

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN SPPBE PT. MITHA SARANA WIJAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**

OLEH

TOTO HARAVENTA MILALA

17.860.0022



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

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 8/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)8/9/22

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN SPPBE PT. MITHA SARANA WIJAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**



**OLEH
TOTO HARAVENTA MILALA
17.860.0022**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA KARYAWAN SPPBE PT. MITHA SARANA WIJAYA

Dipersiapkan dan Disusun Oleh

Toto Haraventa Milala

178600022

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

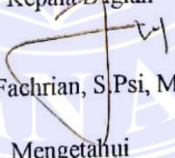
Pada tanggal 29 Juni 2022

Ketua  Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi	Sekretaris  Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si
Pembimbing  Findy Suri, S.Psi, M.Si	Penguji Tamu  Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

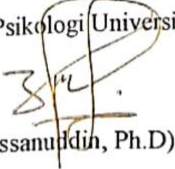
Tanggal, 29 Juni 2022

Kepala Bagian


Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


(Hassanuddin, Ph.D)

LEMBAR PERYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Toto Haraventa Milala

NIM : 178600022

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah ini Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar Pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dan hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.



Medan, 29 Juni 2022

(Toto Haraventa Milala)

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Toto Haraventa Milala

NPM : 178600022

Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir

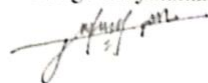
Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/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 : 29 Juni 2022
Yang Menyatakan



(Toto Haraventa Milala)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan kasih karunianya yang masih mengalir kepada saya sehingga masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi saya ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depan saya dalam meraih cita-cita. Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk ayah dan ibu, sebagai wujud rasa terima kasih saya atas pengorbanan dan jerih payah mereka. Apa yang saya dapat sekarang ini belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, kasih sayang, dan dukungan baik dalam bentuk materi maupun moril serta doa-doa terhadap saya yang tak berkesudahan. Buat kakak saya berdua terima kasih telah yang memberi bantuan serta dukungan terhadap saya.

Terima kasih juga buat dosen-dosen pembimbing saya yang telah sabar dan bijaksana untuk membimbing saya dengan bantuannya, nasehatnya serta ilmunya secara tulus dan ikhlas.

MOTTO

Segala yang dapat kamu bayangkan adalah nyata.

(Pablo Picasso)

Kuatkan dan teguhkanlah hatimu, janganlah kecut dan tawar hati, sebab Tuhan,
Allahmu, menyertai engkau, ke mana pun engkau pergi.

(Yosua 1:9)

Sejak lahir hingga saat ini siapapun orang-orang yang kita temui, mereka dan kita
terikat oleh benang yang tak terlihat.

(Penulis)



HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN SPPBE PT. MITHA SARANA WIJAYA

OLEH:

TOTO HARAVENTA MILALA

16.860.0022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya, sedangkan beban kerja yaitu sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Populasi penelitian ini adalah karyawan sebanyak 32 orang dan sampel penelitian sebanyak 32 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel metode *total sampling*. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu skala beban kerja dan skala stres kerja dengan menggunakan model skala *Likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,493$ dengan $p = 0,004$ ($p < 0,050$), artinya ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif. Beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 24,3%. Mean empiric variabel beban kerja yang diperoleh yaitu 92,84 sedangkan mean empirik variabel stres kerja sebesar 95,41 lalu untuk mean hipotetik variabel beban kerja sebesar 75 dan mean hipotetik variabel stres kerja sebesar 72,5, kedua variabel dinyatakan tergolong dalam kategori tinggi.

Kata kunci: beban kerja; karyawan; stres kerja;

CORELLATION OF WORKLOAD WITH WORK STRESS ON
EMPLOYEES IN SPPBE PT. MITHA SARANA WIJAYA

BY:

TOTO HARAVENTA MILALA

16.860.0022

ABSTRACT

This research aims to work stress is a feeling of pressure experienced by employees in dealing with work, which arises when there is a gap between individual abilities and the demands of their work, while workload is a number of activities that must be completed by employees within a certain period of time. The population of this study were 32 employees and the research sample was 32 people who were taken by the total sampling method, namely the sampling technique. This study uses two psychological scales, namely the workload scale and the work stress scale using a Likert scale model. The results of this study indicate the correlation coefficient $r_{xy} = 0.493$ with $p = 0.004$ ($p < 0.050$), meaning that there is a positive relationship between workload and work stress. With these results, the hypothesis in this study that there is a positive relationship between workload and work stress is acceptable. A positive correlation coefficient value indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive. Workload provides an effective contribution of 24.3%. The empirical mean of the workload variable obtained is 92.84 while the empirical mean of the work stress variable is 95.41 and the hypothetical mean of the workload variable is 75 and the hypothetical mean of the work stress variable is 72.5, both variables are classified as high category.

Keywords: workload; employee; work stress;

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, karunia dan kesempatan yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “ *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya*, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi Universitas Medan Area. Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasa yang digunakan, karena ada keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun diri demi kesempurnaan peneliti.

Dalam penelitian skripsi ini peneliti tidak terlepas dari berbagai hambatan dalam penyelesaiannya. Namun karena berkat karunia-Nya dan bantuan dari semua pihak serta usaha yang maksimal, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Atas bantuan tersebut, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddi, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

5. Ibu Findy Sury, S.Psi, M.Si., selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak membantu peneliti, mengarahkan, meluangkan waktu, memberikan saran dan dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas bimbingan yang tulus dari ibu dan memudahkan peneliti dalam setiap urusan demi lancarnya penelitian skripsi ini semoga Tuhan selalu memberkati, diberikan kesehatan dan rezeki sehingga bisa untuk terus memberikan ilmu pengetahuan.
6. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Psi., selaku sekretaris yang telah menyediakan waktunya untuk dapat hadir dan memberikan saran-sarannya untuk peneliti agar karya tulis ini menjadi lebih baik dan terimakasih atas dukungannya dalam proses pengerjaan skripsi.
7. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si., selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu dan memberikan arahan dan masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Bapak Syafrizaldi, Psi, M.Psi, selaku ketua pada sidang keserjanaan saya, terima kasih telah menyediakan waktu dan arahnya
9. Seluruh dosen dan staf pegawai Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti yang turut membantu selama perkuliahan di Fakultas Psikologi.
10. Bapak Eka Suriamin selaku Direktur PT. Mitha Sarana Wijaya, tidak terlepas dari pimpinan bapak saya boleh meneliti di perusahaan tersebut.
11. Bapak Ferdinand Lumban Tobing, selaku HR Manager dari SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya yang telah memberikan izin dan kesempatan

kepada peneliti untuk mengadakan penelitian.

12. Bapak Benni Purba, selaku Manager Operasional yang telah membantu peneliti dalam proses pengambilan data.
13. Seluruh karyawan yang telah memberikan bantuan bagi peneliti dalam mengadakan penelitian.
14. Teristimewa untuk orangtua saya Ayah Rancang Sembiring dan Ibu tercinta Sabariyati Br Ginting (Alm), terimakasih untuk kasih sayang, segala doa, semangat dan segalanya yang tidak dapat dihitung dan disebutkan satu persatu serta dukungan agar penelitian skripsi ini dapat segera diselesaikan. Semoga Kalian bangga dengan terselesaikannya studi S1 ini.
15. Terima kasih buat Kakak Tua saya Destaria Br Milala dan Abang Tua saya Sopian Surbakti yang selalu memberikan semangat kepada peneliti, membantu memberikan apa yang peneliti butuhkan dan memberikan saran-saran agar peneliti tidak menyerah.
16. Terima kasih buat Kakak Tengah saya Melly Sari Br Milala, yang selalu memberikan semangat kepada peneliti dan memberikan saran-saran agar peneliti tidak menyerah.

