

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT KEMUNING GROUP MEDAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

DIATEI YOZEFF DELORENZO PURBA

168600519



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

HALAMAN PEGESAHAN

SKRIPSI

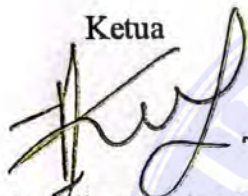
HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT KEMUNING GROUP MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh
Diatei Yozeff Delorenzo Purba
168600519

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 02 Mei 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua



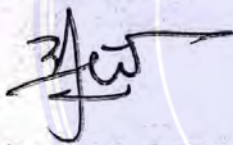
(Khairuddin, S.Psi., M.Psi)

Sekretaris



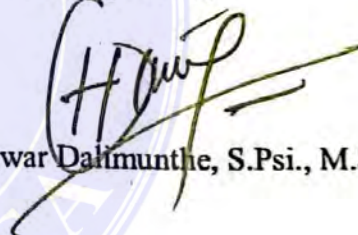
(Doli Maulana Gama Samudra Lubis, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing



(Andy Chandra, S.Psi., M.Psi, Psikolog)

Penguji Tamu



(Hairul Anwar Dahmunthe, S.Psi., M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal 02 Mei 2023



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

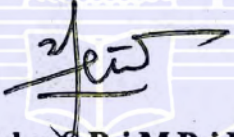
HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN
STRESS KERJA PADA KARYAWAN
PT.KEMUNING GROUP MEDAN

NAMA : DIATEI YOZEFF DELORENZO PURBA

NPM : 16.8600.519

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING
PEMBIMBING

(Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog)
MENGETAHUI

Ka. Bagian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/5/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari 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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 02 Mei 2023



Diatei Yozeff Delorenzo Purba

168600519

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Diate Yozeff Delorenzo Purba

NPM : 16.860.0519

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

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 Beban Kerja Terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT. Kemuning Group Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugasakhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagaipenulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 02 Mei 2023



Diatei Yozeff Delorenzo Purba

168600519

ABSTRAK

HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. KEMUNING GROUP MEDAN

Diatei Yozeff Delorenzo Purba

168600519

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan mengetahui hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Kemuning Group. Populasi dari penelitian ini sebanyak 93 responden dengan sampel penelitian sebanyak 93 orang, sehingga dapat dikatakan bahwa teknik sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Metode analisis data yang akan digunakan adalah product moment dari Karl Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja Pada PT. Kemuning Group, dengan R_{xy} 0,809 dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan diterima Hasil hipotetik dan empiris yang diperoleh pada variabel beban kerja dengan nilai empiris 70.80 dengan nilai hipotetik 50 dan standar deviasi sebesar 4.26, sehingga masuk dalam kategori cukup positif Koefisien Determinan beban kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 65.4%. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan masih adanya hubungan dari variabel lain sebesar 34.6%.

Kata Kunci: Beban kerja, Stres kerja, Karyawan

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORKLOAD TO WORK STRESS AT EMPLOYEES OF PT. KEMUNING GROUP MEDAN

By:
Diatei Yozeff Delorenzo Purba
168600519

This study aims to test and determine the correlation between workload and work stress of employees at PT. Kemuning Group. The population of this study was 93 respondents with a sample of 93 people, so it can be said that the sample technique in this study was a saturated sample. The data analysis method that will be used is the product moment from Karl Pearson. The research results show that there is a significant positive correlation between workload and work stress at PT. Kemuning Group, with R_{xy} 0.809 and a significance value (sig.) $0.000 > 0.05$. Based on these results, it can be said that the hypothetical and empirical results obtained on the workload variable with an empirical value of 70.80 with a hypothetical value of 50 and a standard deviation of 4.26, so that it is included in the quite positive category. The Determinant Coefficient of workload on work stress is 65.4%. The results of the study showed that there was still a correlation from other variables of 34.6%.

Keywords: workload, work stress, employees

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kemuning Group Medan”. Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dikungan moril dan membimbing penulis dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

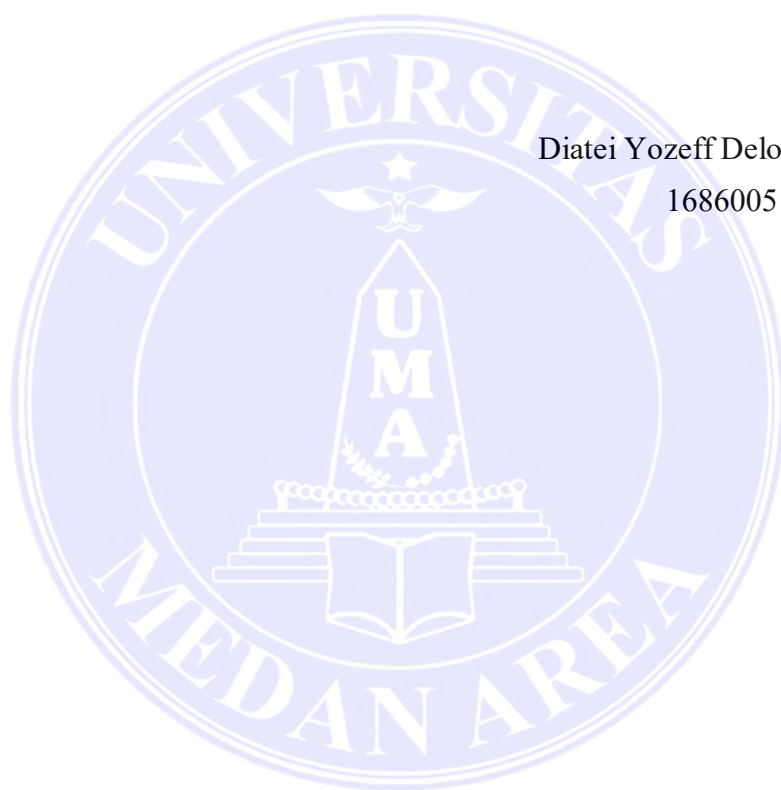
1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang

- bapak berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, dan terima kasih juga buat bapak atas motivasi dan supportnya kepada peneliti.
5. Bapak Khairuddin, S.Psi., M.Psi selaku ketua sidang peneliti, terima kasih bapak atas masukkan yang telah bapak berikan.
 6. Bapak Doli Maulana Gama Samudra Lubis, S.Psi., M.Psi selaku sekretaris peneliti, terima kasih bapak atas masukkan yang telah bapak berikan.
 7. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Si selaku dosen penguji tamu peneliti, terima kasih bapak atas masukkan-masukkan yang ibu berikan.
 8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, terima kasih atas masukan-masukan yang bapak berikan.
 9. Bapak dan ibu Dosen beserta staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sudah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada kami pada saat proses perkuliahan.
 10. Pimpinan PT. Kemuning Group Medan yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di kantor PT. Kemuning Group Medan
 11. Karyawan PT. Kemuning Group Medan yang sudah mau menjadi responden peneliti.
 12. Kedua orangtua peneliti yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
 13. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan penulis mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, semoga kita semua sukses di masa yang akan datang.

