitu dapat memberikan gambaran tentang perbedaan terkecil sekalipun antara subjek satu dengan yang lain.

2. Reabilitias

Konsep reabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur yang dikatakan memiliki reabilitias apabila dipergunakan berkali-kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain akan tetap memberikan hasil yang sama. Arikunto berpendapat bahwa reabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (dalam Sulistin, 2012).

Untuk mencari besaran angka reabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_i^2 \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : reabilitas instrumen

k : jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$: jumlah varian pada butir

σ^2

σ^2 : varian total

G. Metode Analisis Data

Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Analisis data yang digunakan adalah melalui sebar angket yang akan dianalisis di statistik melalui korelasi product moment. Untuk menganalisis hasil pengukuran pada hubungan antara stres kerja dengan beban kerja pada karyawan menggunakan Teknik Korelasi *Product Moment* dari Pearson (PPM). Rumus yang digunakan dalam mencari validitas adalah menggunakan korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[\left(\sum y^2 \right) - \frac{(\sum y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)

$\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antara variable X dengan variable Y

$\sum X$: Jumlah skor seluruh subjek setiap item

$\sum Y$: Jumlah skor seluruh item

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

Analisis korelasi pearson digunakan untuk menjelaskan derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan nilai : $-1 \leq r_s \leq 1$,
dimana :

- a. Bila nilai $r_s = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi kedua variable dikatakan sangat kuat dan negatif artinya sifat hubungan dari kedua variabel berlawanan arah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y akan turun atau sebaliknya.
- b. Bila nilai $r_s = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi dari kedua variable sangat lemah atau tidak terdapat korelasi sama sekali.
- c. Bila nilai $r_s = 1$ atau mendekati 1 , maka korelasi dari kedua variable sangat kuat dan positif, artinya hubungan dari kedua variabel yang diteliti bersifat searah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y juga naik atau sebaliknya.

Perhitungan korelasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0 *for windows*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

C. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Adanya korelasi positif antara beban kerja dengan stres kerja dapat diketahui melalui nilai koefisien Koefisien (r_{xy}) = 0,757 dan Kriteria $P = 0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja.
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,574$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan terhadap stres kerja, dimana sumbangan efektif yang diberikan beban kerja kepada stres kerja sebesar 57,4%. Dari persentase sumbangan ini maka terlihat bahwa 42,6% sisa dari sumbangan efektif dipengaruhi oleh faktor-faktor lain secara teoritis yaitu pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan iklim organisasi.
3. Nilai rata-rata beban kerja karyawan di PT ASABRI (Persero) Cabang Medan adalah 62,95 yang tergolong tinggi. Sedangkan stres kerja karyawan termasuk tinggi dengan rata-rata 165,70.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka berikut hal-hal yang dapat disarankan antara lain:

1. Bagi Karyawan

Stres kerja bukan merupakan hal yang harus ditakuti atau dihindarkan dan merupakan hal yang wajar terjadi. Dengan menjaga kadar stres yang optimal dapat membangun potensi karyawan. Karena itu, karyawan harus mampu mengendalikan stres yang dialami agar tetap dalam batas normal. Adapun upaya yang dapat dilakukan karyawan yaitu dengan melakukan *coping* yang merupakan sekumpulan strategi berupa tindakan nyata agar menciptakan keseimbangan yang dialami antara tuntutan dan kapasitas. Contohnya dengan mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang menjadi sumber stres, atau meminta bantuan dari rekan atau orang lain yang bersangkutan. Melakukan olahraga atau hal lain yang menjadi sarana pelepasan emosi negatif juga dapat mengurangi stres yang dialami karyawan saat bekerja. Tidak lupa karyawan diharapkan saling membantu dan memberi dukungan satu dengan yang lain.

2. Bagi Perusahaan

Stres kerja tidak dapat dihindarkan, namun perusahaan dapat melakukan upaya untuk mengelola stres kerja. Pengelolaan stres harus dilakukan oleh perusahaan agar stres tetap pada batas optimal yaitu dengan cara menjamin keamanan lingkungan kerja, memastikan setiap karyawan mendapat pelatihan mengenai manajemen stres kerja, mengubah stigma tentang stres kerja sebagai permasalahan yang nyata,

membahas permasalahan dan keluhan karyawan dan mengambil tindakan yang sesuai dan merancang kebijakan konsultasi untuk karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain secara teoritis seperti, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan iklim organisasi dan lain-lain untuk mengungkap stres kerja pada karyawan, serta disarankan untuk menambah sampel penelitian karena dengan sampel yang lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan lebih akurat. Disarankan juga melakukan penelitian sejenis di PT ASABRI (Persero) yang berada di wilayah lain atau di perusahaan lain agar dapat dibandingkan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Armstrong, M. 2010. *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. US: Kogan Page.