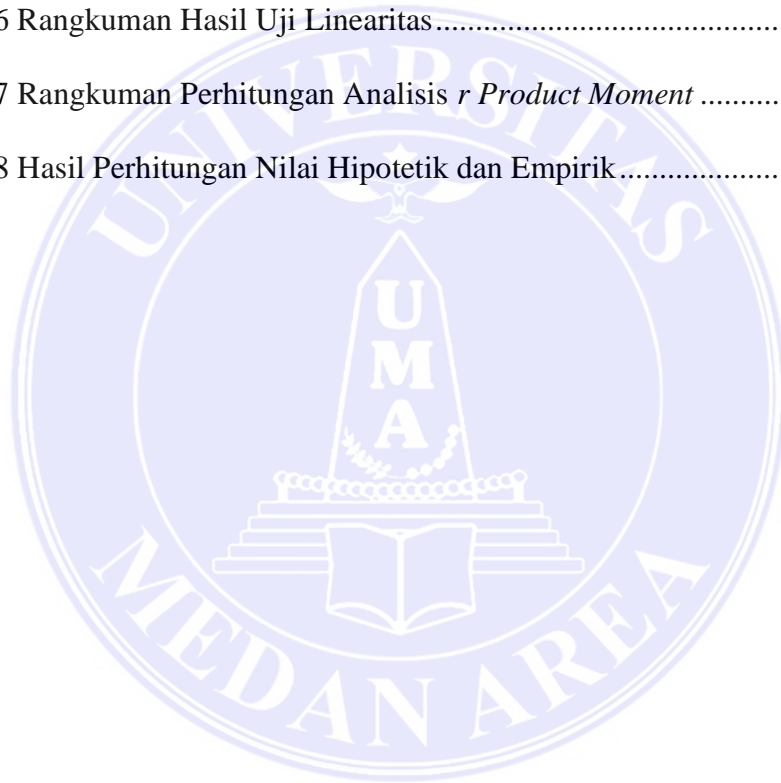
DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	ii
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	10
A. STRES KERJA	9
1. Pengertian Stres Kerja	9
2. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja.....	10
3. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	15
4. Strategi Management Stres Kerja.....	18
B. BEBAN KERJA.....	19
1. Pengertian Beban Kerja.....	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	21
3. Aspek-Aspek Beban Kerja	24
4. Pengukuran Beban Kerja	26
C. HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA.....	27
D. KERANGKA KONSEPTUAL	29
E. HIPOTESIS.....	29
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	30

A. Tipe Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
D. Subjek Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Validitas Dan Reliabilitas	35
G. Analisis Data	37
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	39
B. Persiapan Penelitian.....	40
C. Pelaksanaan Penelitian.....	43
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	47
E. Pembahasan.....	53
BAB V : Simpulan dan Saran.....	56
A. Simpulan.....	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba	42
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Skala Stres kerja Sebelum Uji Coba.....	43
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba.....	46
Tabel 4 Distribusi Penyebaran Skala Stres kerja Setelah Uji Coba	47
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	48
Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	49
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	50
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Hipotetik dan Empirik.....	52



DAFTAR LAMPIRAN

- I. Data Mentah Screening Stres Kerja dan Beban Kerja
- II. Data Mentah Stres Kerja
- III. Data Mentah Beban Kerja
- IV. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja dan Beban Kerja
- V. Uji Normalitas
- VI. Uji Linearitas Hubungan
- VII. Uji Korelasi
- VIII. Skala Stres Kerja dan Beban Kerja



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini penggunaan LPG sangat berkembang dengan pesat. LPG digunakan sebagai bahan bakar pengganti minyak tanah. Seiring banyaknya orang memilih untuk menggunakan LPG dari pada minyak tanah, berdampak pada jumlah permintaan yang semakin meningkat. Sebagai distributor PT.PERTAMINA berusaha untuk memenuhi kebutuhan pasar, salah satu cara yang dilakukan adalah penambahan agen-agen resmi LPG dan SPPBE.

Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) serta filling plant yang bertugas untuk mengangkut, mengisikan dan menyerahkan LPG baik dalam bentuk tabung kepada agen yang ditunjuk oleh PERTAMINA yang dilakukan di area *filling hall*. SPPBE turut berpartisipasi dalam menyukseskan program konveksi minyak tanah ke LPG dan untuk mempermudah mendapatkan LPG di masyarakat, agar program tersebut dapat tercapai tentunya membutuhkan peran karyawan.

Karyawan atau sumberdaya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset-aset perusahaan yang bernafas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernafas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang dan sebagainya. Keunikan aset aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, karena aset SDM

memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku sehingga dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan.

Karyawan selalu mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan.

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan atau organisasi, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres kerja. Stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga menimbulkan stres kerja berbagai taraf menurut Suwatno dan Priansa(2018).

Menurut Rivai (dalam Sari dan Rayni, 2020), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri pegawai berkembang macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Sedangkan Menurut Wijono(dalam Panengah, 2012),mendefenisikan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu.

Menurut T.Cox (dalam Suwatno dan Priansa 2018), dampak dari stres yang mungkin muncul, dampak subjektif seperti, kekhawatiran, kelesuan, kebosanan,

depresi, kelelahan, frustrasi. Dampak perilaku seperti, peledakan emosi dan perilaku impulsif. Dampak kognitif seperti, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian, sangat peka terhadap kritik, kecemasan/hambatan mental. Dampak fisiologis seperti, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat. Dampak kesehatan seperti, sakit kepala dan migran, mimpi buruk, sulit tidur. Dampak organisasi seperti terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja dan menurunnya keikatan kerja.

Stres kerja merupakan gejala penting untuk diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam suatu pekerjaan, karena stres kerja menjadi masalah penting di perusahaan karena sering kali menghambat laju para karyawan sehingga merugikan perusahaan.

SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) merupakan perusahaan swasta yang membantu PT. Pertamina (Persero) dalam mengelola gas elpiji dengan mengisi dan mendistribusikan tabung gas elpiji kepada masyarakat. PT. Mitha Sarana Wijaya bergerak di bidang jasa pengisian dan pendistribusian gas elpiji 3 kg, yang mempunyai karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya karyawan yang bekerja di area *Filling Hall* yang tugasnya membongkar, mengisi dan muat bulk elpiji mobil agen yang masuk ke area tersebut. Mengingat pekerjaan dilakukan secara kontiniu atau terus sehingga memunculkan resiko stres yang bisa timbul oleh karena kesalahan manusia, maupun lingkungan.

Survey awal yang dilakukan peneliti di PT. Mitha Sarana Wijaya bahwa terdapat stres kerja yang dirasakan pada pekerjaan yang di tekuni oleh pekerja terkhusus di area *Filling Hall*. Karyawan-karyawan yang berada pada bagian kerja ini dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan

serta mampu menyelesaikan target pembongkaran sampai ke tahap muat mobil agen yang ditentukan oleh Pertamina setiap harinya. Karyawan memandang target yang ditentukan terlalu tinggi tetapi di sisi lain job desk pekerjaan di area filling hall tersebut memang demikian, yang sudah di sepakati bersama pada saat melamar pekerjaan. Hal tersebut menimbulkan sakit kepala pada karyawan saat melakukan pekerjaan karena memandang target yang ditentukan terlalu tinggi walaupun target setiap harinya memang berbeda.

Hal ini pun dikuatkan dengan wawancara dengan salah seorang karyawan.

“Saya bekerja di sini sudah 8 bulan lebih, bisa dibilang tubuh saya tahan dengan pekerjaan tersebut, walaupun sering merasakan sakit kepala, sulit tidur, ada juga rekan kerja yang tidak tahan bekerja sebulan dua bulan bekerja dan memutuskan untuk keluar, karena pekerjaan tersebut cukup berat karena betul-betul menguras tenaga, kami bekerja di area filling hall menggunakan rotasi kadang bekerja di pengisian bulk elpiji 3Kg dan kadang di pembongkaran bulk elpiji di mobil agen, 1 mobil agen terdapat 560 bulk elpiji kosong dibongkar, diisi dan dimuatkan lagi. Target setiap harinya berbeda bisa 25, 27 dan kadang rekan kerja tidak hadir ditambah target mobil agen yang harus diisi mencapai 30, hal tersebut memperlambat proses bongkar muat dan pasti beban yang diterima semakin meningkat akibat rekan kerja tidak hadir bekerja dan kemungkinan bekerja lembur, (Sym, 07 Juli 2021).

Pernyataan dari karyawan tersebut menunjukkan stres akibat tanggungan beban dari perusahaan dan rekan kerja yang tidak hadir sehingga beban kerja yang diterima semakin tinggi. Hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap keadaan psikologis karyawan berupa Stres Kerja, karena efek dari beban kerja tersebut karyawan tidak hadir bekerja di hari berikutnya, dibuktikan dengan pernyataan manager operasional (wawancara dengan manager operasional).