Penulis memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 02 Mei 2023

Diatei Yozeff Delorenzo Purba
168600519



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Diatei Yozeff Delorezo Purba
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 27 Juli 1996
Alamat : Jl. Sagu 2 No. 13 Perumnas Simalingkar
Kode Pos : 20141
Nomor Ponsel : 082277741606
E-mail : purbayosep27@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

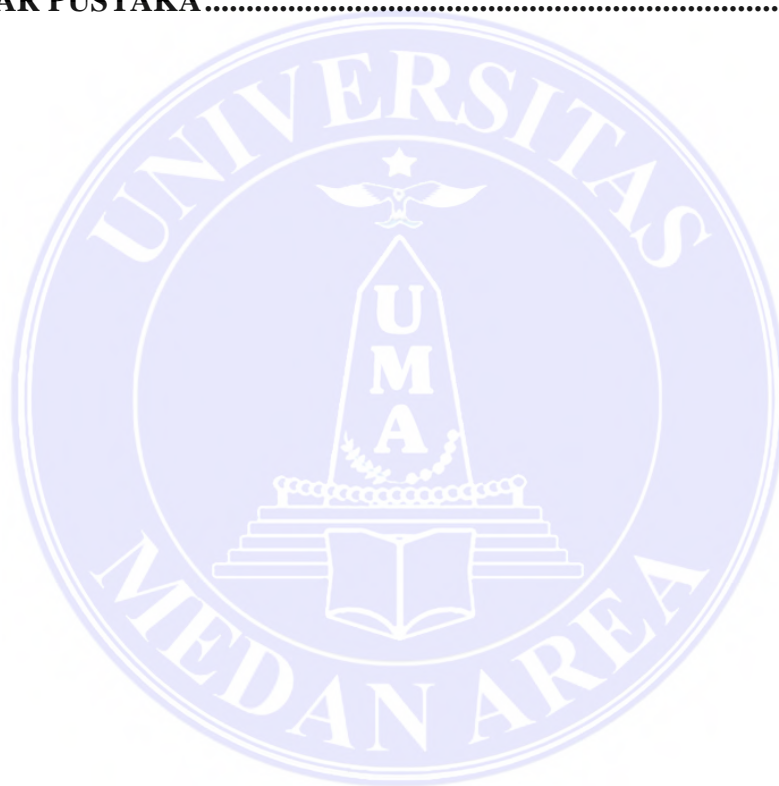
1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara) 2016 - 2023
2. SMA Dharma Bakti Medan (Medan, Sumatera Utara) 2011 – 2015
3. SMP Mulia Pratama Medan (Medan, Sumatera Utara) 2008 – 2011
4. SD Negeri 068344 Medan (Medan, Sumatera Utara) 2002 – 2008

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PEGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I - PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II - LANDASAN TEORI	8
A. Pengertian Karyawan.....	8
B. Stres Kerja	10
1. Pengertian Stres Kerja.....	10
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	11
3. Aspek-aspek Stres Kerja	15
4. Jenis-jenis Stres Kerja	16
5. Ciri-ciri Stres Kerja.....	19
C. Beban Kerja.....	20
1. Pengertian Beban Kerja.....	20

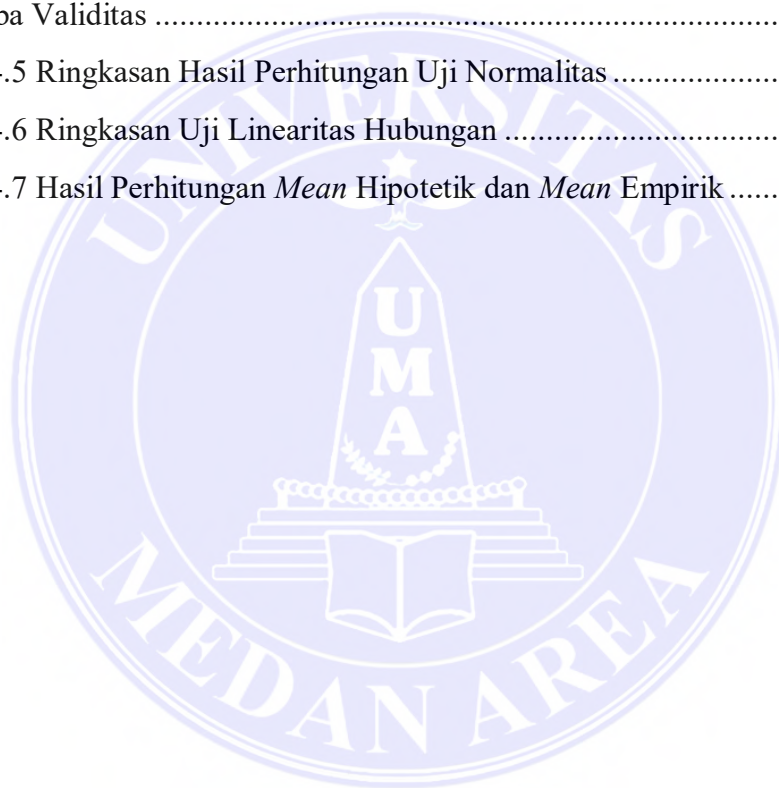
2. Aspek-Aspek Beban Kerja	21
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	22
D. Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	24
E. Kerangka Konseptual	26
F. Hipotesis	27
BAB III - METODE PENELITIAN.....	28
A. Identifikasi Variabel Penelitian	28
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
1. Stress Kerja.....	28
2. Beban Kerja	29
C. Populasi, Sampel, Teknik <i>Sampling</i>	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	29
3. Teknik Pengambilan Sampling	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	31
1. Uji Validitas Alat Ukur	31
2. Uji Reliabilitas	32
F. Teknik Analisis Data.....	33
1. Uji Normalitas	33
2. Uji Linearitas	33
BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN	34
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	34
1. Orientasi Kacah Penelitian	34
2. Persiapan Penelitian	35
B. Pelaksanaan Penelitian.....	38
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	41
1. Uji Asumsi Klasik.....	41
2. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis	42
D. Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik	43

1. <i>Mean</i> Hipotetik	43
2. <i>Mean</i> Empirik	43
E. Kriteria	43
F. Pembahasan	45
BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Item Beban Kerja Sebelum Uji Coba Alat Ukur	37
Tabel 4.2 Distribusi Item Stres Kerja Sebelum Uji Coba Alat Ukur.....	37
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan_Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba Validitas	39
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan_Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba Validitas	40
Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Perhitungan Uji Normalitas	41
Tabel 4.6 Ringkasan Uji Linearitas Hubungan	42
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empirik	45



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1 Kondisi Beban Kerja Subjek Penelitian.....	44
Gambar 4.2 Kondisi Stres Kerja Subjek Penelitian.....	45