Astin, A.W. 1999. *Student Involvement: A Developmental Theory for Higher Education*.
Journal of College Student Development.40 (5), 518-529.

Davis, K. 1985, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. United States of America: Grolier Incorporated

Dolok Saribu, Siska. 2012. *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang IGD dan ICU RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Kisaran*. Jurnal. Universitas Sumatera Utara

Ekawarna, E. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara

Gawron, Valerie J. 2008. *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook* (2nd ed.). Boca Raton: CRC Press Taylor & Francis Group

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (rev. ed). Bumi Aksara: Jakarta

Kaswan, M.M. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Kinman, G. 2008. *Work Stressor, Health And Sense Of Coherence In UK Academic Employee*. Educational Psychology 28 (7), 823-835.

Kondalkar, V.G. 2007. *Organizational Behaviour*. New Delhi: New Age International

- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior: an Evidence-based approach*. United States of America: McGraw-Hill Companies
- Manullang, 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar, A. S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: Universitas Indonesia
- MZ, Nur Malia. 2016. *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja di PT. Sisirau Aceh Tamiang Tahun 2016*. Jurnal. Universitas Sumatera Utara
- Paramitadewi, K.F. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.6 No.6
- Prihatini, L. D. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Medan: Pascasarjana Universitas Sumatera Utara
- Prijayanti, Isnia, 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pada Karyawan PT.X*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Priyanto, 2014. *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Puri, Intan. 2018. *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat IGD RSUD Mulyang Kute Redelong*. Jurnal. Universitas Medan Area

Sari, YS. 2016. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rumah*

Sakit Umum Sundari Medan. Skripsi. Universitas Medan Area.

Septianto, D. 210. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Stusi pada PT. Pataya Raya Semarang. Semarang: Universitas

Diponegoro.

Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Tarwaka 2011. *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.

Waluyo, M. 2009. *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta:Graha Ilmu.

Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana.



LAMPIRAN



ALAT UKUR PENELITIAN



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 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

Skala Beban Kerja

Identitas Responden

Nama (inisial) : _____

Petunjuk Pengisian:

Berikut ini telah disajikan beberapa pernyataan ke dalam bentuk skala ukur. Mohon untuk memberikan tanda check list (√) pada setiap kemungkinan jawaban yang anda pilih dalam setiap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut:

SS: Sangat Sesuai

S: Sesuai

TS: Tidak Sesuai

STS: Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya masuk kerja tepat waktu		√		

Apabila anda ragu, dan ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda garis (=) pada jawaban yang salah, kemudian berikan tanda check list (√) pada jawaban yang lebih sesuai.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya masuk kerja tepat waktu		≠	√	

Tidak ada jawaban yang benar atau salah untuk setiap pernyataan, seluruh jawaban benar selama itu sesuai dengan diri anda.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang ketika atasan saya memuji hasil kerja saya				
2.	Saya merasa aman dan nyaman selama bekerja				
3.	Pekerjaan saya di kantor hanya mengangkat telepon saja				
4.	Terkadang saya melakukan pekerjaan lain saat pekerjaan sudah selesai				
5.	Saya dapat mengerjakan tugas yang rumit meskipun memiliki pekerjaan lain				
6.	Saya main-main saat mengerjakan tugas kantor				
7.	Aktivitas di kantor tidak melelahkan bagi saya				
8.	Saya berada di depan komputer lebih dari dua jam				
9.	Pekerjaan saya memiliki kerumitan yang tinggi sehingga mengharuskan saya untuk berfikir keras				
10.	Saat bekerja saya masih memiliki waktu untuk bersantai				
11.	Saya harus naik turun tangga setiap harinya saat bekerja				
12.	Saya harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas saya				
13.	Tugas yang menumpuk membuat saya mengantuk saat bekerja				

14.	Saya harus bekerja dengan cepat untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
15.	Saya merasa kecewa dengan hasil pekerjaan saya				
16.	Saya memaksimalkan daya ingat saya dalam bekerja				
17.	Saya santai saja ketika target tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan				
18.	Pekerjaan saya tidak mengharuskan saya untuk berpacu dengan waktu				
19.	Saya merasa cara kerja saya lamban sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu				
20.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan				
21.	ketika jam kerja sudah selesai, saya langsung pulang meskipun pekerjaan saya masih banyak				
22.	Pekerjaan saya membuat saya jarang beristirahat				
23.	Saya mudah putus asa menghadapi masalah yang sulit dikerjakan saat bekerja				
24.	Saya merasa gelisah ketika pekerjaan saya belum sesuai dengan yang diinginkan atasan				