“Seharusnya pembongkaran bulk elpiji kosong yang terdapat di mobil agen dilakukan oleh tiga karyawan karena satu karyawan tidak hadir bekerja beralasan sakit kepala, tidak enak badan efek dari bekerja di hari sebelumnya, maka pekerjaan dilakukan oleh dua karyawan, sehingga memperlambat proses bongkar sampai tahap muat dan menguras tenaga yang lebih, dengan begitu dua karyawan yang hadir berpeluang tidak hadir bekerja di hari berikutnya dan benar adanya karyawan tersebut tidak hadir bekerja di hari berikutnya beralasan sakit kepala, juga terdapat karyawan yang menghindari pekerjaan dengan alasan pesta keluarga seharusnya hal tersebut harus dipikirkan, jika kita sudah bekerja hendaknya kita menghargai pekerjaan kita karena mengenai job desk pekerjaan sudah di bicarakan dari awal dan telah disepakati, mengenai target memang di tentukan oleh pihak pertamina dan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk menyelesaikannya, dan sanksi bagi karyawan yang sering tidak hadir potong gaji ditambah mengasih surat peringatan jika terus berlanjut pasti di keluarkan dan mengenai lembur kami memberi snack seperti bubur kepada karyawan, gaji tambahan lembur dan bonus kepada karyawan yang loyal dan akibat karyawan tidak hadir bekerja penyelesaian pekerjaan pasti semakin lambat dan untuk mengatasi hal tersebut kami mencari pekerja harian untuk membantu dan mobil agen yang datang lebih dari pukul 16.00 WIB, di alihkan pengisian ke hari berikutnya. (BP, 19 Februari 2022).

Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam bekerja disebabkan salah satunya adalah beban pekerjaan. Banyaknya tuntutan tugas atau beban menyebabkan para karyawan menjadi stres. Secara perilaku stres menimbulkan ketidakhadiran dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2019) terdapat beberapa faktor di tempat kerja yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu, faktor beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan tempat yang kurang memadai, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga dan konflik antar pribadi dengan pimpinan.

Beban kerja adalah suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu, apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, maka telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki menurut Gopher dan Doncin (dalam Rizky dan Afrianty, 2018). Sedangkan Menurut Nurmianto (dalam Arisandhi, 2017), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, mudah marah dan menimbulkan stres kerja menurut Manuaba(dalam Arisandhi, 2017).

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan. Setiap karyawan memiliki tuntutan dan tekanan dari pekerjaannya, yang apabila tidak mampu untuk mengatasinya individu tersebut akan mengalami tekanan mental dan emosional. Tekanan ini apabila dibiarkan secara terus-menerus akan menimbulkan stres pada individu yang

bersangkutan. Apabila individu mengalami stres maka akan berdampak terhadap psikologis para pekerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan.

Melihat fenomena yang terjadi hubungan beban kerja dengan stres kerja yang dialami karyawan adalah mengenai tuntutan pekerjaan terlalu tinggi, beban kerja yang menumpuk dan bekerja dalam tim mengharuskan untuk bekerja sama tetapi rekan kerja tidak hadir sehingga meningkatkan beban kerja. Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti membatasi tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di area *Filling Hall*, dimana peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah, apakah terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di area *Filling Hall* SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan oleh pimpinan perusahaan serta pembuatan kebijakan yang sesuai dengan keadaan yang terjadi, serta dapat mewujudkan harapan dari para karyawan ini.

2. Bagi Karyawan

Gambaran tingkat stres kerja dan beban kerja yang didapat dari penelitian ini dapat dijadikan suatu patokan dalam *me-manage* diri khususnya emosi dan mental dalam bekerja. Dan juga dapat dijadikan media untuk evaluasi diri, dimana bila hasilnya tinggi maka akan perlunya tindak lanjuti dengan penanganan tetapi bila hasil stres kerja rendah maka perlu dipertahankan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan sumber informasi untuk melakukan penelitian serupa dengan variabel penelitian beban kerja dan stres kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Soesmalijah Soewondo (dalam Suwatno dan Priansa 2018), mendefinisikan stres adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berintraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dari tuntutan-tuntutan individu dari pekerjaannya.

Sedangkan Ivancevich dan Matterson (dalam Suwatno dan Priansa 2018), memandang stres merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang.

Menurut Lazarus (dalam Natalia, dkk 2017) stres kerja adalah kejadian-kejadian di sekitaran kerja yang merupakan bahaya atau ancaman seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa, bosan, dan timbulnya stres kerja disebabkan beban kerja yang diterima melampaui batas-batas kemampuan pekerja yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama pada situasi dan kondisi tertentu.

Sedangkan King (dalam Asih, dkk 2018), menjelaskan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan, stres pada pekerjaan (*Job stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan

dengan pekerjaan. Sementara Mangkunegara(dalam Asih,dkk 2018) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilikukaryawan dalam melakukan pekerjaan bahkan di lingkungan sosial.

2. Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja bias terjadi yang disebabkan oleh beberapa factor. Menurut Ivancevich dan Matterson (dalam Suwatno dan Priansa 2018), stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Penyebab dari lingkungan fisik

Stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan di mana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres dari lingkungan fisik di sini. Diantaranya adalah: kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keleluasaan wilayah.

2. Stres dari tingkatan individu

Stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Yang termasuk ke dalam stres ini:

- a. Konflik peran. Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang

menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik.

- b. Peran yang rancu/tidak jelas. Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik berkaitan dengan tugas maupun tanggung jawab sehubungan dengan posisi.
 - c. Beban kerja yang berlebihan. Beban ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.
 - d. Tanggung jawab terhadap orang lain. Tanggung jawab akan berkaitan dengan pengambilan keputusan bagi berbagai pihak. Lebih jauh lagi, tanggung jawab ini dapat mengakibatkan berlebihnya beban kerja.
 - e. Kesempatan untuk mengembangkan karier. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasa kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai.
3. Stres dari kelompok dan organisasi
- a. Stres dari kelompok

Stres ini dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis. Stres dari kelompok antara lain:

- 1) Hilangnya kekompakan kelompok. Hilangnya kekompakan ini dapat mengakibatkan rendahnya moril kerja.

- 2) Tidak adanya dukungan. Yaitu dukungan dari sesama anggota kelompok.
- 3) Konflik intra dan inter kelompok. Yang dimaksud konflik di sini adalah adanya tindakan-tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih

b. Stres dari organisasi

Stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam stres dari organisasi, antara lain:

- 1) Iklim organisasi. Iklim dapat mempengaruhi tingkah laku di antara individu-individunya atau di antara kelompoknya dan juga interaksi di antara mereka.
- 2) Struktur organisasi. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres.
- 3) Teritorial organisasi. Teritorial organisasi ini berkaitan dengan bagian-bagian organisasi yang dirasakan akrab, di luar itu sebagai wilayah yang asing. Sehubungan dengan teritori organisasi ini maka dapat dikatakan bahwa perubahan pada pola keakraban dapat menjadi pemicu bagi timbulnya stres pada seseorang.
- 4) Teknologi. Yang dimaksud teknologi di sini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau

output yang diinginkan, jika peralatan yang diperlukan tersebut kurang menunjang pekerjaan maka hal tersebut bisa menimbulkan stres.

- 5) Pengaruh pimpinan. Pengaruh ini bersumber dari tingkat kewenangan dan kekuasaan. Ada yang nampak lebih memperhatikan dan mampu bekerja sama dengan pekerjaanyadan ada yang menggunakan pengetahuannya tentang politis untuk kepentingan pribadinya dan lain-lain. Pengaruh pimpinan dapat dipandang sebagai faktor stres, tergantung bagaimana individu dan situasi saat itu.

Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa faktor penyebab stres karyawan, antara lain sabagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan .
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Hurrell, dkk (dalam Asih, dkk 2018), mengungkapkan bahwa faktor pembuat stres dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, diantaranya:
 - 1) Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, *hygiene*)

2) Tuntutan tugas (*shift* kerja, beban kerja berlebih atau sedikit) atau *workload*.

b. Peran individu dalam organisasi, meliputi:

1) Konflik peran:

a) Pertentangan antara tugas-tugas yang di lakukan dengan tanggung jawab yang di miliki

b) Tugas-tugas yang harus di lakukan yang menurut padangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.

c) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi seseorang.

d) Pertentangan dengan nilai-nilai keyakinan pribadinya sewaktu melaksanakan tugasnya.