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakikatnya memiliki fungsi sebagai penggerak atau pelaksana terhadap suatu aktivitas tertentu. Khususnya bagi suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) dalam melaksanakan kegiatan operasional hingga mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan dapat tercapai jika perusahaan mampu mengelola karyawan secara tepat, hal ini dapat terjadi karena kemampuan perusahaan dalam memilih maupun menetapkan karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Kristanti dan Pangastuti (2019) bahwa pada dasarnya perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Dalam tercapainya hal tersebut tentu diperlukan kesehatan kerja. Kesehatan kerja bertujuan untuk mewujudkan produktivitas dalam bekerja, pekerja yang sehat, dan keseimbangan dalam kapasitas kerja. Sebaliknya, jika karyawan melaksanakan pekerjaan yang melebihi kapasitasnya akan dapat menimbulkan tekanan atau stres dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut Sarafino (2002) stres dapat terjadi kapan saja dan bersumber darimana saja, yaitu bersumber dari setiap aspek dalam kehidupan manusia. Stimulus yang dapat menimbulkan stres dapat berupa lingkungan, perubahan fisik, atau sosial yang disebut sebagai stresor atau sumber stres. Sedangkan dalam kehidupan sehari-hari sumber stres adalah faktor diri sendiri, faktor keluarga, faktor

pekerjaan, dan faktor lingkungan. Sumber stres ini akan dihayati berbeda-beda oleh perawat. Sedangkan menurut Losyk (2007) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasakan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya

Menurut Widyastuti dan Rahardja (2018) bahwa stres kerja adalah sebuah reaksi atau dapat pula berwujud perilaku dari seseorang yang berkenaan dengan kondisi emosionalnya terhadap keadaan yang dihadapi atau dirasakannya pada lingkungan tempatnya bekerja. Pada umumnya stress dapat didasarkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda fatal, perilaku, psikologikal dan somatik merupakan suatu hasil dari adanya kecocokan antara orang dan lingkungannya yang dapat mengakibatkan ketidakmampuannya dalam menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Sampai titik tertentu bekerja dengan tekanan batas waktu, mempunyai suatu dorongan kerja yang besar atau beban kerja yang berlebih adalah proses yang merangsang terjadinya stres akibat kerja. Stres menguras kesehatan pekerja dan kekuatannya.

Stres kerja ada yang dapat menguntungkan maupun merugikan perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan mampu memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres adalah reaksi psikis maupun fisik. Biasanya karyawan yang mengalami stres akan menunjukkan perubahan perilaku, dimana perubahan perilaku karyawan menurut Beeher dan Newman (Asih, Widhiastuti, dan

Dewi, 2018) dapat berupa menghindari dan menunda pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas kerja karyawan, dan lainnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap aktivitas kerja karyawan ditemukan gejala stres kerja, yaitu: kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dapat menimbulkan beban kerja menjadi lebih banyak dan kondusivitas lingkungan kerja kurang baik. Hasil obeservasi tersebut di dukung dengan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan yang berkaitan dengan stres kerja adalah:

“Bekerja ya pasti ada stres dek, apalagi kerja di Koperasi yang punya standar relatif tinggi untuk hasil kerjaan kami, stres jadi buat aku susah konsentrasi, pusing dan badanku juga cepat capek itu makanya kadang yang buat aku bisa salah ngerjain tugas” (29 Maret 2022).

Dari hasil wawancara di atas diperoleh informasi bahwa stres kerja yang tinggi cenderung menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Stres kerja harus dapat diatasi maupun dinetralisir, karena jika berlangsung lama akan sangat mengganggu kondisi mental karyawan yang membuat karyawan tersebut kurang nyaman dalam bekerja, sehingga saat melaksanakan pekerjaan dapat terjadi kesalahan. Wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan ditemukan adanya kesamaan ciri-ciri yang sedang mengalami stres saat bekerja, yaitu:

“Stres waktu kerja pasti dek, ya kerjaan disini banyak yang harus diselesaikan belum lagi harus selesai cepat, kadang jadi tiba-tiba emosi dan komunikasi dengan karyawan lain jadi malas” (29 Maret 2022).

“Kalau aku stres kepala jadi pusing dan kerja jadi kurang semangat dek, apalagi kalau ada tekanan atau kawan kerja tidak bisa kerjasama semakin stres aku” (29 Maret 2022).

Dari hasil wawancara yang dilakukan bahwa tingginya stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak pada perubahan sikap karyawan saat bekerja. Salah satu faktor yang menjadi sumber stress karyawan saat bekerja adalah banyaknya tuntutan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Tuntutan tersebut berupa tugas-tugas yang diberikan, hal tersebut yaitu beban kerja.

Beban kerja merupakan sesuatu yang dapat dirasakan berada di luar kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya akan dapat menunjukkan taraf kesukaran tugas yang akan mencerminkan beban kerja (Budiasa, 2021).

Beban kerja yang lebih besar daripada kemampuan tubuh maka akan terjadi rasa yang tidak nyaman (tahap awal), kelelahan, cedera, kecelakaan, rasa sakit, kesehatan dan produktivitas menurun. Sebaliknya, apabila beban kerja lebih kecil dari kemampuan tubuh, maka akan terjadi *understress*, kejenuhan, kebosanan, kelesuan, kurang produktif, dan sebagainya (Mohune, Ratagh, dan Joseph, 2018).

Menurut pendapat Meshkati (dalam Tarwaka, 2015) seorang karyawan mampu dalam menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang telah diberikan, maka hal ini tidak menjadi beban kerja. Tetapi apabila karyawan tidak berhasil maka tugas maupun kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Berdasarkan jurnal penelitian dari Munandar dalam Mohune, Ratagh, dan Joseph (2018) ditemukan bahwa akibat beban kerja yang terlalu berat dapat membuat seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban

kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton.

Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit membuat kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, dimana peneliti menemukan bahwa banyak karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, mudah marah ketika diajak bercanda, dan tidak sedikit juga karyawan yang tidak memperhatikan penampilan saat bekerja. Hal tersebut sesuai dengan tanda-tanda beban yang berlebih pada karyawan, yaitu mudah tersinggung, kelelahan fisik maupun mental, ketidaktegasan, hilangnya objektivitas, kecenderungan berbuat salah, dan lainnya (Munandar dalam Mohune, Ratagh, dan Joseph, 2018).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penting untuk melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan beban kerja dan stres kerja dengan merumuskan judul penelitian sebagai berikut: “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan Pada PT. Kemuning Group”.

B. Identifikasi Masalah

Karyawan yang bekerja di PT. Kemuning Group memiliki target dan standar yang relatif tinggi. Hal tersebut membuat karyawan menjadi terbebani dalam melaksanakan pekerjaan atau tidak leluasa dalam bekerja, serta akan dapat berdampak terhadap hasil pekerjaan karyawan yang menjadi tidak optimal. Untuk itu semakin tinggi beban kerja yang dimiliki pegawai, maka timbulnya stres dalam bekerja juga akan semakin besar. Dampak dari stress yang dirasakan karyawan, banyak karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya, tidak memperhatikan penampilan, control emosi yang rendah akibat beban kerja yang tinggi.

