

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES
KERJA PADA KARYAWAN SDM DI PT.PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

RIZKY HANDAYANI

NPM 15.860.0156



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

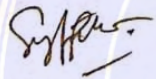
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN SDM DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

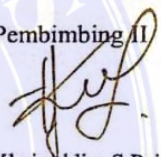
NAMA : RIZKY HANDAYANI

NIM : 15.860.0156

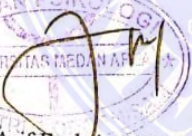
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

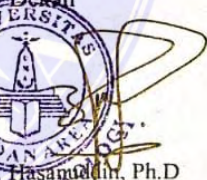
MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi

Pembimbing II

Khairuddin, S.Psi, M.Psi

MENGETAHUI

Ka. Bagian

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dekan

Hasanuddin, Ph.D

Tanggal Sidang : 31 Maret 2022



Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area dan diterima Untuk Memenuhi Sebagian dan Syarat syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal 31 Maret 2022

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Andy Chandra, S.Psi,M.Psi,Psikolog :
2. Farida Hanum, S.Psi, M.Psi :
3. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi :
4. Khairuddin, S.Psi,M.Psi :

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 31 Maret 2022



Rizky Handayani

158600156

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

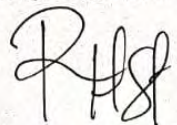
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizky Handayani
NPM : 15.860.0156
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir / Skripsi

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan SDM di PT.Perkebunan Nusantara III Medan**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 31 Maret 2022

Yang Menyatakan



(Rizky Handayani)

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan, Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Allah, berharaplah.

(QS Al Insyirah : 68)

“masa masa sulit mu yg akan mengajarkan mu bagaimana menjadi kuat , sabar dan bagaimana terus berharap kepada Allah”

Be Kind and be brave



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Identitas diri

Nama : Rizky handayani
Tempat/Tgl Lahir : Laut tador, 3 September 2022
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Anak ke : 3
Alamat : Laut Tador Dusun IX Sei Suka batubara
No.HP : 082269110270

II. Pendidikan

1. SD : SD NEGRI 010225 Laut Tador
2. SMP : SMP NEGRI 2 SEI SUKA
3. SMK : SMK NEGRI 2 TEBING TINGGI

III. Orang Tua

Nama Ayah : Suherman
Pekerjaan : Karyawan
Nama Ibu : Rasimah Sinaga
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Laut Tador

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN SDM DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

Oleh:

RIZKY HANDAYANI

NPM : 15.860.0156

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SDM PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Stres kerja adalah suatu konsep yang terus bertambah, Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula. Beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SDM PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SDM PTPN III Medan yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 48 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan skala beban kerja dan skala stress kerja. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *analisis product moment*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,537 dengan $p=0,000$ ($p = <0,05$) dengan demikian hipotesis dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja. Beban kerja berkontribusi besar terhadap stress kerja sebesar 28,8% sedangkan sisanya 71% ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti : faktor umur, faktor masa kerja, faktor hubungan interpersonal, faktor iklim organisasi, faktor pengembangan karir yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND WORK STRESS ON HR EMPLOYEES AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III MEDAN

By:

RIZKY HANDAYANI

NPM : 15.860.0156

This study aims to determine the relationship between workload and work stress on HR employees of PT. Perkebunan Nusantara III Medan . Job stress is a concept that continues to grow. This happens when there is more demand, the more potential work stress arises and the opportunity to deal with tension will also increase. Workloads are work tasks that are a source of stress, such as work that requires working quickly, producing something and concentrating on work stress. This study aims to determine the relationship between workload and work stress on HR employees of PT. Perkebunan Nusantara III Medan. The hypothesis proposed is that there is a relationship between workload and work stress. The population in this study were all HR employees of PTPN III Medan, amounting to 48 people. The sampling technique used total sampling, the number of samples in this study were 48 employees. The data collection technique uses a workload scale and a work stress scale. The data analysis technique in this study uses product moment analysis. Based on the results of the analysis, it is found that there is a relationship between workload and work stress with an rxy correlation coefficient of 0.537 with $p = 0.000$ ($p = <0.05$) thus the hypothesis is accepted, namely there is a relationship between workload and work stress. Workload contributed greatly to work stress by 28.8% while the remaining 71% was determined by other factors such as: age factor, tenure factor, interpersonal relationship factor, organizational climate factor, career development factor which was not examined in this study.