2) Ketidakjelasan peran meliputi, meliputi:

a) Ketidak jelasan dari sasaran-sasaran

b) Kesamaran tentang tanggung jawab

c) Ketidak jelasan tentang prosedur kerja

d) Kesamaran tentang apa yang diharapkan

e) Ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan

3) Pengembangan karier, meliputi faktor:

a) Peluang untuk menggunakan jabatan sepenuhnya

- b) Peluang untuk menggunakan keterampilan yang baru
 - c) Penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan-keputusan menyangkut karier.
- c. Hubungan dalam pekerjaan
- Hubungan yang baik baik dengan kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga kesehatan organisasi.
- d. Struktur dalam organisasi
- Sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta *support*.
- e. Tuntutan di luar pekerjaan
- Meliputi isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi, konflik, tuntutan perusahaan, ini semua adalah faktor diluar pekerjaan yang menjadi sumber stres.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah stressor lingkungan fisik, stressor individu, stressor kelompok, stressor keorganisasian, tuntutan fisik dan tuntutan tugas.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja di kategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Robbins (2006) meliputi:

a. Ciri Fisiologis

Hal ini dapat dilihat dari orang yang terkena stres antara lain; sakit kepala,

sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.

b. Ciri Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung dan kebosanan.

c. Ciri Perilaku

Ciri stres yang terkait dengan perilaku meliputi mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak menepati janji, suka mencari kesalahan orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk dan tidur tidak teratur.

Sedangkan menurut Beehr dan Newman (2000) tentang aspek-aspek stres kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Fisiologis

Bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernapas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai symptoms fisiologis adalah meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan resiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler, mudah lelah fisik, kepala pusing, sakit kepala, ketegangan otot, gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah, sulit tidur, sering berkeringat, telapak tangan berkeringat.

b. Psikologis

Stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah kecemasan, ketegangan, mudah marah, sensitive dan jengkel, kebingungan, gelisah, depresi, mengalami ketertekanan perasaan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi, hilangnya kreativitas, tidak bergairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa, dan rasa percaya diri menurun..

c. Tingkah laku (*behavioral*)

Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa simptoms perilaku pada aspek tingkah laku adalah penundaan, menghindari pekerjaan, absensi, menurunnya performansasi, dan produktivitas, makan secara berlebihan,/hilang, tindakan berlebihan, menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga, tidak berminat berhubungan dengan orang lain..

Menurut Luthans (2006) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology*, dan *Behavior*.

a. *Physiology* (fisiologi)

Masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan, kemampuan untu melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskulosketal (otot dan rangka) seperti rasa sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare

dan sembelit,

b. *Psychology* (psikologikal)

Ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tahap agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.

c. *Behavior* (tingkah laku)

Memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stres pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

4. Strategi Management Stres Kerja

Secara umum strategi manajemen stres kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan social Menurut Margiati (dalam Husain, 2019) : a. Strategi Penanganan individual Yaitu strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif. Artinya, jika seorang pegawai merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para pegawai tersebut seharusnya rehat sejenak (time out) terlebih dahulu. Cara time out ini bias macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja,

keluar ke ruangan istirahat (jika menyediakan). Pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka dengan air dingin atau berwudhu bagi orang muslim, dan sebagainya.

2) Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bias di lakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, pegawai dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian pegawai yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam kantor dimana ia mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang dapat dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa, Serta melakukan diet dan fitness. Beberapa cara yang bias ditempuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi garam dan makan yang mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulu tangkis, dan sebagainya Menurut Baron & Greenberg (dalam Husain, 2019).

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Dhania (dalam Putu dan Ida, 2015) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik dan psikis.

Sedangkan Riggio (dalam Putu dan Ida, 2015) beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja.

Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menyelesaikan sejumlah kegiatan dan keadaan dimana karyawan harus menyelesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka dan Sudiajeng (dalam Hutabarat, 2018), faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal yaitu:

1. Tugas (task)

Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alatbantu kerja, dan lain-lain.

2. Organisasi

Organisasikerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.

3. Lingkungan

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan pada pekerja adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik seperti, suhu kelembaban udara, intensitas penerangan, kebisingan, getaran mekanis, dan tekanan udara.
- b. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain.

- c. Lingkungan kerja biologis seperti bakteri, virus, dan parasit, jamur, serangga, dan lain-lain.
- d. Lingkungan kerja psikologis seperti penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja, pekerja dan atasan, pekerja dengan keluarga, pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi pekerja di tempat kerja.

Faktor internal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri sebagai akibat adanya aspek dari beban kerja eksternal. Aspek tersebut dikenal strain menurut Tarwaka dan Sudiajeng (dalam Hutabarat, 2018). Faktor internal tersebut adalah:

1. Faktor Somatis

Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

2. Faktor Psikis

Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihindari ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor beban kerja terdiri dari faktor internal dan eksternal yaitu tugas seperti beban kerja, organisasi seperti waktu kerja, waktu istirahat, lingkungan, somatis seperti jenis kelamin, umur dan psikis seperti persepsi, motivasi.

3. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Munandar (2001) terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

1. Beban kerja sebagai tuntutan fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

2. Beban kerja sebagai tuntutan tugas

Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sedikit berbeda dengan Tarwaka (2011) menyebabkan aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu:

1. Beban waktu

Beban waktu, menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.

2. Beban usaha mental

Beban usaha mental, yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan psikologis

Beban tekanan psikologis, yang menunjukkan angka resiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi. Pandangan pekerja terhadap beban kerja yang harus selesai dalam waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian mengenai beban kerja diatas dapat disimpulkan terdapat tiga aspek beban kerja. Ketiga aspek tersebut adalah: Aspek beban mental, merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Aspek beban fisik, merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Aspek waktu, merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

4. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas (dalam Krisna 2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. *Work Sampling*

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada *work sampling* dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.

- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

Arika (2011) mengemukakan indikator mengukur beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap bagaimana semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.
2. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap seberapa besar tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.
3. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja dan istirahat yang diberikan perusahaan. Kerja secara bergilir Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap jadwal shift kerja yang diberikan karyawan.
4. Pelimpahan tugas dan wewenang Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.
3. Faktor somatis (kondisi kesehatan) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.
6. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya) Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan Spector dan Jex (dalam Kumalasari 2014) indikator untuk mengukur beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kecepatan kerja

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja dapat dinilai dengan work sampling, study time, daily log, tugas fisik, tugas mental, waktu kerja, pelimpahan tugas, jumlah kerja dan kecepatan kerja.

C. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Stres kerja merupakan hal yang sangat mengganggu pekerjaan. Jika karyawan mengalami stres kerja, maka pekerjaan karyawan tersebut juga pasti akan terganggu. Terjadinya stres akibat kerja secara khusus akan dapat menurunkan produktivitas kerja antara lain seperti meningkatnya angka absensi dan meningkatnya turnover pekerja. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan menurut Rivai (2004).

Banyak faktor penyebab stres kerja. Menurut Greenberg (2003) stres kerja dipengaruhi oleh kondisi kerja, beban kerja yang berlebihan, peran yang ambigu, konflik peran, perkembangan karir, hubungan relasi di tempat kerja yang kurang baik. Salah satu yang sangat mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja.