C. Batasan Masalah

Berbagai banyak faktor yang berhubungan dengan beban kerja, maka penelitian ini hanya membatasi mengenai beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Kemuning Group.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja karyawan pada PT. Kemuning Group.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja karyawan pada PT. Kemuning Group.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan secara khusus untuk bidang Psikologi Industri dan Organisasi, yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan peneliti mengenai beban kerja dan stres kerja, serta mampu untuk mengembangkan kemampuan berpikir karyawan di PT. Kemuning Group.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai human capital, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab, bila karyawan tidak produktif dan tidak efisien, maka karyawan mungkin tidak lagi menjadi modal terpenting, tapi menjadi beban buat perusahaan.

Ada beberapa jenis-jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Karyawan bisa dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak dilihat dari perjanjian kerjanya. Perjanjian kerja adalah Menurut Hukum online (2009) Perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja, dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau untuk tidak waktu tertentu. Hukum online (2009) Pasal 1 angka 14 UU No 13 Tahun 2009 tentang ketenagakerjaan, UUK, Perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam perjanjian tersebut dapat diketahui definisi karyawan tetap ataupun karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.

Sedangkan karyawan kontrak merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Jadi Karyawan kontrak, karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya.

Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja dalam satu lembaga atau perusahaan untuk mendapatkan balasan berupa upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati kedua pihak.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Beehr dan Newman (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Robbins (Muchlas, 2008) mengemukakan stress merupakan suatu kondisi yang dinamis, dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang di inginkan, serta keberhasilannya yang dianggap penting ternyata tidak pasti.

Menurut Vanchapo (2020) bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan emosional timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu dalam mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal maupun jatuh sakit, tidak hanya datang dari satu macam pembangkit saja tetapi juga dari beberapa pembangkit stres. Sebagian dari waktu adalah untuk bekerja, sehingga lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan seorang pekerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka disimpulkan bahwa stress kerja adalah kondisi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang memberikan tekanan dan tuntutan yang dapat berasal dari beban kerja, serta dapat diperoleh dari ketidaksesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang harus dijalani karyawan dengan kompetensi yang dimilikinya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbin dalam Sapitri (2016) ada tiga sumber utama yang faktor menyebabkan stress dalam bekerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor lingkungan

Kondisi lingkungan yang tidak menentu akan menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap karyawan. Faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat mengakibatkan stress bagi karyawan, yaitu ekonomi, teknologi, dan politik. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut yang membuat seseorang mengalami adanya ancaman terkena stres.

b. Faktor organisasi

Suatu organisasi atau perusahaan terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres, yaitu:

1) *Role Demand*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan memengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

2) *Interpersonal Demand*

Tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

3) *Organizational Structure*

Tingkat perbedaan dalam organisasi di mana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat suatu keputusan atau peraturan, maka akan dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi.

4) *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang dilakukan oleh pimpinan dalam suatu organisasi.

c. Faktor Individu

Faktor yang terkait dalam hal ini awalnya muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik pribadi keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang berjalan baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga, serta dapat menjalankan keuangan dengan seperlunya atau tepat.

Menurut Marliani (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor lingkungan kerja

Suatu kondisi lingkungan fisik, manajemen perusahaan, ataupun lingkungan sosial di lingkungan pekerjaan.

b. Faktor pribadi sebagai pemicu stress

a. Tidak adanya dukungan sosial, yang artinya stress akan muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan (seperti dukungan dari atasan, rekan kerja, ataupun bawahan) serta dukungan dari keluarga.

b. Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak karyawan mengalami stress kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stress kerja juga dapat terjadi ketika karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut diri karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu yang terlalu panas atau dingin, terlalu sesak, bising, kurang cahaya, dan lainnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suara bising seperti suara mesin pabrik bisa memberikan andil yang besar terhadap munculnya

stress kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan dengan karyawan lain.

- d. Manajemen yang tidak sehat. Banyak karyawan mengalami stress kerja ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yaitu seorang pemimpin yang sangat sensitive, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisasi suasana hati atau peristiwa sehingga memengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Atasan yang selalu curiga terhadap bawahannya, membesarkan peristiwa/kejadian yang sepele, menyebabkan karyawan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang berujung pada munculnya stress kerja.
- e. Tipe kepribadian. Karyawan dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stress dibandingkan dengan kepribadian tipe B. Berapa kepribadian tipe ini adalah sering merasa diburuburu dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup, cenderung berkompetisi dengan karyawan lain meskipun dalam situasi yang nonkompetitif.
- f. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis, atau menghadapi masalah pelanggaran hukum. Banyak kasus juga menunjukkan tingkat stress paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara stress yang paling rendah

disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Selain itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, dan perasaan tidak aman.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara psikis maupun fisik yang dapat mempengaruhi pikiran dan emosi karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018) bahwa ada 3 (tiga) aspek yang terkandung dalam stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Fisiologis

Stres akan dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan, serta tekanan darah, membuat sakit kepala, dan lainnya.

b. Psikologis

Stres menunjukkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis, berupa sifat lekas marah, kecemasan, ketegangan, kebosanan, dan lainnya.

c. Perilaku

Stres yang terkait dengan perilaku, berupa penurunan produktivitas kerja, ketidakhadiran, timbulnya perputaran karyawan, perubahan pada kebiasaan makan, gangguan tidur, dan lainnya.

Menurut Taylor (2018) dalam bukunya *Health Psychology*, terdapat 3 aspek stres kerja, yaitu:

- a. Aspek Psikologis. Pada aspek psikologi individu mengalami kecemasan dan bingung. Selain itu juga individu lebih sensitif, mudah marah. Individu akan mengalami penurunan fungsi intelektualitas, kehilangan semangat kerja, juga menurunnya rasa percaya diri.
- b. Aspek Fisiologis. Aspek ini merubah metabolisme individu, seperti mengalami peningkatan detak jantung, tekanan darah, lebih mudah kelelahan secara fisik, sakit kepala, ketegangan otot, sulit tidur, gangguan pencernaan, dan kehilangan nafsu makan.
- c. Aspek Perilaku. Stres kerja dapat dilihat melalui perubahan perilaku individu yang mana lebih sering melakukan kesalahan atau keliru dalam melakukan pekerjaan atau sesuatu, mudah lupa, kehilangan konsentrasi, lebih banyak melamun, kehilangan selera humor, kehilangan kepercayaan terhadap orang lain, lebih bersikap acuh tak acuh, dan bersikap menutup diri.

Berdasarkan pendapat ahli di atas mengenai aspek-aspek stress kerja, maka disimpulkan bahwa stress kerja yang dialami karyawan dapat dilihat dari fisiologis, psikologis, dan perilaku karyawan.

4. Jenis-jenis Stres Kerja

Stres yang dialami seseorang tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak professional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet

sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stress tantangan, atau stress yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018).