Keywords: Workload, Workstress.

KATAPENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim segala puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atars Rahmat dan RidhoNya akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan SDM PT.Perkebunan Nusantara III Medan”**. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan dunia dan akhirat. Proses penyusunan ini tidak sekedar pemenuhan tugas akhir sebagai syarat untuk memperoleh derajat kesarjanaan Strata 1, namun lebih pada proses untuk memperluas wawasan serta menambah bekal ilmu penulis untuk menghadapi masa depan kelak.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai macam pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya 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 Hasanudddin, Ph.D selaku dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing I terimakasih atas waktu, motivasi, ilmu, dan pengertiannya yang membantu peneliti selama proses pembuatan skripsi.

5. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku Ketua yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi, selaku pembimbing II atas waktu, ilmu, pengertian, serta kesabaran terhadap peneliti yang membantu selama proses pembuatan skripsi.
7. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terimakasih atas segala ilmu yang diberikan.
9. Seluruh staf Tata Usaha dan staf biro Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
10. Bapak Ikhwanul selaku staff bagian umum PT.Perkebunan Nusantara III yang telah memberikan izin dan bantuan kepada peneliti selama proses penulisan.
11. Bapak Andrifan selaku staff bagian SDM yang telah membantu saya memberikan izin dan membagikan kuesioner pada karyawan SDM PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
12. Terima kasih untuk seluruh karyawan SDM di PT.Perkebunan Nusantara III Medan yang telah berkenan memberi bantuan informasi dan kesempatan untuk mengisi angket peneliti.
13. Teristimewa saya ucapkan terimakasih yang sebesar besarnya untuk kedua orang tua saya Ayahanda Suherman dan Ibunda Rasimah Sinaga yang telah mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terimakasih atas semua cinta yang

telah ayah dan ibu berikan kepada saya. Baik moril ataupun materil yang tentunya tidak terbalas. Terimakasih karena selalu menjaga saya dalam doa doa ayah dan ibu serta selalu membiarkan saya mengejar impian saya apapun itu.

14. Kepada abangku tercinta Ahmad Zulfian beserta istri Juliana, yang tak henti hentinya memberi semangat, pengalaman dan doa kepada saya. terimakasih kepada keponakan saya Rifka Lutvi Khanaya & Naima Nur Asyirah yang selalu mampu menjadi tempat beristirahat saya dan menghibur saya dikala saya mengerjakan skripsi.

15. Terimakasih kepada syawal alfian siddik atas dukungan, kebaikan, perhatian dan kebijaksanaan nya.

16. Sahabatku Ica Aprilia, Terimakasih atas motivasi & dukungan nya selama ini semoga pertemanan kita akur dan kita selalu bahagia.

17. Kawan seperjuangan semasa perkuliahan Arini Dwi Lestari terimakasih atas inspirasi dan pencerah dikala penulis bingung dalam pengerjaan skripsi ini, terimakasih atas bantuan tenaga, fikiran dan waktunya untuk mengajari selama pengerjaan skripsi ini berlangsung. Terimakasih untuk menjadi teman yang selalu memotivasi untuk penyelesaian skripsi ini.

18. Sahabat sahabat seperjuangan Rizki Wulanita Batubara, Monica Aprilia, Nanda Lutfah Fitri yang sama sama berjuang dan selalu memberikan banyak bantuan , semangat ,motivasi serta dukungan dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

19. Untuk temanku kak Rodiah & kak afriamah yang selalu memberikan

semangat agar tidak pernah menyerah dan menemani penulis saat senang, sedih dan gembira saat saat lainnya. Banyak kenangan kita selama ini yang tidak akan bisa dilupakan sampai saatnya kita nanti akan mempunyai kehidupan masing masing. Semoga silaturahmi kita tetap terjaga & suatu saat kita bisa bertemu lagi ya.

20. Widi Puspita ayu terimakasih banyak untuk doa dan dukungan selama ini sekaligus orang yang banyak mengetahui keluhan kesahku pada saat menyusun skripsi ini.

21. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini, semoga karya tulis ini dapat bermanfaat.

Akhir kata, penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan di dalam penulisan ataupun penyusunan skripsi ini. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan akan mendapat balasan dari Allah SWT.