Skala Stres Kerja

Identitas Responden

Nama (inisial) : _____

Petunjuk Pengisian:

Berikut ini telah disajikan beberapa pernyataan ke dalam bentuk skala ukur. Mohon untuk memberikan tanda check list (√) pada setiap kemungkinan jawaban yang anda pilih dalam setiap pernyataan dengan keterangan sebagai berikut:

SS: Sangat Sesuai

S: Sesuai

TS: Tidak Sesuai

STS: Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya masuk kerja tepat waktu		√		

Apabila anda ragu, dan ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda garis (=) pada jawaban yang salah, kemudian berikan tanda check list (√) pada jawaban yang lebih sesuai.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya masuk kerja tepat waktu		≠	√	

Tidak ada jawaban yang benar atau salah untuk setiap pernyataan, seluruh jawaban benar selama itu sesuai dengan diri anda.

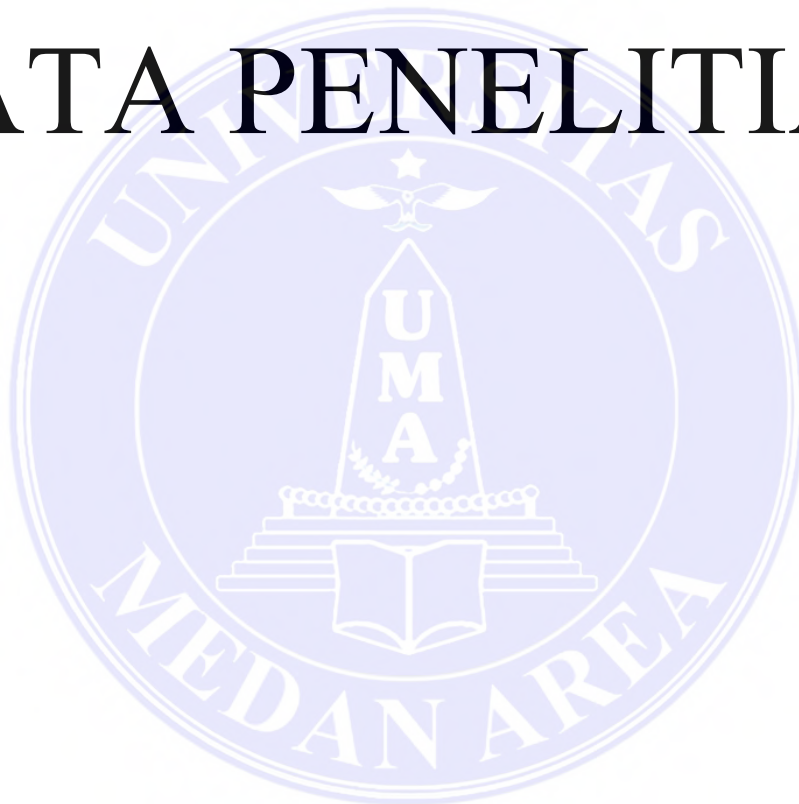
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya gelisah jika ada pekerjaan yang belum terselesaikan				
2	Saya merasa pendapat saya selalu diabaikan				
3	Atasan saya menyampaikan informasi secara tegas				
4	Badan saya terasa pegal karena terlalu lama duduk				
5	Saya merasa tertekan saat mengerjakan banyak pekerjaan dalam waktu singkat				
6	Saya merasa kenyang meskipun makan sedikit				
7	Saya bersikap tenang walau ada pekerjaan yang belum selesai				
8	Saya merasa takut saat atasan saya mendatangi meja saya tiba-tiba				
9	Saya merasa ragu jika dipercaya untuk memutuskan sesuatu				
10	Saya merasa mual dan ingin muntah saat sedang bekerja				
11	Saya dapat memahami perasaan rekan kerja dengan baik				
12	Atasan saya selalu mendengarkan saran dari anggota				
13	Saya senang berlama-lama dikantor				
14	Saya merasa nyeri pada dada saat sedang sibuk				
15	Saya merasa sangat senang saat harus bekerja didepan komputer terus-menerus				
16	Saya memikirkan pekerjaan sehingga sulit tidur				
17	Saya sering keliru saat mengerjakan tugas saya karena memikirkan pekerjaan lain yang belum selesai				
18	Saya tersinggung apabila hasil kerja saya dikomentari				
19	Saya merasa gampang marah saat pekerjaan menumpuk				
20	Saya dapat kenyang dengan satu porsi makanan				
21	Saya merasa rekan saya bekerja lebih baik dari saya				