Menurut Quick dan Quick (Puri, 2015) ada dua kategori stress adalah sebagai berikut:

a. *Eustress*

Hasil tanggapan terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal ini termasuk suatu kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

b. *Distress*

Hasil tanggapan terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal ini termasuk suatu konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan metabolisme, dan kematian.

Berney dan Selye (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018) mengemukakan ada empat jenis stress adalah sebagai berikut:

a. *Eustress (good stress)*

Stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya, tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

b. *Distress*

Stress yang menimbulkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya sebagai contoh, yaitu tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. *Hyperstress*

Stress yang memiliki dampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contohnya, stress akibat serangan yang berasal dari teroris.

d. *Hypostress*

Stress yang timbul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stress karena bosan atau karena pekerjaan rutin.

Berdasarkan jenis-jenis stres kerja yang telah dikemukakan oleh ahli dapat disimpulkan bahwa stress bekerja ada bersifat membangun (konstruktif) yang menimbulkan dorongan dalam diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, dan

ada pula bersifat merusak (destruktif) yang dapat menimbulkan ketidakhadiran karyawan dan penurunan kesehatan karyawan akibat dari stress kerja yang berat, sehingga hasil pekerjaan menjadi kurang optimal.

5. Ciri-ciri Stres Kerja

Ciri-ciri stres kerja yang dikemukakan di bawah ini adalah menurut Maramis dan Maramis dalam Asih, Widhiastuti, dan Dewi (2018), yaitu:

- a. Merasa gelisah dan tidak dapat bersantai
- b. Mudah marah
- c. Ada waktu-waktu dengan perasaan sangat lelah atau lelah berkepanjangan
- d. Sulit berkonsentrasi
- e. Kehilangan minat terhadap rekreasi
- f. Menjadi khawatir tentang hal-hal yang sebenarnya tidak dapat diselesaikan dengan perasaan khawatir saja
- g. Bekerja berlebihan, meskipun tidak seluruhnya menunjukkan hasil yang efektif
- h. Semakin lama semakin banyak pekerjaan yang dibawa pulang ke rumah
- i. Merokok dan minum minuman keras
- j. Berulang kali merasa kehilangan perspektif atau merasa masa depan suram tentang apa yang sebenarnya penting dalam pekerjaan dan keluarga atau mungkin juga dalam hidup.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka disimpulkan bahwa stress kerja dapat menimbulkan penurunan secara fisik dan mental yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Budiasa, 2021).

Menurut Sunarso dalam Rolos, Sambul, dan Rumawas (2018) bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi atau pemegang jabatan berdasarkan jangka waktu tertentu. Menurut Safitri (2020) beban kerja merupakan suatu proses yang dilaksanakan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan dilakukan dalam kondisi yang normal.

Menurut Gawron (2008) beban kerja merupakan suatu tuntutan tugas-tugas yang harus dikerjakan sebagai upaya dan prestasi. Suatu upaya yang harus dilakukan dalam batas waktu tertentu, interaksi antara tugas yang harus dijalankan dan lingkungan dimana tempat bekerja berupa beban mental maupun fisik ialah beban kerja (Tarwaka, 2010). Beban kerja merupakan banyaknya jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja yang menjadi tanggung jawab yang dapat mempengaruhi fisik maupun mental (Mahawati, et al., 2021).

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan terhadap karyawan agar diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

2. Aspek-Aspek Beban Kerja

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

- a. Aspek beban mental. Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.
- b. Aspek beban fisik. Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.
- c. Aspek waktu. Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Menurut Fu'ad (2022) terdapat 3 (tiga) aspek pada beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja fisik. Beban kerja fisik organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh kepada karyawan, yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, dan fungsi alat indera pada tubuh karyawan. Adanya gangguan kesehatan karyawan tentu akan dapat mengganggu proses dan menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

b. Beban kerja psikis. Beban kerja psikis karyawan adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melaksanakan aktivitas mental atau psikis di dalam lingkungan kerjanya.

c. Pemanfaatan waktu

1) Pekerjaan dilakukan berulang

Pekerjaan yang mempunyai siklus pekerjaan yang pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama.

2) Pekerjaan tidak dilakukan berulang

Pola pekerjaan tidak menentu. Pekerjaan ini umumnya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administrasi dan karyawan yang mempunyai aktivitas (pekerjaan) di balik meja.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 (tiga) aspek pada beban kerja yaitu adalah beban kerja fisik, beban kerja psikis, dan pemanfaatan waktu. Ketika aspek-aspek tersebut nantinya akan peneliti gunakan untuk mengukur tingkat beban kerja karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
1. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas

yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas, dan wewenang.
 3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Harini *et al* dalam Budiasa (2021) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

- a. Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- 1) Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3) Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

b. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, dan lainnya), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, dan lainnya).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa factor factor yang mempengaruhi beban kerja ada dua yaitu Berasal dari Faktor internal dan Eksternal pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan terhadap karyawan agar diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

D. Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Individu akan mengalami suatu gejala stres positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stress yang negatif (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018). Stres kerja yang dialami karyawan dapat berasal dari beban kerja yang relatif tinggi, kondusivitas lingkungan kerja yang kurang baik, konflik internal yang ada dalam diri karyawan membuat karyawan sulit memiliki konsentrasi dalam bekerja. Kecenderungan karyawan yang kurang konsentrasi dalam bekerja akan membuat hasil pekerjaannya menjadi kurang baik.

Menurut Safaria (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018) bahwa sumber stressor seperti beban kerja tinggi, konflik yang timbul antara pasangan, orang lain atau rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan yang buruk, kondisi lingkungan kerja yang bising, panas, bau, dan membahayakan jiwa, kesulitan keuangan, kesulitan tugas yang diluar kemampuan karyawan untuk mengerjakannya dan lain-lain. Untuk mengatasi atau mengelola stres kerja dengan cara yang efektif, individu dan perusahaan diharapkan mempunyai pendekatan untuk mengelola stres kerja yang muncul.

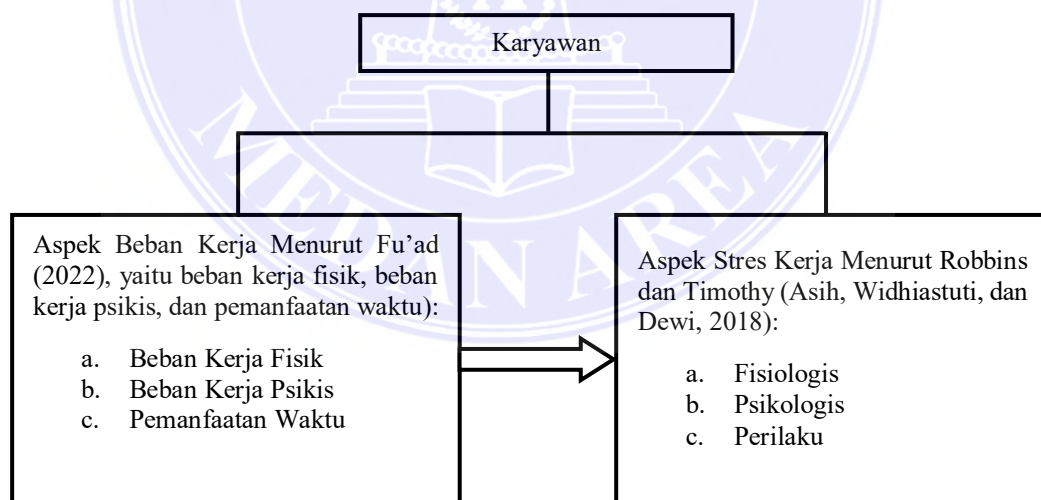
Ada lima pendekatan dalam mengelola stres kerja diantaranya pendekatan pertama yaitu meningkatkan komunikasi, pendekatan kedua sistem penilaian dan ganjaran yang efektif, pendekatan ketiga meningkatkan partisipasi karyawan, pendekatan keempat memperkaya tugas dan pendekatan terakhir adalah mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan.