Medan, Desember 2022

Rizky Handayani

DAFTAR ISI

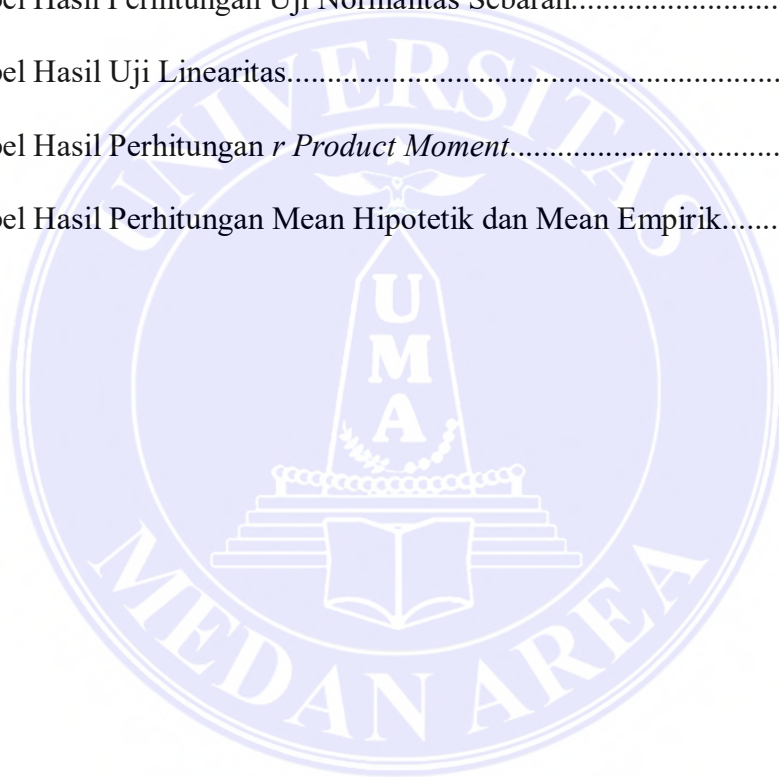
SAMPUL DALAM.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A.Stress Kerja.....	9
1.Pengertian Stres Kerja.....	9
2.Faktor faktor Stres Kerja.....	10

3.Aspek aspek Stres Kerja.....	13
4. Ciri ciri Stres Kerja.....	15
5. Dampak dampak Stres Kerja.....	16
B.Beban Kerja.....	16
1.Pengertian Beban Kerja.....	16
2.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	17
3.Aspek-aspek Beban Kerja.....	19
C. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja.....	21
D. Kerangka Konseptual.....	23
E. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Tipe Penelitian	24
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
D. Subjek Penelitian	25
1. Populasi	25
2. Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Metode Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Orientasi Kancas Penelitian	32
1. Sejarah PT. Perkebunan Nusantara III Medan.....	32
2. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III Medan.	34

3. Visi, Misi dan Tata Nilai PT. Perkebunan Nusantara III (persero).....	35
B. Persiapan Penelitian	35
1. Persiapan Administrasi.....	35
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	35
a. Skala Beban Kerja.....	35
b. Skala Stres Kerja.....	37
3. Uji Coba alat ukur.....	38
C. Pelaksanaan Penelitian	40
D. Analisis data dan hasil penelitian.....	41
E. Uji Asumsi.....	42
1. Uji normalitas.....	42
2. Hasil Perhitungan Analisis r Product Moment	43
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	44
F. Pembahasan.....	46
BAB V: KESIMPULANDANSARAN.....	49
A.Kesimpulan.....	49
B.Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52

DAFTAR TABEL

1. Tabel Distribusi Skala Beban Kerja Sebelum Uji coba.....	37
2. Tabel Distribusi Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	38
3. Tabel Distribusi Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba.....	39
4. Tabel Distribusi Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	40
5. Tabel Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	42
6. Tabel Hasil Uji Linearitas.....	43
7. Tabel Hasil Perhitungan r Product Moment.....	44
8. Tabel Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	46



DAFTARLAMPIRAN

- A. Skoring Beban Kerja & Stres Kerja
- B. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....
- C. Skala Beban Kerja & Skala Stres Kerja
- D. Surat Izin Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Menurut Mello (2002), di era globalisasi perusahaan telah menanamkan konsep manusia sebagai aset perusahaan dan mengembangkan kebijakan serta program yang tepat untuk meningkatkan kualitas aset manusia.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya menurut Hasibuan (2003).

Sedangkan menurut Hariandja (dalam, Subekhi & Jauhar 2012) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus

dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan *efisiensi* organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Stres merupakan masalah yang sering terjadi. Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari pekerjaan dan lingkungan kerja, faktor lainnya yang dapat berpotensi menimbulkan stres adalah lingkungan keluarga dan lingkungan sosial.