22	Saya dapat mengerjakan tugas saya secara terorganisir				
23	saya dapat mengatur nafas saya meskipun saat tergesa-gesa				
24	Saya merasa cukup berkompeten dalam bekerja				
25	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya sekarang				
26	Punggung saya sakit setelah bekerja terlalu lama di kantor				
27	Saya selalu merendahkan diri ketika bersama rekan kerja				
28	Saya pernah berfikir untuk <i>resign</i> /mengganti pekerjaan saya				
29	Saya dapat beraktivitas dengan lancar tanpa rasa sesak pada dada				
30	Saya merasa ingin cepat pulang ketika bekerja				
31	Tuntutan pekerjaan yang diberikan atasan merupakan tantangan bagi saya				
32	Saya bercerita kepada rekan kerja jika saya sedang gelisah				
33	Saya merasa jenuh jika selalu berada di kantor				
34	Belakangan ini saya tidur dengan nyenyak				
35	Saya merasa putus asa apabila target kerja saya tidak terpenuhi				
36	Menurut saya, lingkungan kerja saya kurang nyaman				
37	Saya dapat bersabar meskipun dalam keadaan capek				
38	Saya mengambil keputusan tanpa berpikir dua kali				
39	Kami jarang melaksanakan <i>briefing</i> di pagi hari				
40	Saya selalu mengumpat dalam hati apabila atasan menegur saya				
41	Saya sering kehilangan fokus saat mengerjakan tugas yang banyak				
42	Saya ingin terus mengabdikan untuk bekerja di PT ASABRI (Persero)				

43	Saya cepat dalam mengambil keputusan				
44	Saya sering terbangun saat tidur				
45	Saya sering ragu dengan hasil kerja saya				
46	Saya membutuhkan waktu lama untuk berfikir				
47	Saat banyak pikiran, saya memilih diam				
48	Saya selalu menerima kritik dari orang lain				
49	Saya selalu besemangat saat bekerja				
50	Mood saya cepat berubah				
51	Sesulit apapun keadaan, saya dapat berfikir positif				
52	Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan				
53	Saya merasa tertekan selama bekerja				
54	Saya menerima jika dikritik oleh atasan				
55	Saya sulit memaafkan orang lain				
56	Saya senang atasan saya bertanya tentang pekerjaan saya				
57	Atasan saya selalu memberikan arahan di pagi hari				
58	Saya benci melihat rekan saya sukses				
59	Saya dapat mengendalikan emosi dengan baik				

60	Saya ingin menyerah dengan pekerjaan saya				
61	Saya merasa tidak ada masalah pada lambung saya				
62	Saya merasa atasan saya berbicara secara bertele-tele				
63	Saya berani mengatakan bahwa pekerjaan yang saya lakukan sudah tepat				
64	Saya menganggap kegagalan adalah hal yang biasa				
65	Saya senang apabila teman kerja saya mendapat pujian				
66	Saya nyaman dengan kondisi kantor saya				
67	Saya dapat bekerja dibawah tekanan				
68	Terkadang saya merasa sulit bernafas saat sedang sibuk bekerja				
69	saya dan rekan kerja yang lain memiliki hak yang sama				
70	Terkadang saya ingin menyerah jika dihadapkan dengan situasi yang menyudutkan saya				
71	Saya tidur 8 jam dalam sehari				
72	Saya dapat bekerja terus tanpa merasa letih				

DATA PENELITIAN



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 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	4
4	3	3	3	4	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3
4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3
2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4
3	3	4	4	2	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	1	2	2	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3
3	2	3	1	4	3	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2
2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2
4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3
2	4	2	1	2	2	2	1	1	4	1	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4
3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	4	4	4	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2
3	1	4	1	2	4	2	1	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3
3	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	3	2	4
2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4
3	3	4	1	4	1	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	3	4
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2
3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4
3	3	4	2	4	3	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4
4	4	4	1	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	1	4
2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2
3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4
4	2	4	3	2	2	2	1	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4
3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	4
4	1	2	4	1	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4
2	3	1	3	3	1	2	2	1	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4
2	3	3	4	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4
2	4	4	2	4	2	2	1	4	3	2	4	4	3	4	3	2	2	4	2	4	3	2	1
3	4	1	3	4	2	1	1	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3
3	3	1	4	3	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4
3	3	3	3	3	4	1	1	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4
3	4	2	2	4	4	2	2	1	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2
2	3	4	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4
4	2	2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4
2	4	1	3	4	1	2	1	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	1	3	2	3
4	3	4	2	3	2	1	1	1	2	2	3	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/3/22