Menurut Mohune, Ratagh, dan Joseph (2018) bahwa akibat dari adanya beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial akan dapat membahayakan karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan hasil berbagai penelitian menunjukkan bahwa, tingkat stres yang tinggi dapat dilihat dari: kemarahan, kelelahan secara fisik dan emosional, nervous, mudah tersinggung, ketegangan, kebosanan, agresi antarpersonal, serta sikap permusuhan antar rekan kerja. Masalah perilaku yang berkaitan dengan stres, mencakup perilaku kurang makan atau terlalu banyak makan, tidak bisa tidur, merokok, penyalahgunaan obat terlarang. Perilaku stres pada tingkat yang tinggi dapat berpengaruh dalam kinerja seperti: meningkatnya absensi, lebih lambat dalam melakukan pekerjaan, serta tingkat perputaran kerja yang tinggi.

E. Kerangka Konseptual

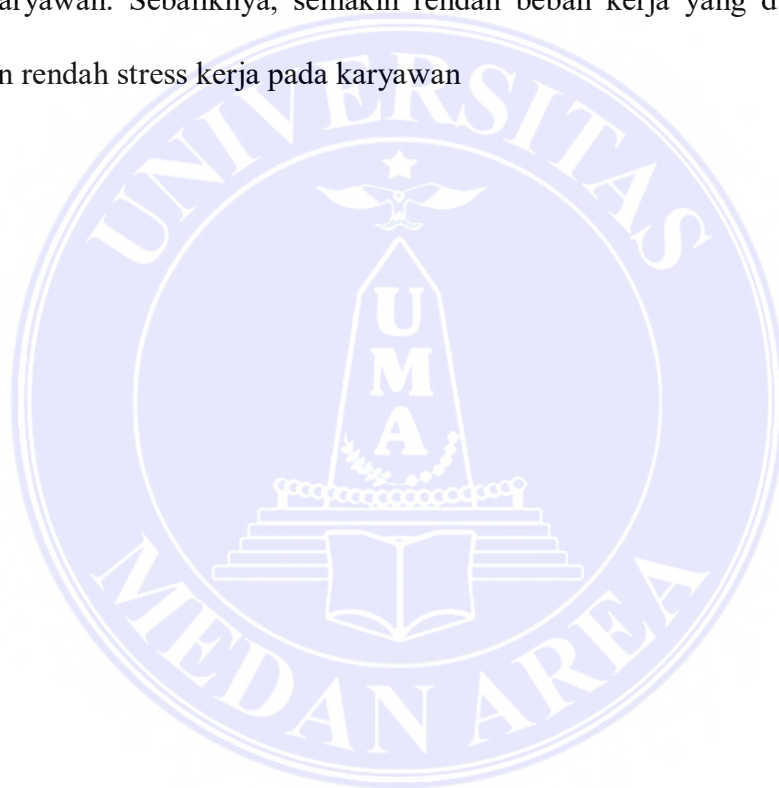
Model kerangka konseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang akan diuji sebagai berikut : Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. Kemuning Group Medan, dengan asumsi semakin tinggi beban kerja yang di berikan maka semakin tinggi pula stress kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang diberikan maka semakin rendah stress kerja pada karyawan



BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data, dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian (Hadi, 2000). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2013).

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Untuk dapat menguji hipotesa, terlebih dahulu dilakukan identifikasi variabel-variabel yang ada pada penelitian ini. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel bebas : Beban Kerja (X)

Variabel terikat : Stres Kerja (Y)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stress Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya yang memberikan tekanan dan tuntutan yang dapat berasal dari beban kerja, serta dapat diperoleh dari ketidaksesuaian antara tugas dan tanggung jawab yang harus dijalani karyawan dengan kompetensi yang dimilikinya. Untuk mengukur stress kerja digunakan skala sesuai dengan aspek-aspek stress kerja menurut Robbins dan

Timothy (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan terhadap karyawan agar diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Untuk mengukur beban kerja digunakan skala sesuai dengan aspek-aspek Menurut Fu'ad (2022), yaitu beban kerja fisik, beban kerja psikis, dan pemanfaatan waktu.

C. Populasi, Sampel, Teknik *Sampling*

1. Populasi

Menurut Siregar (2017) populasi merupakan suatu keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, gejala, nilai, peristiwa, dan lainnya. Penelitian ini memiliki jumlah populasi adalah seluruh karyawan aktif pada PT. Kemuning Group pada tahun 2022 sebanyak 93 orang.

2. Sampel

Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Djarwanto dalam Hidayat, 2017). Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Dari populasi yang ada peneliti mengambil 93 orang sebagai sampel penelitian.

3. Teknik Pengambilan Sampling

Metode maupun teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu, dalam jumlah yang sesuai, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili populasi (Hadi, 2000). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik Total Sampling*. Teknik total sampling adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala stress kerja dan skala beban kerja.

1. Skala Stres Kerja

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala stress kerja. Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourabel dan unfavourabel. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N).

Untuk aitem favourabel, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourabel, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

2. Skala Beban Kerja

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala beban kerja. Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourable dan unfavourable. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N).