Stres terhadap kinerja dapat berdampak positif dan juga negatif. Berdampak positif apabila stres tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan berdampak negatif apabila stres tersebut justru menurunkan kinerja karyawan di perusahaan.

Banyak di antara kita yang merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, dan pernah mengalami stres. Meskipun dalam tingkat yang amat rendah. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di satu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi karyawan yang lebih besar dari sebelumnya.

Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam tingkat yang cukup tinggi menjadi semakin terasa. Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang karyawan

dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum. Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Definisi para ahli, antara lain:

Alves (2005) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka.

Vigoda (2002) stres kerja didefinisikan sebagai adanya gejala diri sendiri baik itu secara fisik maupun tidak yang timbul karena beban pekerjaan. Berdasarkan beberapa pengertian, stres adalah ketidak mampuan tubuh menerima tekanan yang dapat memicu hilangnya kontrol diri.

Leung (2007) mengatakan bahwa stres kerja terbagi menjadi enam dimensi yaitu perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja dan situasi rumah dan pekerjaan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri dari perusahaan.

Robbins (2001) menyatakan makin semakin kurang terpenuhinya suatu kebutuhan, maka harus diutamakan untuk dipenuhi teori ini sesuai dengan konsep

stres kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, karyawan yang memiliki stres kerja yang rendah tentunya akan berusaha semaksimal mungkin mempertahankan komitmen organisasionalnya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan yang dialami karyawan dalam pekerjaannya dan memiliki dampak positif dan negatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada karyawan bagian SDM di PTPN III ialah karyawan di SDM tersebut mengalami kelelahan dikarenakan meningkatnya tuntutan pekerjaan saat over job yang terjadi karyawan terpaksa menambah jam kerja setiap harinya. Tak jarang pekerjaan sampai harus dibawa pulang.

Stres kerja yang muncul pada karyawan di bagian SDM antara lain disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan kelelahan mental atau fisik, hal tersebut dikarenakan selama ini karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka menjelang deadline seperti diakhir bulan banyak pekerjaan administrasi karyawan yang harus diselesaikan tepat waktu, seperti laporan hasil kerja karyawan dan laporan hasil produksi.

Mereka juga mengawasi pelaksanaan penggajian karyawan perusahaan. Mereka harus memastikan kalau semua aspek penggajian diproses dengan benar dan tepat waktu. Mereka melakukan prosedur penggajian, menyiapkan laporan untuk departemen akunting, dan menyelesaikan setiap permasalahan penggajian atau ketidaksesuaian penggajian mereka juga harus memastikan kalau tugas dapat

diselesaikan dengan akurat dan tepat waktu.

Adapun stres kerja yang dilihat dalam penelitian ini diambil dari karyawan SDM di PT.Perkebunan Nusantara III Medan, Stres kerja ditandai dengan adanya karyawan yang cenderung marah-marah saat bekerja, sulit berkonsentrasi, sulit berkomunikasi, dan kurangnya percaya diri. Bentuk stres kerja pada karyawan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang kurang maksimal, adanya stres kerja pada pegawai dikarenakan beban kerja yang berat. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada salah satu pegawai:

Berikut adalah petikan wawancara yang dilakukan pada karyawan yang berinisial EP.

“.....Selama bekerja saya sering merasakan sakit pada bagian kepala dan pusing karena pekerjaan saya, belum lagi tanggung jawab di pekerjaan ini berat dan pekerjaan lainnya yang harus di kerjakan belum lagi beberapa bulan terakhir ini lumayan banyak pekerjaan kantor yg deadline, karena cuaca yang berubah-ubah, banyak hal yang saya pikirkan, mulai dari masalah-masalah di rumah. saya jadi mudah marah, sulit untuk konsentrasi dan membuat semangat kerja saya menurun dan saya sangat mudah merasa lelah.....” (wawancara.....1 Juli 2021 EP).

Stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan, namun pada taraf tertentu stres yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi berupa psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stres akan menunjukkan perubahan perilaku. perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri).

Margiati (dalam rivai, 2012) mengatakan ciri ciri stres yang di alami karyawan di tempat kerja yaitu : (a) Bekerja melewati batas kemampuan, (b) keterlambatan masuk kerja , (c) ketidakhadiran pekerjaan, (d) kesulitan membuat keputusan, (e) kesalahan yang sembrono, (f) kelalaian menyelesaikan pekerjaan, (g) lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri, (h) kesulitan berhubungan dengan orang lain, (i) kerisauan tentang kesalahan yang dibuat.