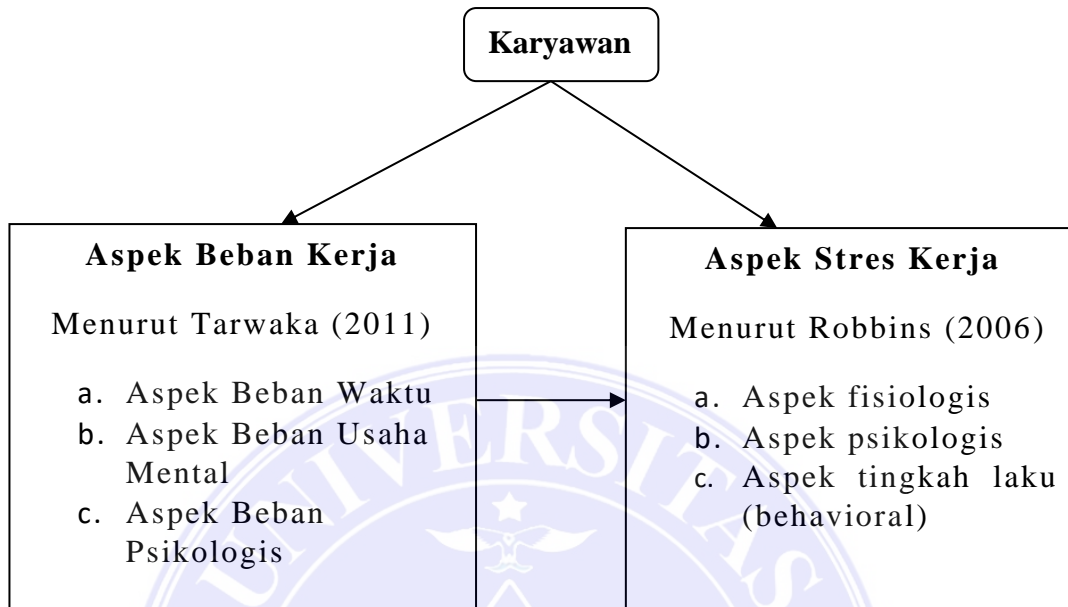
Beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan menurut Schultz dan Schultz (2006)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arisandhi (2017) pada pegawai bagian tata usaha dan keuangan di perusahaan gula kebon agung malang, menyatakan terdapat hubungan positif signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai kantor di PG. Kebon Agung Malang, hal ini dapat dilihat dari r hitung sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai r_{tabel} pada taraf nyata α 0,05 dengan $df=66$ sebesar 0,235. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Karena koefisien korelasi (r_{hitung}) bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel searah. Apabila beban kerja rendah maka stres kerja juga akan rendah, begitu pula sebaliknya bila beban kerja tinggi maka stres kerja juga akan tinggi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Panengah (2012) pada pekerja di sentra industri gamelan wirun sukoharjo, menyatakan ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dapat dilihat dari hasil uji statistik *Spearman Rho* yang signifikan dengan $p\text{-value} = 0.000$ ($p= 0.00$).

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja.

D. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja karyawan. Dengan asumsi semakin tinggi beban kerja yang dilakukan maka semakin tinggi stres kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dilakukan maka semakin rendah stres kerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini diuraikan mengenai (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Populasi dan Sampel Penelitian, (E) Metode Pengumpulan Data, (F) Validitas dan Reliabilitas alat ukur, dan (G) Metode Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) tipe penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. 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 antara variabel, maka penelitian ini menggunakan korelasi productmoment.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen (terikat). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel Bebas : Beban Kerja

Variabel Terikat : Stres Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2013) definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang dialami di tempat kerja sebagai respon individu terhadap tekanan yang diterima karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya. Dalam mengukur skala stres kerja menggunakan skala aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek tingkah laku (*behavioral*).

2. Beban Kerja

Beban kerja yaitu persepsi karyawan terhadap tugas dengan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu atau kelompok. Dalam mengukur skala beban kerja menggunakan skala aspek-

aspek beban kerja menurut Tarwaka (2011) aspek beban waktu, aspek beban usaha mental dan aspek beban psikologis.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di area *Filling Hall* SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya. Jumlah populasi sebanyak 32 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu Sugiyono (2017). Arikunto berpendapat bahwa apabila subjek populasi dalam penelitian kurang 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 karyawan yang ada), yaitu keseluruhan karyawan yang bekerja di area *Filling Hall* yang berjumlah 32 karyawan. Sampel dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di area *Filling Hall* di SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya yang berjumlah 32 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan, penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono, total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala likert dengan total sampling, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Skala Likert di design untuk menilai sejauh mana subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Azwar, 2013). Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert yang dimanapenskalaan ini merupakan model penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai sikap (Azwar, 2013).

Prosedur penskalaan dengan teknik Likert didasari oleh dua asumsi yaitu :

- a. Setiap pernyataan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang favourable (mendukung) atau yang unfavourable (tidak mendukung).
- b. Jawaban individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh objek yang mempunyai sikap negatif.

Adapun penyusunan skala ini didasarkan pada tabel kerangka konseptual pada variabel-variabel penelitian, yaitu variabel X atau bebas (Beban Kerja) dan variabel Y atau terikat (Stres Kerja).

Kemudian variabel-variabel ini dijabarkan dalam sejumlah indikator yang kemudian dibuat butir-butir pernyataan untuk tiap indikator. Skala penelitian ini sendiri merupakan modifikasi dari skala Likert dengan pilihan jawaban yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Dengan pilihan jawaban tersebut diharapkan bagi responden dapat memberikan respon dari yang akan dipilih. Metode skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala beban kerja dan skala stres kerja.

1. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek beban kerja yang diungkap Tarwaka (2011) aspek beban waktu, aspek beban usaha mental dan aspek beban psikologis. Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable dalam format skala Likert, dengan empat pilihan jawaban untuk setiap empat butir pernyataan. Untuk butir favourable diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu : 4 “(SS)Sangat Setuju”, 3 “(S)Setuju”, 2

“(TS)Tidak Setuju” dan 1 “(STS) Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan untuk butir unfavourable diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu : 1 “(SS)Sangat Setuju”, 2 “(S)Setuju”, 3 “(TS)Tidak Setuju” dan 4 “(STS)Sangat Tidak Setuju”.

2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Robbins (2006) aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek tingkah laku (*behavioral*). Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable dalam format skala Likert, dengan empat pilihan jawaban untuk setiap empat butir pernyataan. Untuk butir favourable diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu : 4 “(SS)Sangat Setuju”, 3 “(S)Setuju”, 2 “(TS)Tidak Setuju” dan 1 “(STS) Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan untuk butir unfavourable diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu : 1 “(SS)Sangat Setuju”, 2 “(S)Setuju”, 3 “(TS)Tidak Setuju” dan 4 “(STS)Sangat Tidak Setuju”.

F. Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Suatu penelitian dikatakan baik atau tidak ditentukan oleh alat ukurnya. Karena itu suatu alat ukur sebelum digunakan harus memiliki syarat validitas dan reliabilitas. Validitas berasal dari *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut kasmadi (2013) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument atau

alat ukur. Dalam penelitian ini skala di uji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis productmoment angka kasar dari person, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (dalam kasmadi,2013) Dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R_{XY} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan total skor

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil perkalian setiap butir dengan skor total

$\sum x$ = Jumlah skor

$\sum y$ = Jumlah skor tiap pernyataan

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x.

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y.

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengarah pada keakuratan dan ketepatan dari suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Suryabrata (dalam Widodo,2006) menyatakan bahwa dalam arti yang paling luas, realibilitas alat ukur menunjuk kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan mencerminkan perbedaan atribut yang sebenarnya. Menurut suryabrata realibilitas alat ukur juga menuju derajat kekeliruan pengukuran tidak

dapat ditentukan dengan pasti melainkan hanya dapat diestimasi (dalam Widodo,2006). Untuk mengetahui berapa besar indeks realibilitas skala digunakan teknik alphacronbach, dengan rumusan sebagai berikut:

$$R11 = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum G^2}{GT}\right)$$

Keterangan :

R11: koefisien reliabilitas alpha

n : jumlah butir soal

$\sum G$: varians butir soal

Gt : varians tota

G. ANALISIS DATA

Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang dilakukan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan diarea *Filling Hall* SPPBE PT. Mitha Sarana Wijaya. Metode analisis statistik yang dipergunakan adalah analisis product moment. Maka dari itu terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali,2011). Pengujian normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dimana $r_{xy} = 0.493$ dengan $p = 0.004 < 0,05$. Ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dilakukan, maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya semakin rendah beban kerja yang dilakukan, maka semakin rendah stres kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Sumbangan efektif beban kerja terhadap stres kerja dilihat dari koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebesar 0,243. Ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan beban kerja sebesar 24,3% terhadap stres kerja. Sisanya sebesar 75,7% dari variabel lain yang tidak diteliti seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, balas jasa, dan lain-lain yang tidak diteliti.

3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik 92.84 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 75 melebihi bilangan SD atau SB yang besarnya 16.760. Dan Stres kerja yang diterima tergolong tinggi dengan nilai rata-rata empirik 95.41 selisihnya dengan nilai rata-rata hipotetik sebesar 72,5 melebihi bilangan SD atau SB sebesar 12.735

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Subjek Penelitian

Untuk para karyawan dapat menekan stres yaitu dengan meditasi, meditasi ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi biasa dilakukan diruangan khusus.