Untuk aitem favourabel, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourabel, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas Alat Ukur

Menurut Mayer & Hansen (2007) validitas adalah apakah alat ukur benar-benar mengukur variabel yang ingin diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*). Jika suatu alat ukur memiliki validitas isi yang tinggi, maka alat tersebut benar-benar mengukur variabel yang

diteliti. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgment*).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Suatu alat ukur dikatakan sah apabila alat itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penyusunan alat ukur untuk penelitian ini, dipertimbangkan untuk menggunakan kesahihan isi (*content validity*). Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2001).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penterjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2001)

Fungsi indeks reliabilitas aitem merupakan pertimbangan penting pula dalam penetapan varians/penyebaran skor tes. Reliabilitas berarti konsistensi dan tingkat kepercayaan (Mayer & Hansen, 2007). Pada umumnya, reliabilitas dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx'} = 0,900$ (Azwar,

2010). Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2010)

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, 2013). Metode analisa data yang digunakan untuk melihat apakah adanya hubungan antara beban kerja dengan stress kerja yang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari *pearson* dengan taraf kesalahan 5%. Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2006). Bila sig lebih kecil dari pada 0.050, berarti data yang diteliti berbentuk linear. Uji linearitas dianalisis menggunakan *SPSS versi 23.0 for Windows*.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Hasil perhitungan Korelasi *Product Moment* diperoleh bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada PT. Kemuning Group, dengan $R_{xy} = 0.809$ dan nilai signifikansi (sig.) = $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima.
2. Begitu juga dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0,654, hal ini setara dengan 65,4%, artinya adalah bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 65,4% terhadap stress kerja pada karyawan
3. Dalam penelitian ini beban kerja pada karyawan tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (70,80) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (50). Selanjutnya diketahui bahwa stress kerja pada karyawan tergolong tinggi juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (53,43) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (37,5)

B. Saran

Saran atas pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek penelitian

Diharapkan kepada karyawan pada saat bekerja agar dapat mengontrol stress dengan baik seperti melakukan hal – hal yang membuat relax dan merasakan kenyamanan dalam bekerja, tidak memporsir diri untuk bekerja, membuat manajemen kerja agar bisa tetap fokus dan terorganisir pekerjaannya. Terus dapat mengembangkan nilai positif yang ada pada diri sendiri, agar pekerjaan yang dikerjakan menghasilkan hasil yang optimal.

2. PT. Kemuning Group Medan

Disarankan bagi manajemen perusahaan harus menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, dimana kenyamanan tersebut dapat mendorong tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut dan mengurangi stress kerja yang meningkat.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hubungan beban kerja dengan stress kerja diharapkan dapat menggali lagi informasi yang lebih banyak, sehingga dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi beban kerja karyawan seperti faktor lingkungan sosial (perubahan situasi), faktor motivasi dan faktor kepribadian individu itu sendiri, kurang kegiatan, stress atau depresi serta kurang mendapat perhatian dari orang-orang sekitar. Serta, memperluas kriteria tempat penelitian. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini jauh dari kesempurnaan masih banyak kelemahan dan kekurangannya, sehingga jika

dilakukan penelitian selanjutan akan menjadi lebih baik. Namun hal tersebut merupakan pembelajaran berharga yang dapat diperoleh. Berdasarkan beberapa keterbatasan tersebut, maka peneliti dapat memberikan saran untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press
- Azwar, S. (2001). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada
- Fardiansyah, A. (2014). Analisis Hubungan Beban Kerja Dan Lama Masa Kerja Dengan Stres Pada Perawat Di Puskesmas Blooto Kota Mojokerto
- Fu'ad, E. N. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media
- Gawron, V. J. (2008). *Human Performance, Workload, and Situational Wwareness Measures Handbook 2nd Ed*. USA: CRC Press.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research Jilid 1-4*. Yogyakarta: Andi.
- Haryanti, Aini, F. & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*. Volume 1, No. 1, Mei 2013; 48-56
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Hidayat, A. (2017). *Populasi dan Sampel*. Statistikian.Com. <https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html/amp>. Diakses Tanggal 14 Juli 2020 pukul 11.34 WIB
- Kristanti, D. & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Mayer, A., & Hansen, C. (2007). *Experimental Psychology, 6th edition*. Thomson: Wadsworth.
- Melati, A. A. P. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, Volume 11 Nomor 4, Oktober 2021, e-ISSN 2549-8134; p-ISSN 2089-0834
- Mohune, P. B., Ratag, B., & Joseph, W. B. S. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Airport Rescue and Fire Fighting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. *Journal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*

- Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Puri, I. A. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Tanjung Karang)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 8, No. 2, 2020:174-179
- Sapitri. (2016). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Stres Kerja Karyawan Wanita Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Tinjowan Kabupaten Simalungun*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara
- Sarafino. (2002). *Health Psychology: biopsycosocial interaction*. 5th Edition. USA: Jhon Wiley & Sons.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D cetakan ke-27*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suratmi & Wisudawan A.S. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD Dr. Soegiri Lamongan
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Taylor, S. E. (2018). *Health Psychology 10th Ed*. New York: McGraw-Hill Education.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media
- Widyastuti, N & Rahardja, E. (2018). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management*

LAMPIRAN A



8	Konflik dengan rekan kerja dapat menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja					
9	Kurangnya pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan saya					
10	Kurangnya motivasi yang saya dapatkan saat bekerja					
11	Permasalahan saya di rumah mengganggu konsentrasi saat bekerja					
12	Tanggungjawab saya di keluarga sering mengganggu aktivitas kerja saya					
Pernyataan atas Variabel Stres Kerja (Y)						
1	Meminimalisir kesalahan saat bekerja					
2	Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan					
3	Bersedia mendapatkan lembur guna menyelesaikan pekerjaan					
4	Jabatan saya saat ini memiliki tugas yang lebih banyak					
5	Tepat waktu hadir di kantor					
6	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan					
7	Mampu menggunakan teknologi yang tersedia di kantor					
8	Fasilitas di kantor lengkap, sehingga dapat membantu penyelesaian pekerjaan saya semakin cepat					
9	Menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya perintah dari pimpinan					
10	Saya bertanggungjawab sepenuhnya atas tugas yang saya kerjakan dan tidak memberikan kepada rekan kerja					

11	Menjaga rahasia dan nama baik perusahaan					
12	Mengutamakan penyelesaian pekerjaan dibanding mengurus hal di luar pekerjaan					

TABULASI DATA VARIABEL STRES KERJA

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	55
2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	53
3	3	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	48
4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	5	4	49
5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	50
6	4	3	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	47
7	5	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	52
8	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
9	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	47
10	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	49
11	5	5	4	3	4	3	5	5	3	4	4	5	51
12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
13	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	51
14	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	53
15	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	44
16	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	3	53
17	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	53
18	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	44
19	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	42
20	5	5	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4	51
21	5	3	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	49
22	2	5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	51
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	47
24	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	53
25	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	57
26	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	51
27	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	51
28	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	49
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	51
30	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	55

TABULASI DATA STRESS KERJA

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	54
2	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	51
3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	48
4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	48
5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
6	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	49
7	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	5	51
8	4	4	4	4	4	5	2	5	3	4	3	5	47
9	5	3	3	5	4	5	3	4	3	4	3	3	45
10	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	49
11	3	3	4	2	4	4	4	4	5	3	4	5	45
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
13	3	5	4	5	5	5	2	4	4	5	3	5	50
14	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	51
15	5	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	46
16	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	51
17	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	50
18	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	44
19	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	43
20	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	52
21	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	52
22	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	51
23	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	51
24	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4	53
25	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	56
26	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	50
27	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	49
28	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	52
29	5	2	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	48
30	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	55