Menurut salah satu faktor yang membentuk stres kerja menurut Handoko (dalam Irwan, 2017) adalah Beban kerja yang berlebihan. Menurut kesimpulan Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Riggio (2000) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja.

Menurut Hariyon (2009) adalah jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan tanda kelelahan. Kumar (2011) menemukan bahwa beban kerja dan gaya manajemen merupakan faktor kunci yang mempengaruhi perasaan dan menciptakan stres di kalangan karyawan. Beban kerja dan deadline adalah dua faktor yang paling sering menyebabkan stres (Bradley and Cartwright, 2002).

Fenomena yang berhasil peneliti dapatkan di lapangan yaitu beban kerja yang terjadi pada karyawan SDM disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan kelelahan mental atau fisik hal itu disebabkan karena selama ini karyawan

tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sering menumpuk numpuk pekerjaan, hal ini terlihat dari karyawan yang terlihat santai dalam bekerja tidak jarang karyawan menganggap mudah pekerjaan, menunda nunda pekerjaan. pada waktu yang ditentukan pekerjaan dibawa pulang dan hasilnya tidak maksimal.

Kurangnya skill dan kurangnya pengembangan diri, seperti : karyawan butuh 2 sampai 3 hari untuk menyelesaikan tugas, sedangkan karyawan lain hanya butuh 1 sampai 2 hari untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal inilah yang menyebabkan keterlambatan dalam mencapai target. Jika target waktu yang ditentukan semakin dekat maka pekerjaan yang dikerjakan tersebut tidak maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada karyawan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan yaitu management melakukan transformasi atau perubahan, salah satunya adalah perubahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi , seperti perubahan pada spesifikasi pekerjaan.

Spesifikasi pekerjaan pada karyawan SDM yaitu :mengkoordinir kepala bagian sumber daya manusia, bagian umum, bagian PKBL dan bagian hukum. Menyusun rencana, mengarahkan dan mengkoordinasi bidang pengembangan sumber daya manusia dan mengadakan pengkajian sumber daya manusia, Melaksanakan pengendalian dan pengawasan penyelesaian hukum dan agraria, kesempatan, kesehatan dan keamanan serta sosial umum. Perubahan yang terjadi akan mempengaruhi proses pekerjaan dan beban kerja karyawan sehingga suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja sangat berhubungan terhadap stress kerja karena akan berdampak terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa terbebani. Hal ini tentu akan meningkatkan stres para karyawan. Tetapi jika beban kerja karyawan sesuai dengan porsinya maka stres kerja pada karyawan tidak akan terjadi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa stres kerja karyawan yang terjadi di bagian SDM tersebut antara lain karena kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan sehingga dapat menyebabkan ketegangan dan menyebabkan kelelahan mental. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dalam rangka ingin meneliti “Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan”.

B. Identifikasi Masalah

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja juga dapat diakibatkan oleh beban kerja.

Berdasarkan fenomena dilatar belakang terdapat yang mempengaruhi stress kerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Saat menghadapi suatu tugas individu diharapkan

dapat menyelesaikan tugas pada tingkat tertentu.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan SDM di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.”

C. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah pada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan. Stress merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Sedangkan Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Penelitian ini membatasi responden, yaitu hanya pada karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada karyawan SDM di PTPN III Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah ingin mengetahui hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan SDM di PTPN III Medan “.