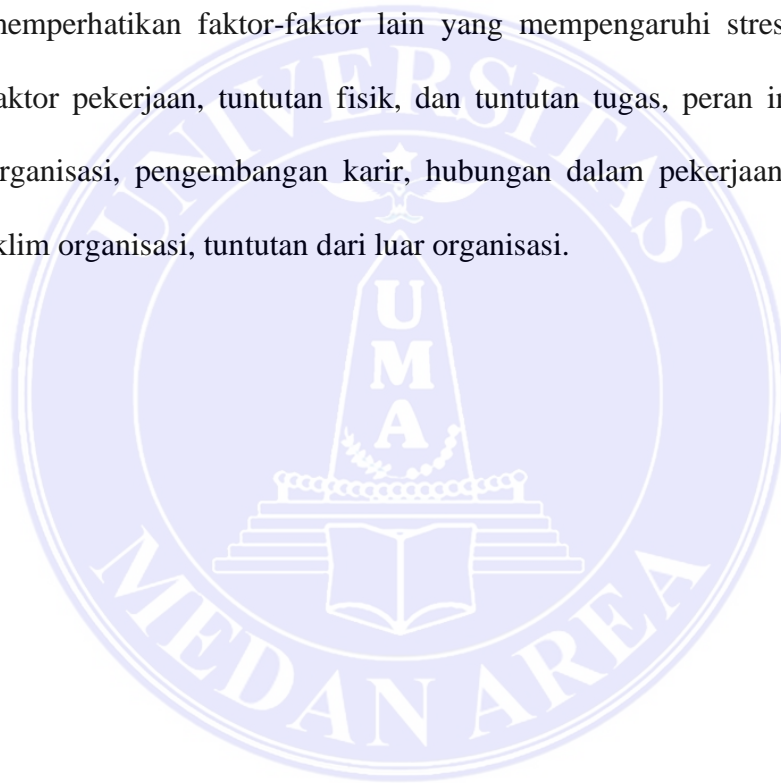
Melakukan relaksasi dan meditasi. Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, pegawai dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian pegawai yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentrasfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam kantor dimana ia mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang dapat dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata..

b. Pihak Perusahaan

Perusahaan diharapkan menambah alat yang dapat dioperasikan untuk mempermudah kerja karyawan dan tidak lagi memakan tenaga fisik yang lebih sehingga dapat mengurangi stres kerja akan beban kerja pada karyawan.

c. Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti stres kerja hendaknya turut memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti faktor pekerjaan, tuntutan fisik, dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

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 8/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)8/9/22

- Azwar.(2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Arika. (2011). Jurnal artikel analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendektan recommended weight limit.
- Arisandhi, RN. 2017. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Asih, Gusty Y., Widhiasty, Hardani & Dewi. 2018. *Stres Kerja*. Semarang : Semarang University Press
- Beehr, T.A and Newman, J.E., 2000, Job stres, Employee, Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review, *Journal Applied Psychology*.
- Belda.2019. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di Bidang Perdagangan Berjangka Komoditi Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Semarang
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husein, Herdianti. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Hutabarat, Julianus. 2018. *Kognitif Ergonomi Aplikasi Pada Pencatatan Batik Tulis Dan Sopir Angkutan Kota*. Malang : Mitra Gajayana
- Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses
- Kasmadi & Sunariah. 2013. *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Krisna, Melfita. 2012. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung. *Tesis*. Fakultas

Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit
Universitas Indonesia Depok

Kumalasari, Gusti Ayu. Peranan Beban Kerja, Hardiness, dan Iklas pada Burnout.
Tesis.2014

Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Munandar, AS (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Edisi 1, UI Press, Jakarta.

Natalia, L dkk. 2017. Hubungan Beban Kerja Mental Dan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Checker PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK Palembang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol.5 No.5, 239-245

Panengah, Yogi Inggit. 2012. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di Sentra Industri Gamelan Wirun Sukoharjo. *Skripsi*. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret

Putu MP & Ida BK. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Unad*. Vol.4 No. 5, 1149-1165

Ramadhan.2019. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK Cabang Iskandar Muda Medan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

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

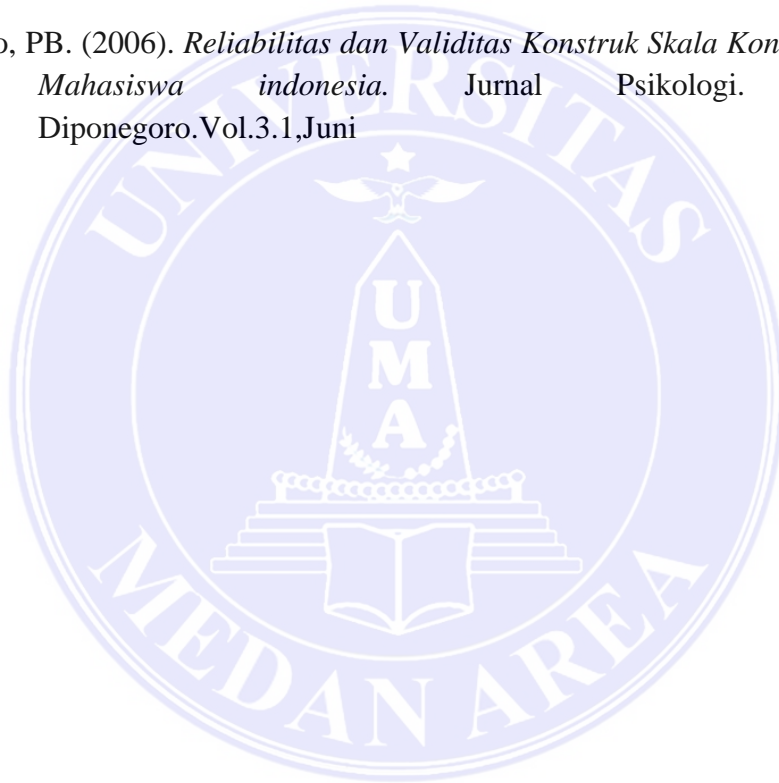
Rizky, Denizia., & Afrianty TW. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan *Work Life Balace* Sebagai *Intervening* (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 61 No.4, 47-53

Robbins, Stephen, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh

Sari,IP& Rayni.2020. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSI Nashrul Ummah Lamongan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*. Vol. 12 No. 1 9-17

Schultz, D., Schultz, S.E. 2006. *Psychology Work Today (9 Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Situmorang, Febrianto. 2018. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai RSUD. H. Abdul Manan Simatupang Kisaran. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Supangat, Andi. (2010) . *Statistika : Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametrik (3rd ed)*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press
- Widodo, PB. (2006). *Reliabilitas dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri untuk Mahasiswa indonesia*. *Jurnal Psikologi*. Universitas Diponegoro. Vol.3.1, Juni



Lampiran

Lampiran A

A. Data Penelitian Stres Kerja dan Beban Kerja



Stres Kerja																																
Nomor item pernyataan																																
No	Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Jumlah	
1	RS	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	104	
2	AR	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	
3	JST	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	99	
4	GG	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	1	2	4	4	4	90	
5	HAS	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	4	4	96	
6	ARS	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	101	
7	AA	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	86	
8	SP	2	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	85	
9	DS	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	101	
10	EN	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	99	
11	WA	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	91	
12	RP	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	101
13	AMA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	101	
14	AP	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
15	DK	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	90	
16	NY	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	108	
17	Y	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	101	
18	W	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116
19	BAP	2	2	1	3	1	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	3	3	79	
20	HIT	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	102	
21	IT	4	4	2	4	2	2	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	3	4	1	1	4	4	1	73	
22	BM	2	2	1	2	2	2	1	4	4	1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	1	3	1	1	2	2	1	2	4	4	74	
23	KYT	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	95	
24	ZN	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	87	

25	RTP	1	1	4	1	1	3	1	3	2	4	1	1	1	2	1	1	3	4	2	4	2	1	1	1	1	1	4	4	4	60
26	JT	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	108	
27	F	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	106	
28	B	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
29	LN	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	103
30	TS	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	108	
31	AH	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	4	3	4	4	104	
32	AB	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	4	4	102	

Beban Kerja																																
Nomor item pernyataan																																
No	Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah
1	RS	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	107
2	AR	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	72
3	JST	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	69
4	GG	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
5	HAS	4	1	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	100	
6	ARS	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	1	3	92
7	AA	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	86	
8	SP	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	54
9	DS	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	114
10	EN	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	98
11	WA	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	93	
12	RP	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	114
13	AMA	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	116
14	AP	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	103