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

3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4
3	2	2	4	3	2	2	1	2	3	2	2	4	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3
4	2	2	4	4	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2		
4	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2		
3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	1	2	3	2	2	3			
3	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	2	4	2	2	4	3		
3	2	1	4	4	1	2	3	4	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	1	1	3	1	4	2		
4	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1		
4	3	3	4	4	1	4	3	2	2	1	2	3	3	1	4	4	3	3	3	2	2	2	1	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3		
1	2	3	1	1	4	1	2	3	1	4	1	2	1	1	2	1	1	4	1	4	1	1	1	1	2	1	4	2	4	1	3	4	1	2	3		
3	2	2	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2		
3	1	1	4	4	3	4	4	4	1	1	1	2	1	2	2	4	3	3	1	4	2	1	2	1	3	3	4	1	2	1	2	1	1	2	1		
2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	1	4	1	4	2	4	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	1	4	2	1	3	3		
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1		
4	1	2	2	1	1	3	1	4	3	1	2	1	3	3	1	4	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	4	2	4	1	2	2	4	4	3		
3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2		
4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
4	2	2	2	2	2	1	3	3	4	1	1	2	4	1	4	3	4	4	2	3	1	2	1	1	3	4	3	1	3	2	2	3	1	4	3		
4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	1	1	2	4	1	4	3	3	4	2	3	1	1	2	2	4	3	4	1	4	2	1	4	1	4	3		
4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
4	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	2	1		
3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2		
4	3	2	3	4	1	1	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	3	3	4	2	1	1	1	3	3	4	4	4	1	4	1	4	3	2	1	2	2	2	1	2	4	2	4	3	4	2	3	4	1	3	4		
2	3	3	4	4	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	1	2	2	4	1	2	4	2	1	2	4	2	4	2	4	1	2		
1	2	1	2	2	4	3	4	2	4	2	1	4	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	1	2	4	1	2	1	3	2	3	3	4	3	2		
4	1	3	4	1	4	2	4	3	2	1	2	3	1	1	4	3	4	4	3	4	2	3	1	2	2	1	2	2	4	2	3	1	3	3	4		
4	2	3	1	2	3	1	4	3	2	4	4	3	3	4	1	2	2	4	2	4	3	2	1	2	1	2	3	1	3	3	4	2	2	4	3		
1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	4	3	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	4	1	2	1	4	4	4	4		
3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	
4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	1	2	2	2	1	3	2	3	4	2	2	4	4	1	2	4	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3		
2	2	3	4	2	4	1	1	2	4	2	3	4	1	4	3	4	4	4	1	1	2	3	1	3	4	3	4	3	4	2	1	4	3	3	4		
1	2	2	4	3	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	3	3	2	1	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	3		
4	1	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	1	4	3	1	2	2	1	2	4	3	2	1	4	4	3	3	1	3	4			
4	3	4	3	4	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1		
3	4	2	2	1	2	2	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	1	3	2	1	3	1	2	3	1	3	3	4	2	2	4	3		
1	2	1	4	4	3	1	3	3	2	2	1	4	2	2	2	4	4	1	1	1	2	2	1	3	4	3	2	4	2	2	1	4	3	3	4		
4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	1	3	3	4	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

4	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	
2	3	1	2	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	
2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	2	4	2	2	2	1	3	2	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	4	
2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
4	4	3	3	2	1	2	2	3	4	4	1	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	
4	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	3	2	1	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	
1	4	1	1	3	2	2	3	3	4	2	1	2	2	4	1	3	1	2	3	1	3	3	2	3	1	3	4	2	2	3	1	2	4	3	3	
2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2
2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	4	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	4	4
1	2	1	3	2	4	3	3	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	4	2	2	1	1	4	1	3	1	2	4	4	2	1	4	2	3	2	
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	1	4	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	
1	4	1	3	4	1	3	2	2	3	3	1	4	2	2	2	2	3	1	4	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	4	1	2	2	2	3	
1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	
2	4	1	1	3	1	2	2	3	4	3	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2
3	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	4	1	3	4	1	3	4	2	3	
2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	3
1	2	2	4	4	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	4	1	4	2	2	4	1	3	4	2	1	4	4	3	
1	3	1	3	4	2	3	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	4	3	3	3	2	3	2	1	4	1	4	4	1	2	4	4	4	
2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	3	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	4	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	
2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3
4	4	2	4	4	3	1	2	3	4	1	1	1	1	3	1	4	1	2	2	2	1	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	4	
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
4	4	2	4	3	4	1	4	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	4	4	2	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	2	2	1	3	3	
2	1	2	4	2	2	4	1	2	1	1	3	4	3	3	1	3	3	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	4	1	4	4	4	
1	2	2	3	1	1	3	1	1	2	2	4	3	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	4	1	2	3	1	3	1	3	2	
2	3	1	2	3	1	2	2	4	3	2	1	4	3	2	4	4	3	1	1	1	2	3	2	2	3	1	3	1	3	3	4	1	1	3	2	
3	4	2	3	4	2	1	3	4	3	1	3	3	2	1	3	4	2	4	2	2	1	4	3	2	3	1	4	2	4	4	2	2	2	3	2	
1	2	1	1	1	2	3	1	3	3	4	4	4	4	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	4	3	4	1	3	2	1	4	3	
2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	
4	1	3	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	1	4	3	1	2	3	2	4	2	4	3	1	3	3	3	1	4	2	4	3	3	
3	2	1	2	3	1	3	2	1	2	4	1	3	3	2	2	2	3	2	4	1	1	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3
3	4	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	4	2	2	1	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	
1	1	2	3	4	1	4	4	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	1	3	3	3	4	2	4	2	1	2	
1	1	2	1	1	2	4	3	2	3	1	1	4	4	1	2	3	4	4	1	2	1	3	3	3	2	2	4	2	4	1	3	1	2	2	2	
1	3	4	3	4	2	2	3	1	3	4	1	2	4	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	4	2	2	4	3	4	
2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	