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL STRES KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	44.7000	29.252	.544	.848
X1.2	45.3333	26.989	.550	.852
X1.3	44.8000	28.372	.712	.838
X1.4	45.0333	29.344	.573	.847
X1.5	44.8667	30.602	.494	.852
X1.6	44.9333	29.513	.605	.845
X1.7	44.8667	29.568	.724	.841
X1.8	44.4000	29.972	.549	.848
X1.9	44.7000	28.907	.517	.851
X1.10	44.5000	30.121	.423	.857
X1.11	44.7667	29.633	.523	.850
X1.12	44.6333	30.378	.387	.859

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL BEBAN KERJA**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	12

Item-Total Statistics

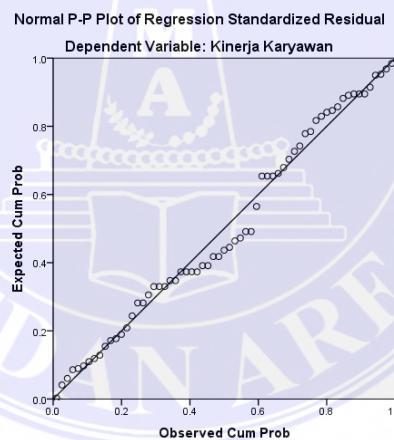
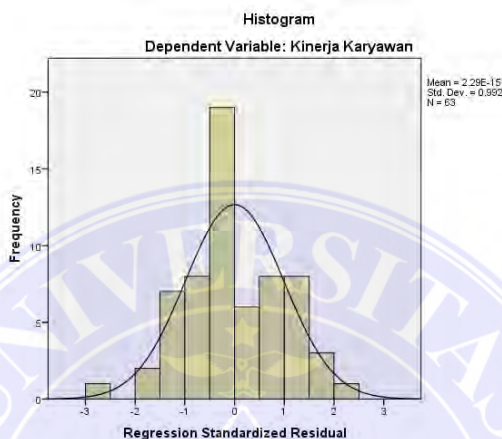
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	45.0000	29.379	.689	.865
Y1.2	45.0667	30.892	.573	.872
Y1.3	45.3000	28.493	.662	.866
Y1.4	45.0000	30.966	.526	.874
Y1.5	44.9333	29.306	.770	.861
Y1.6	44.7333	31.582	.545	.874
Y1.7	44.9333	31.513	.468	.877
Y1.8	44.8333	30.282	.707	.865
Y1.9	44.8667	31.361	.508	.875
Y1.10	45.1000	30.921	.543	.873
Y1.11	45.7000	28.907	.541	.876
Y1.12	45.0000	31.034	.479	.877

4. UJI LINEARITAS**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TSK *	Between	(Combined)	204.821	10	20.482	5.444	.001
TBK	Groups	Linearity	180.660	1	180.660	48.022	.000
		Deviation from Linearity	24.162	9	2.685	.714	.691
Within Group			71.479	19	3.762		
Total			276.300	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TSK * TBK	.809	.654	.861	.741



5. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03728385
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.057
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

TABEL r

df = (n-k)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.988	0.997	1.000	1.000	1.000
2	0.900	0.950	0.980	0.990	0.999
3	0.805	0.878	0.934	0.959	0.991
4	0.729	0.811	0.882	0.917	0.974
5	0.669	0.755	0.833	0.875	0.951
6	0.622	0.707	0.789	0.834	0.925
7	0.582	0.666	0.750	0.798	0.898
8	0.549	0.632	0.716	0.765	0.872
9	0.521	0.602	0.685	0.735	0.847
10	0.497	0.576	0.658	0.708	0.823
11	0.476	0.553	0.634	0.684	0.801
12	0.458	0.532	0.612	0.661	0.780
13	0.441	0.514	0.592	0.641	0.760
14	0.426	0.497	0.574	0.623	0.742
15	0.412	0.482	0.558	0.606	0.725
16	0.400	0.468	0.543	0.590	0.708
17	0.389	0.456	0.529	0.575	0.693
18	0.378	0.444	0.516	0.561	0.679
19	0.369	0.433	0.503	0.549	0.665
20	0.360	0.423	0.492	0.537	0.652
21	0.352	0.413	0.482	0.526	0.640
22	0.344	0.404	0.472	0.515	0.629
23	0.337	0.396	0.462	0.505	0.618
24	0.330	0.388	0.453	0.496	0.607
25	0.323	0.381	0.445	0.487	0.597
26	0.317	0.374	0.437	0.479	0.588
27	0.312	0.367	0.430	0.471	0.579
28	0.306	0.361	0.423	0.463	0.570
29	0.301	0.355	0.416	0.456	0.562
30	0.296	0.349	0.409	0.449	0.554

Sumber: Junaidichaniago.wordpress.com (2021)

TABEL t

Pr df	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657	318.309
2	0.817	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144
11	0.697	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930
13	0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852
14	0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787
15	0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733
16	0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686
17	0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610
19	0.688	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385
31	0.682	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	3.375
32	0.682	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	3.365
33	0.682	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	3.356
34	0.682	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	3.348
35	0.682	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	3.340
36	0.681	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	3.333
37	0.681	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	3.326
38	0.681	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	3.319
39	0.681	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	3.313
40	0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307
41	0.681	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	3.301
42	0.680	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	3.296
43	0.680	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	3.291
44	0.680	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	3.286
45	0.680	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	3.281
46	0.680	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	3.277
47	0.680	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	3.273
48	0.680	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	3.269
49	0.680	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	3.265
50	0.679	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.261
51	0.679	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	3.258
52	0.679	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	3.255
53	0.679	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	3.251
54	0.679	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	3.248
55	0.679	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	3.245

Pr df	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
56	0.679	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	3.242
57	0.679	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	3.239
58	0.679	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	3.237
59	0.679	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	3.234
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232
61	0.679	1.296	1.670	2.000	2.389	2.659	3.229
62	0.678	1.295	1.670	1.999	2.388	2.657	3.227
63	0.678	1.295	1.669	1.998	2.387	2.656	3.225

Sumber: Junaidichaniago.wordpress.com (2021)

A. Hasil Analisis Data (Product Moment)

		TBK	TSK
TBK	Pearson Correlation	1	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
TSK	Pearson Correlation	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TSK * TBK	.809	.654	.861	.741



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1191/FPSI/01.10/VIII/2022
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

31 Agustus 2022

Yth. Bapak/Ibu Kepala Cabang
PT Kemuning Group Medan
di
Tempat

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

Nama : **Diatei Yozeff Delorenzo Purba**
NPM : **168600519**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT Kemuning Group Medan, Jl. Jamin Ginting KM. 14** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT Kemuning Group 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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Boji Alhaq, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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





PT. KEMUNING PERSADA

JL. JAMIN GINTING KM 14
KEL. SIDOMULYO, KEC. MEDAN TUNTUNGAN, MEDAN
CABANG MEDAN II



15 September 2022

No : 104/PR/HRD/CBG-MDN/II/2022

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Hal : Selesai Penelitian

Atas Nama :

- **Diatei Yozeff Delorenzo Purba** NPM : 168600519

Telah selesai melakukan kegiatan penelitian di PT. Kemuning Group dengan judul penelitian
"Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT Kemuning Group
Medan"

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kemuning Group

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 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23