15	DK	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	89
16	NY	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	104
17	Y	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	104
18	W	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	107
19	BAP	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	83
20	HIT	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	113
21	IT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	87
22	BM	1	1	1	2	3	2	3	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	3	2	2	3	3	1	1	1	56
23	KYT	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	91
24	ZN	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	97
25	RTP	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
26	JT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	89
27	F	1	1	2	2	1	1	4	4	2	3	3	1	1	1	4	1	1	2	1	3	4	4	2	1	4	4	1	1	1	62
28	B	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	89
29	LN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	118
30	TS	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	108
31	AH	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	95
32	AB	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	86

Lampiran B

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Stres Kerja

B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Beban Kerja



Reliability

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	38

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1	3,06	,878	32
X2	3,19	,821	32
X3	2,91	,818	32
X4	3,00	,916	32
X5	3,16	,723	32
X6	3,03	,967	32
X7	2,41	,875	32
X8	3,03	,740	32
X9	3,31	,821	32
X10	3,69	,471	32
X11	3,25	,762	32
X12	3,09	,818	32
X13	3,53	,567	32
X14	3,59	,665	32
X15	3,22	,870	32
X16	3,28	,888	32
X17	3,47	,671	32
X18	3,63	,609	32
X19	3,38	,793	32
X20	3,44	,801	32
X21	3,63	,492	32

X22	3,81	,471	32
X23	3,34	,701	32
X24	3,63	,793	32
X25	3,19	,644	32
X26	3,31	,693	32
X27	2,94	,716	32
X28	3,09	,893	32
X29	2,91	,995	32
X30	2,91	,734	32
X31	2,72	,888	32
X32	2,84	,847	32
X33	3,59	,560	32
X34	3,84	,369	32
X35	3,56	,669	32
X36	3,19	,644	32
X37	2,41	,875	32
X38	3,22	,870	32
Jumlah	123,06	14,087	32

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	119,72	178,209	,638	,906
X2	119,59	180,120	,596	,907
X3	119,88	187,339	,264	,911
X4	119,78	181,596	,465	,908
X5	119,63	181,339	,619	,906
X6	119,75	176,774	,631	,906
X7	120,38	187,661	,229	,912
X8	119,75	182,258	,556	,907
X9	119,47	178,193	,687	,905
X10	119,09	188,668	,389	,910
X11	119,53	180,451	,629	,906
X12	119,69	183,835	,425	,909
X13	119,25	193,290	,019	,913
X14	119,19	186,157	,403	,909
X15	119,56	190,254	,121	,913
X16	119,50	178,323	,624	,906
X17	119,31	182,544	,602	,907

X18	119,16	184,588	,541	,908
X19	119,41	180,378	,606	,906
X20	119,34	181,201	,560	,907
X21	119,16	187,620	,449	,909
X22	118,97	189,644	,312	,910
X23	119,44	182,577	,573	,907
X24	119,16	183,039	,478	,908
X25	119,59	191,733	,099	,912
X26	119,47	192,322	,058	,913
X27	119,84	181,620	,611	,907
X28	119,69	177,641	,650	,906
X29	119,88	179,145	,517	,908
X30	119,88	183,468	,498	,908
X31	120,06	180,125	,545	,907
X32	119,94	176,577	,739	,904
X33	119,19	187,125	,423	,909
X34	118,94	190,641	,308	,910
X35	119,22	186,886	,360	,910
X36	119,59	191,733	,099	,912
X37	120,38	187,661	,229	,912
X38	119,56	190,254	,121	,913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122,78	193,918	13,925	38

Reliability

Scale: Beban Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,954	34

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1	3,13	,660	32
X2	3,25	,880	32
X3	2,84	,954	32
X4	3,28	,683	32
X5	3,28	,634	32
X6	3,19	,896	32
X7	2,88	,707	32
X8	3,19	,592	32
X9	3,09	,777	32
X10	2,94	,669	32
X11	3,03	,740	32
X12	3,28	,581	32
X13	3,06	,801	32
X14	3,13	,871	32
X15	2,81	,998	32
X16	2,91	,893	32
X17	3,09	,777	32
X18	3,25	,880	32
X19	2,84	,954	32
X20	3,03	,740	32
X21	3,13	,871	32
X22	3,06	,840	32

X23	3,28	,581	32
X24	3,09	,777	32
X25	3,19	,592	32
X26	3,28	,634	32
X27	2,81	1,030	32
X28	3,19	,592	32
X29	3,19	,592	32
X30	3,25	,880	32
X31	3,25	,880	32
X32	2,91	,893	32
jX33	2,09	,296	32
X34	2,84	,954	32
Jumlah	104,06	16,829	32

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	100,94	286,448	-,164	,958
X2	100,81	257,383	,888	,951
X3	101,22	264,434	,576	,953
X4	100,78	266,499	,729	,952
X5	100,78	266,951	,766	,952
X6	100,88	265,145	,592	,953
X7	101,19	268,157	,629	,953
X8	100,88	272,177	,547	,954
X9	100,97	263,902	,741	,952
X10	101,13	279,661	,139	,956
X11	101,03	267,515	,626	,953
X12	100,78	273,209	,504	,954
X13	101,00	262,774	,763	,952
X14	100,94	260,770	,771	,952
X15	101,25	259,032	,722	,952
X16	101,16	260,007	,778	,952
X17	100,97	263,902	,741	,952
X18	100,81	257,383	,888	,951
X19	101,22	264,434	,576	,953
X20	101,03	267,515	,626	,953
X21	100,94	260,770	,771	,952
X22	101,00	281,290	,044	,957

X23	100,78	273,209	,504	,954
X24	100,97	263,902	,741	,952
X25	100,88	272,177	,547	,954
X26	100,78	266,951	,766	,952
X27	101,25	271,032	,328	,956
X28	100,88	272,177	,547	,954
X29	100,88	272,177	,547	,954
X30	100,81	257,383	,888	,951
X31	100,81	257,383	,888	,951
X32	101,16	260,007	,778	,952
X33	101,97	283,773	-,064	,956
X34	101,22	264,434	,576	,953

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
104,06	283,222	16,829	34

NPar Tests

Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Beban Kerja	32	92,84	16,760	54	118
Stres Kerja	32	95,41	12,735	60	116

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Beban Kerja	Stres Kerja
N		32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	92,84	95,41
	Std. Deviation	16,760	12,735
Most Extreme Differences	Absolute	,154	,174
	Positive	,067	,099
	Negative	-,154	-,174
Kolmogorov-Smirnov Z		,871	,982
Asymp. Sig. (2-tailed)		,434	,290
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Means

Case Processing Summary						
Cases						
Included		Excluded		Total		
N	Percent	N	Percent	N	Percent	

Stres Kerja * Beban Kerja	32	100,0%	0	0,0%	32	100,0%
---------------------------	----	--------	---	------	----	--------

Report			
Stres Kerja			
Beban Kerja	Mean	N	Std. Deviation
54	85,00	1	.
56	74,00	1	.
62	106,00	1	.
69	99,00	1	.
72	82,00	1	.
83	79,00	1	.
86	92,67	3	8,327
87	73,00	1	.
89	85,75	4	19,805
91	95,00	1	.
92	101,00	1	.
93	91,00	1	.
95	104,00	1	.
97	87,00	1	.
98	99,00	1	.
100	96,00	1	.
103	116,00	1	.
104	104,50	2	4,950
107	110,00	2	8,485
108	108,00	1	.
113	102,00	1	.
114	101,00	2	,000
116	101,00	1	.
118	103,00	1	.
Total	95,41	32	12,735

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	3615,802	23	157,209	,891	,615
		Linearity	1224,180	1	1224,180	6,936	,030
		Deviation from Linearity	2391,622	22	108,710	,616	,825
	Within Groups		1411,917	8	176,490		
	Total		5027,719	31			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Beban Kerja	,493	,243	,848	,719

Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Beban Kerja	92,84	16,760	32
Stres Kerja	95,41	12,735	32

Correlations			
		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,493**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	32	32
Stres Kerja	Pearson Correlation	,493**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	32	32