HASIL PENGOLAHAN 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 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

Reliability

Scale: Skala Beban Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
bk1	2,98	,698	40
bk2	2,70	,966	40
bk3	2,63	1,030	40
bk4	2,38	,897	40
bk5	2,83	,874	40
bk6	2,50	1,013	40

bk7	1,93	,694	40
bk8	1,95	,876	40
bk9	2,50	1,013	40
bk10	2,38	,952	40
bk11	2,48	,960	40
bk12	2,95	,783	40
bk13	3,18	,813	40
bk14	2,98	,891	40
bk15	3,10	,778	40
bk16	2,88	,791	40
bk17	3,00	,847	40
bk18	2,95	,876	40
bk19	3,00	,877	40
bk20	3,03	,862	40
bk21	2,95	,876	40
bk22	2,78	,800	40
bk23	2,58	,781	40
bk24	3,25	,899	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bk1	62,85	56,951	,399	,719

bk2	63,13	52,266	,453	,798
bk3	63,20	54,062	,391	,712
bk4	63,45	56,049	,300	,719
bk5	63,00	54,154	,359	,707
bk6	63,33	55,251	,316	,719
bk7	63,90	55,374	,356	,709
bk8	63,88	55,753	,330	,717
bk9	63,33	51,610	,474	,796
bk10	63,45	54,151	,319	,710
bk11	63,35	51,567	,511	,793
bk12	62,88	54,112	,417	,704
bk13	62,65	54,900	,330	,710
bk14	62,85	58,285	,333	,732
bk15	62,73	55,333	,311	,711
bk16	62,95	58,972	-,005	,732
bk17	62,83	60,866	-,155	,744
bk18	62,88	57,189	,319	,725
bk19	62,83	52,661	,479	,797
bk20	62,80	57,344	,311	,725
bk21	62,88	56,369	,382	,720
bk22	63,05	53,433	,467	,700
bk23	63,25	56,756	,384	,720
bk24	62,58	54,610	,310	,711

mean hipotetik : $(22 \times 1) + (22 \times 4) : 2 = 55$

Reliability

Scale: Skala Stres Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	72

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
sk1	3,08	1,023	40
sk2	2,25	,840	40
sk3	2,30	,853	40
sk4	2,95	,986	40
sk5	2,75	1,056	40
sk6	2,55	,986	40

sk7	2,35	1,027	40
sk8	2,43	,984	40
sk9	2,50	,751	40
sk10	2,25	,927	40
sk11	2,05	,876	40
sk12	2,03	,920	40
sk13	2,63	,925	40
sk14	2,10	1,008	40
sk15	2,48	1,037	40
sk16	2,40	,928	40
sk17	2,55	,986	40
sk18	2,28	,987	40
sk19	2,60	1,057	40
sk20	2,03	,660	40
sk21	2,40	,900	40
sk22	2,18	,781	40
sk23	2,20	,791	40
sk24	1,80	,758	40
sk25	2,18	,813	40
sk26	2,83	,984	40
sk27	2,40	,744	40
sk28	2,73	,960	40
sk29	2,23	1,000	40
sk30	2,65	,975	40

sk31	1,98	,733	40
sk32	2,50	,934	40
sk33	2,63	,979	40
sk34	2,23	,920	40
sk35	2,83	,874	40
sk36	2,63	,925	40
sk37	2,13	1,017	40
sk38	2,78	,947	40
sk39	1,78	,660	40
sk40	2,33	,971	40
sk41	2,55	,959	40
sk42	1,88	,853	40
sk43	2,38	,868	40
sk44	2,48	,847	40
sk45	2,25	,809	40
sk46	2,68	,859	40
sk47	2,28	1,037	40
sk48	2,18	,958	40
sk49	2,38	,952	40
sk50	2,63	,925	40
sk51	2,48	,877	40
sk52	2,25	,840	40
sk53	2,70	1,018	40
sk54	2,48	,905	40