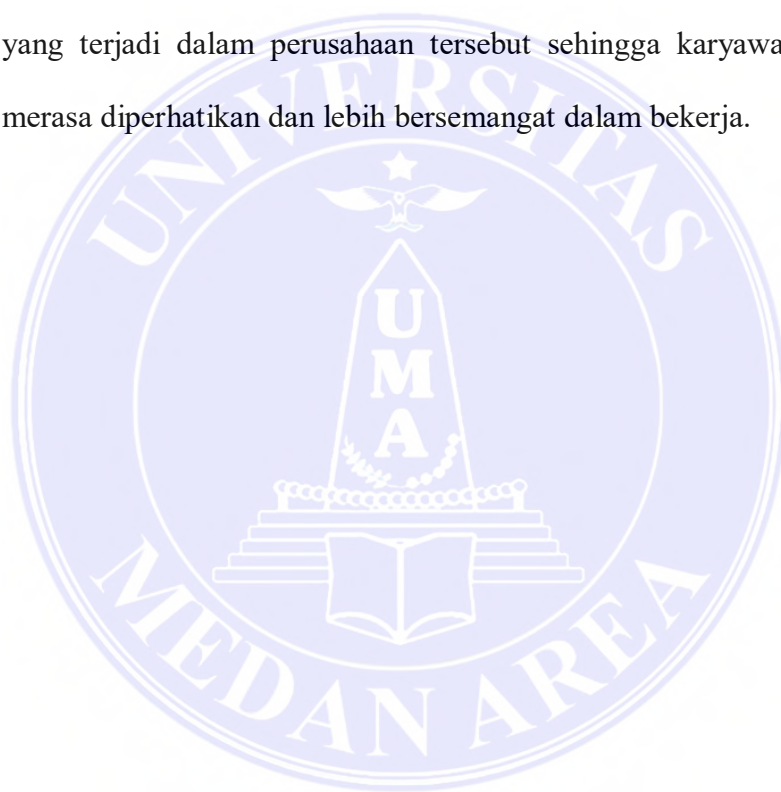
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi karyawan untuk menghadapi setiap beban kerja yang di alami untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Bagi pimpinan, berdasarkan informasi yang di peroleh dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk perlu tidak nya di lakukan perbaikan terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat lebih merasa diperhatikan dan lebih bersemangat dalam bekerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Beer & Newman (dalam, Wijono 2010) mendefinisikan bahwa stress kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang Nykodym dan George (dalam, Wijono 2010).

Selye & Brief (dalam, Wijono 2010) berpendapat bahwa stres kerja merupakan suatu konsep yang terus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula.

Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

Alves (2005) menyatakan stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Vigoda (2002) stres kerja didefinisikan sebagai adanya gejala diri sendiri baik itu secara fisik maupun tidak yang timbul karena beban pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian, stres adalah ketidakmampuan tubuh

menerima tekanan yang dapat memicu hilangnya kontrol diri. Leung (2007) bahwa stres kerja terbagi menjadi enam dimensi yaitu perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan buruk, beban kerja dan situasi rumah dan pekerjaan.

Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli di atas bahwa stres kerja adalah kondisi dimana pekerja mengalami tuntutan yang membuat mereka mengalami ketegangan, hambatan, yang diakibatkan tugas, lingkungan, rekan kerja, klien atau pengalaman yang melampaui batas diri mereka yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja.

2. Faktor faktor Stres Kerja

Faktor faktor Stres Kerja menurut Suprihanto (2003) yaitu :

a. Penyebab fisik

1. Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
2. Kelelahan, masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari dapat menyebabkan stres.
3. Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana

terdapat perbedaan waktu, agar bersifat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktifitas.

4. Suhu dan kelembapan, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

b. Beban kerja

1. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c. Sifat Pekerjaan

2. Situasi baru dan asing Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
3. Ancaman pribadi, Suatu tingkat control (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
4. Percepatan, Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
5. Ambiguitas, Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

6. Umpan balik, standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.
7. Kebebasan, kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan justru membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stress bagi seseorang.
8. Kesulitan, kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian, dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi Stres kerja bisa terjadi karena beberapa hal faktor penyebab yaitu penyebab fisik, beban kerja dan sifat pekerjaan.

Menurut Robbinson (2006) Faktor faktor yang mempengaruhi terjadinya Stres kerja di antara nya adalah sebagai berikut :

Faktor lingkungan di mana perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres dikalangan karyawan, faktor organisasional seperti tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu dan faktor individual yang berkaitan dengan situasi atau kondisi yang mempengaruhi kehidupan secara

individual seperti faktor ekonomi, keluarga dan kepribadian dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor organisasional, tekanan dalam pekerjaan, faktor ekonomi dan kehidupan pribadi karyawan itu sendiri.

Menurut Sunyoto (dalam Kusuma, 2014) Faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu : Dapat disebabkan oleh beban kerja yang banyak yang menyebabkan ketegangan pada seseorang sehingga dapat menimbulkan stres kerja. Banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan disebut dengan beban kerja, menurut Hart dan Staveland (dalam Datunsolang, 2018) beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu berhubungan dengan beban pekerjaan,, lingkungan kerja, tugas tugas, keterampilan perilaku dan persepsi pekerjaan.