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

HASIL PENELITIAN

Daftar Tabel

1. Uji Reliabilitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,954	Reliabel
Stres Kerja	0,911	Reliabel

Kriteria: $\alpha > 0,70$ maka dinyatakan reliabel

2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	P	Keterangan
Beban Kerja	92,84	16,760	0,871	0,43	Normal
Stres Kerja	95,41	12,736	0,982	0,29	Normal

Kriteria $P(\text{sig}) > 0.05$ maka dinyatakan sebaran normal

3. Hasil Perhitungan Uji Linieritas

Korelasional	F	P (sig)	Keterangan
X – Y	0,616	0,825	Linier

Kriteria : $P^{\text{Deviation from Linearity}} > 0.05$ maka dinyatakan linier

4. Hasil Analisis Uji Korelasi

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koef. Det. (r^2)	P	BE%	Ket
X – Y	0,493	0,243	0,004	24,3%	Signifikan

Kriteria : $P < 0.05$ maka dinyatakan ada hubungan

5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB/SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Beban Kerja	16,760	75	92,84	Tinggi
Stres Kerja	12,735	72,5	95,41	Tinggi



IDENTITAS RESPONDEN

NAMA INISIAL : _____

USIA : _____

PENDIDIKAN TERAKHIR : _____

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Anda bebas menentukan pilihan yang sesuai dengan diri anda sendiri, setiap pertanyaan dalam instrument penelitian ini dilengkapi empat pilihan jawaban : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban mengenai pernyataan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan anda saat ini.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Selama saya bekerja nafas saya terasa sesak ketika terlalu banyak menghadapi pekerjaan	√			

SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Selama saya bekerja, nafas saya terasa sesak ketika terlalu banyak menghadapi pekerjaan.				
2.	Saya kehilangan nafsu makan saat dikantor				
3.	Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya terasa kaku				

4.	Tubuh saya menjadi mudah capek karena pekerjaan saya				
5.	Saya selalu semangat ketika kerja lembur				
6.	Akhir-akhir ini saya melakukan pekerjaan dengan tergesa-gesa				
7.	Akhir-akhir ini saya merasa kurang konsentrasi dalam bekerja				
8.	Saya melakukan pekerjaan dengan tenang				
9.	Ketika menghadapi pekerjaan yang banyak, saya tidak pernah mengalami gangguan pernafasan				
10.	Pola makan saya tetap stabil walaupun pekerjaan saya banyak				
11.	Tubuh saya tidak mengalami ketegangan otot ketika menghadapi pekerjaan yang banyak sekalipun				
12.	Kondisi pekerjaan yang tidak kondusif membuat saya sulit mengontrol emosi				
13.	Keinginan merokok pada diri saya meningkat dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan yang dihadapi				
14.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat meski banyak pekerjaan yang harus dikerjakan				
15.	Saya mengalami susah tidur karena pekerjaan				
16.	Akhir-akhir ini kepala saya sering mengalami migran saat sedang bekerja				
17.	Akhir-akhir ini saya kurang semangat ketika bekerja sampai lembur				
18.	Saya mampu mengontrol emosi dalam bekerja				

19.	Pekerjaan saya yang banyak mengeluarkan kekuatan fisik menuntut saya untuk menjalani pola hidup sehat seperti tidak merokok				
20.	Saya berusaha agar tubuh saya tetap kuat meskipun melakukan pekerjaan yang banyak				
21.	Saya mudah menyalahkan rekan kerja saya jika dia lalai dalam mengambil tindakan				
22.	Akhir-akhir ini saya merasa kinerja saya menurun				
23.	Akhir-akhir ini saya cemas memikirkan pekerjaan yang belum selesai				
24.	Pekerjaan yang banyak membuat saya tertekan dalam menyelesaikannya				
25.	Saya selalu berusaha konsentrasi dalam bekerja				
26.	Saya tidak bisa menjalin hubungan yang baik dengan seluruh karyawan atau rekan kerja				
27.	Saya sering sekali melakukan hal-hal atau mencari alasan untuk menunda pekerjaan				
28.	Saya tidak dapat mengontrol keinginan saya untuk marah bila menemui masalah dalam pekerjaan				
29.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan seluruh karyawan atau rekan kerja				
30.	Pekerjaan yang berat membuat saya kelelahan, sehingga saya memilih untuk tidak masuk kerja keesokan harinya				
31.	Waktu tidur saya tetap seperti biasa walaupun melakukan pekerjaan yang sangat melelahkan				
32.	Saya selalu dalam kondisi prima dalam bekerja				

33.	Saya cenderung menghindari sikap mencari-cari kesalahan teman sejawat saya saat melakukan suatu pekerjaan				
34.	Walaupun saya lelah akibat pekerjaan di hari sebelumnya, saya memilih untuk tetap masuk bekerja				
35.	Jika ada masalah dalam pekerjaan saya memilih untuk tetap tenang				
36.	Saya merasa kinerja saya selalu menjadi yang terbaik				
37.	Saya tidak cemas menghadapi pekerjaan saya				
38.	Pekerjaan yang banyak membuat saya semakin bersemangat dalam menyelesaikannya				

SKALA II

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan ini sangat menyita waktu saya				
2.	Pekerjaan saya membuat jam istirahat saya berkurang				
3.	Saya membutuhkan waktu ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan saya seperti bongkar muat bulk elpiji				
4.	Saya selalu kehilangan kesabaran menghadapi pekerjaan saya				
5.	Saya sering mengalami konflik dengan teman kerja				

6.	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi beratnya pekerjaan				
7.	Pekerjaan ini menuntut saya untuk bertahan di segala kondisi				
8.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tergesa-gesa				
9.	Pekerjaan yang saya lakukan di evaluasi oleh pimpinan sehingga saya cemas				
10.	Saya merasa tertekan pada saat melakukan pekerjaan ini				
11.	Saya masih bisa bersantai ditengah jam kerja saya				
12.	Jam istirahat saya masih tetap terlaksana dengan baik				
13.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
14.	Hubungan saya dengan teman kerja dalam melakukan pekerjaan baik-baik saja				
15.	Saya merasa keterampilan saya dapat digunakan dengan baik dalam bekerja				
16.	Pekerjaan ini membuat saya lebih bahagia dan terhindar dari stres				
17.	Di dalam kantor saya tidak mengerti tugas apa yang harus saya kerjakan				
18.	Saya tidak terbebani dengan pekerjaan ini				
19.	Saya lebih mementingkan pekerjaan dari pada urusan pribadi				
20.	Pekerjaan ini tidak menuntut saya untuk tahan di segala kondisi				
21.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan santai				
22.	Saya harus banyak sabar untuk berada dalam pekerjaan ini				

23.	Saya sangat enjoy pada saat melakukan pekerjaan ini				
24.	Pekerjaan ini membuat saya stres dan berkeringat				
25.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan ini				
26.	Saya lebih memilih untuk mementingkan urusan pribadi saya dari pada pekerjaan				
27.	Di dalam kantor saya mengerti setiap tugas yang harus saya kerjakan				
28.	Saya mulai merasa kebingungan jika diberi tugas baru disaat tugas lain belum selesai				
29.	Saya selalu acak dalam melakukan pekerjaan				
30.	Saya tersinggung jika mendapat teguran atau kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya kerjakan				
31.	Ketika pimpinan mengevaluasi pekerjaan saya, saya akan berusaha melakukan sesuai arahan pimpinan				
32.	Jika saya mendapat teguran atau kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya kerjakan, saya akan berusaha memperbaikinya				
33.	Saya tetap tenang mengerjakan tugas baru yang diberikan walaupun tugas lain belum selesai				
34.	Saya tahu mana yang harus saya kerjakan terlebih dahulu				



PT. MITHA SARANA WIJAYA
STASIUN PENGANGKUTAN DAN PENGISIAN BULK ELPIJI



SURAT KETERANGAN
No. 037/HRD-MSrW/MDN/XII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini HR Manager SPPBE PT.Mitha Sarana Wijaya menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : Toto Haraventa Milala
Nomor Induk Mahasiswa : 178600022
Judul : Hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan
SPPBE PT.Mitha Sarana Wijaya.

Adalah benar telah menyelesaikan Penelitian di SPPBE PT.Mitha Sarana Wijaya
Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 20 Desember 2021
PT. Mitha Sarana Wijaya

(T.Ferdinand S. Lumban Tobing)
HR Manager

Operasional : Jl. Jamin Ginting Km 14.5 - Sidomulyo Turtungan (061) 8368585