sk55	2,18	,931	40
sk56	2,50	1,013	40
sk57	1,85	,622	40
sk58	1,80	,758	40
sk59	2,43	1,010	40
sk60	2,30	,939	40
sk61	2,40	,955	40
sk62	2,30	,758	40
sk63	1,93	,694	40
sk64	2,83	,874	40
sk65	2,10	,810	40
sk66	2,70	,966	40
sk67	2,63	1,030	40
sk68	2,38	,897	40
sk69	2,45	,783	40
sk70	2,70	,966	40
sk71	2,80	,823	40
sk72	2,98	,698	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sk1	169,58	378,507	-,025	,859
sk2	170,40	363,015	,463	,851

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 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22

sk3	170,35	365,464	,378	,853
sk4	169,70	365,344	,324	,853
sk5	169,90	366,964	,359	,854
sk6	170,10	385,733	-,211	,862
sk7	170,30	377,497	,310	,859
sk8	170,23	370,692	,382	,856
sk9	170,15	369,362	,398	,854
sk10	170,40	362,862	,420	,852
sk11	170,60	374,862	,086	,857
sk12	170,63	362,651	,430	,852
sk13	170,03	363,666	,397	,852
sk14	170,55	364,715	,333	,853
sk15	170,18	371,225	,356	,856
sk16	170,25	372,192	,353	,856
sk17	170,10	364,656	,343	,853
sk18	170,38	362,497	,401	,852
sk19	170,05	360,151	,430	,851
sk20	170,63	369,471	,340	,854
sk21	170,25	371,987	,365	,856
sk22	170,48	367,435	,351	,853
sk23	170,45	366,869	,365	,853
sk24	170,85	372,285	,394	,855
sk25	170,48	360,769	,554	,850
sk26	169,83	364,815	,339	,853

sk27	170,25	370,603	,358	,854
sk28	169,93	358,994	,512	,850
sk29	170,43	361,635	,418	,852
sk30	170,00	360,103	,472	,851
sk31	170,68	371,353	,335	,855
sk32	170,15	373,310	,321	,856
sk33	170,03	362,230	,412	,852
sk34	170,43	378,969	-,036	,859
sk35	169,83	363,635	,424	,852
sk36	170,03	354,999	,651	,848
sk37	170,53	354,358	,604	,848
sk38	169,88	375,035	,071	,857
sk39	170,88	372,112	,335	,855
sk40	170,33	366,738	,392	,854
sk41	170,10	365,374	,334	,853
sk42	170,78	367,563	,313	,854
sk43	170,28	380,563	-,082	,859
sk44	170,18	373,533	,331	,856
sk45	170,40	367,990	,319	,854
sk46	169,98	374,487	,300	,857
sk47	170,38	376,804	,016	,858
sk48	170,48	387,999	-,275	,863
sk49	170,28	370,820	,386	,855
sk50	170,03	375,563	,059	,857

sk51	170,18	383,481	-,166	,860
sk52	170,40	374,810	,093	,857
sk53	169,95	372,151	,336	,856
sk54	170,18	380,199	-,070	,859
sk55	170,48	374,922	,076	,857
sk56	170,15	365,464	,311	,853
sk57	170,80	367,292	,455	,853
sk58	170,85	366,644	,390	,853
sk59	170,23	352,897	,649	,848
sk60	170,35	359,721	,504	,850
sk61	170,25	358,397	,532	,850
sk62	170,35	371,054	,337	,855
sk63	170,73	379,692	-,060	,858
sk64	169,83	363,635	,424	,852
sk65	170,55	371,536	,303	,855
sk66	169,95	359,895	,483	,851
sk67	170,03	362,179	,390	,852
sk68	170,28	363,948	,403	,852
sk69	170,20	380,574	-,087	,859
sk70	169,95	367,895	,362	,854
sk71	169,85	371,721	,394	,855
sk72	169,68	368,276	,365	,853

mean hipotetik : $(57 \times 1) + (57 \times 4) : 2 = 142,5$

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

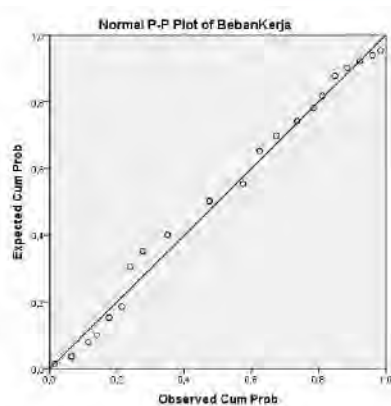
		BebanKerja	StresKerja
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62,95	165,70
	Std. Deviation	7,769	15,704
	Absolute	,103	,081
Most Extreme Differences	Positive	,064	,081
	Negative	-,103	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,649	,515
Asymp. Sig. (2-tailed)		,794	,953