3. Aspek aspek Stres Kerja

Menurut Schultz dan Robbins (dalam, Almasitoh 2011), Aspek aspek stres kerja yaitu :

- a. Deviasi fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan

jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.

- b. Deviasi psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif, mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup.
- c. Deviasi perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek aspek yang mempengaruhi stres kerja adalah fisiologis, psikologis dan sikap.

Menurut Beehr (Angwen, 2017) terdapat 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

- a. Aspek fisiologis merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur.

- b. Aspek psikologis atau emosi. Aspek ini merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerja merasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri, dan sampai menarik diri dari pergaulan.
- c. Aspek perilaku, aspek ini merupakan respon fisik yang dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku, seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

4. Ciri ciri Stres Kerja

Menurut (Wijono,2010) ada beberapa ciri ciri stres kerja yaitu : stres kerja yang dapat di lihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan, baik secara fisiologis, psikologis, maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala gejala seperti merasa letih lelah, kehabisan tenaga, pusing gangguan pencernaan, sedangkan perubahan psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut larut, sulit tidur, napas tersengal sengal dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah dan tidak puas terhadap apa yang di capai.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan ciri ciri stres adalah gejala stress yang dirasakan oleh individu berhubungan dengan perubahan dalam fisiologis, psikologis, maupun sikap.

5. Dampak dampak Stres Kerja

Menurut Waluyo (2009) stres kerja banyak merugikan diri, karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya (Rice,1999). Konsekuensi karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi dan sebagainya.

Sedangkan Arnold (1986) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stress kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan.

Greenberg & baron (dalam, Waluyo 2009) Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi hingga turnover.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari stres kerja adalah dampak terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance serta mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu

tertentu alam bentuk fisik ataupun psikis. Riggio (2000) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Menurut Hariyono (2009) adalah jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan tanda kelelahan.

Berdasarkan dari pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan beban kerja adalah kegiatan atau sekumpulan tugas-tugas yang wajib untuk dikerjakan individu yang sudah ditetapkan jangka waktu kapan tugas tersebut harus diselesaikan baik secara fisik maupun psikis.

2. Faktor faktor Beban Kerja

Menurut Romadhoni, Asmony & Suryatni (2015) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 1. Tugas tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tat , ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja, adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai *stressor*.
- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja.

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Soleman (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 1. Tugas (*task*) Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 2. Organisasi kerja, Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya. Lingkungan Kerja. Lingkungan

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

- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stresor*, meliputi faktor *somatic* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Berdasarkan pendapat ahli diatas disimpulkan bahwa faktor beban kerja adalah faktor eksternal yang terdiri dari tugas-tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Ada juga dari faktor internal yang terdiri dari *somatic* dan psikis.

3. Aspek aspek Beban Kerja

Gawron (2008) mengungkapkan tiga aspek aspek dalam beban kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu :

- a. Beban waktu yaitu mencerminkan jumlah waktu yang digunakan individu dalam melakukan persiapan, pelaksanaan, dan pengecekan pekerjaannya.
- b. Beban fikiran yaitu menggambarkan upaya mental (pikiran) yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti, mengingat informasi, pengambilan keputusan dengan baik.
- c. Beban psikologis yaitu menggambarkan beban psikologis pada individu seperti rasa lelah, cemas, dan putus asa dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan tiga aspek beban kerja

yaitu aspek beban waktu, beban pikiran dan beban psikologis.

Menurut Hart dan Staveland (dalam Prijayanti, 2015) aspek-aspek beban kerja yaitu sebagai berikut : Fisik dan mental menjadi enam dimensi, ukuran beban kerja fisik meliputi *physical demand* dan *effort*, sedangkan ukuran beban kerja mental meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance*, dan *frustration level*. Adapun uraian dari masing-masing ukuran beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Physicial demand

Physicial demand yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas. Contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan lainnya.

b. Effort

Effort yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performasi karyawan.

c. Mental Demand

Mental demand yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.

d. Temporal demand

Temporal demand yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan.

e. Performance

Performance yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

f. Frustration level

Frustration level yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek aspek yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu *physical demand*, *effort*, mental, *temporal demand*, *performance* dan *frustration level*.