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

PPlot

Beban Kerja



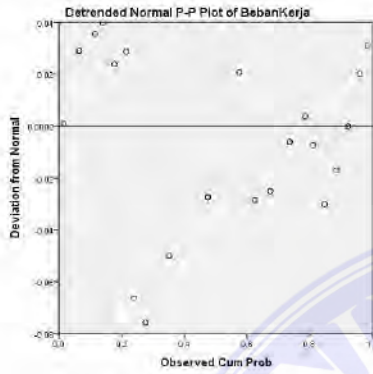
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

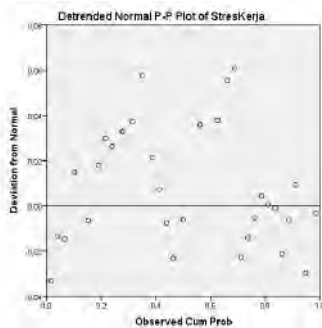
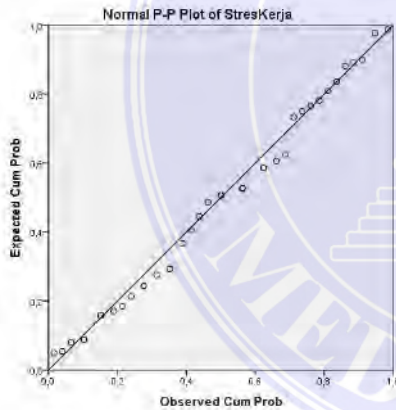
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/3/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/22



Stres Kerja



Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
StresKerja * BebanKerja	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Report

StresKerja

BebanKerja	Mean	N	Std. Deviation
43	110,00	1	.
46	111,33	3	8,737
49	119,00	1	.
50	130,00	1	.
52	121,50	2	4,950
53	137,00	1	.
56	117,00	1	.
57	128,50	2	7,778
58	138,75	4	10,046
60	126,50	6	11,879
61	139,50	2	2,121
63	147,50	2	6,364

64	121,50	2	23,335
65	138,33	3	12,503
66	161,00	1	.
67	176,00	1	.
69	155,00	2	1,414
70	176,00	1	.
71	154,50	2	7,778
72	162,00	1	.
73	181,00	1	.
Total	165,70	40	15,704

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
StresKerja * BebanKerja	(Combined)	12931,817	20	646,591	5,557	,000
	Between Groups	8684,761	1	8684,761	74,646	,000
	Deviation from Linearity	4247,056	19	223,529	1,921	,082
	Within Groups	2210,583	19	116,346		
	Total	15142,400	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
StresKerja * BebanKerja	,757	,574	,924	,854

Correlations

Correlations

		BebanKerja	StresKerja
BebanKerja	Pearson Correlation	1	,757**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
StresKerja	Pearson Correlation	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

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



LAMPIRAN SURAT IZIN PENELITIAN DAN SURAT SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estale ☎ (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: unlv_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 269 /FPSI/01.10/II/2020
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 10 Februari 2020

Yth, Pimpinan PT. ASABRI (Persero) Cabang Medan
 Di
 Tempat

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

Nama : Cornella Josephin Anabell Mawuntu
 NPM : 14 860 0277
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. ASABRI (Persero) Cabang Medan Jl. T. Amir Hamzah Blok B No. 4 Helvetia Timur guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT. ASABRI (Persero) Cabang Medan*".

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 Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Bidang Akademik,

 Chairunnisa, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog
 FAKULTAS PSIKOLOGI

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





SURAT KETERANGAN
Nomor Sket /DL.05/ I - AS / II / 2020

1 Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Kantor Cabang PT ASABRI (Persero) Medan

Nama : Yonavia, S.H., M.H.
Jabatan : Kepala Kantor Cabang

2. Menerangkan bahwa :

Nama : Cornella Josephin A.M
NPM : 14 860 0277
Semester : XI (Sebelas)
Program Study : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan PT ASABRI (Persero) Cabang Medan.

Telah menyelesaikan penelitian di Kantor Cabang PT ASABRI (Persero) Medan sejak tanggal 13 Februari 2020 sampai dengan 20 Februari 2020.

3. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 28 Februari 2020

KEPALA KANTOR CABANG,



ASABRI

KANTOR CABANG
MEDAN

YONAVIA, S.H., M.H.