C. Hubungan Antara beban kerja dengan stres kerja

Secara umum stres kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti yang disebutkan dalam penelitian Restiaty (2006) tentang beban kerja dan perasaan kelelahan menyimpulkan adanya hubungan beban kerja di tempat kerja dengan kelelahan kerja yang merupakan gejala fisik stress kerja, artinya semakin berat beban kerja di tempat kerja maka semakin tinggi tingkat stress kerja.

Stres dapat terjadi pada hampir pada semua karyawan, baik tingkat pimpinan maupun bawahan Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmojo, 2002).

Menurut Taylor (2006) stres kerja adalah emosi *negative*, kognitif, tingkah laku dan fisiologis yang terjadi pada individu untuk mencoba menyesuaikan atau menawar dengan *stressor* yang ada.

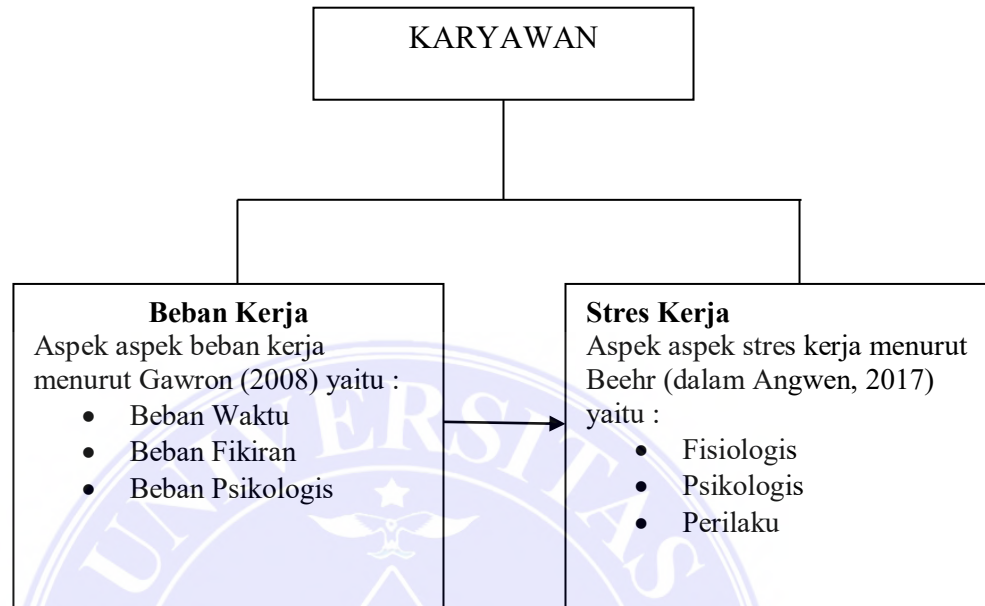
Salah satu hal yang menyebabkan stress kerja adalah beban kerja sebagaimana yang dikatakan oleh Suprihanto (2003) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis dan beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja.

Adapun penelitian terdahulu yaitu penelitian lain yang mendukung adanya hubungan antara beban kerja dengan stress kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Mubairoh (2013) di JTV Surabaya berdasarkan hasil uji analisis kerja yang diperoleh dari hasil korelasi sebesar $r = 0,782$ dengan signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$. Signifikasi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikasi antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan produksi di JTV Surabaya.

Dari pernyataan di atas bisa dilihat dan ditelaah bahwa beban kerja bisa berdampak kepada stres kerja. Oleh karena itu mengingat beban kerja dapat menimbulkan stres kerja pada pekerja ini dapat menjadi sorotan penting agar kita identifikasi masalah yang terjadi dan dapat selalu kita perhatikan demi tercapainya kesejahteraan yang lebih maju, maka dari itu penelitian ini penting untuk dilakukan.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan pernyataan jawaban sementara yang menyatakan ada atau tidak adanya hubungan antar variable. Hipotesis yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut : Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan SDM PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Dengan asumsi semakin tingginya beban kerja kerja maka stres kerja akan semakin tinggi pula dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka stress kerja akan semakin rendah pula.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dan yang sesuai serta tepat hasil penelitian yang dicapai tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya (Yusuf, 2014).

B. Identifikasi Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Variabel bebasnya (x) adalah beban kerja dan variabel terikatnya (y) adalah stres kerja.

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2013) defenisi operasional merupakan suatu defenisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun defenisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu konsep yang terus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula. Aspek-aspek stres kerja menurut Beehr (Angwen, 2017) yaitu : fisiologis, psikologis, perilaku.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Aspek-aspek beban kerja menurut Gawron (2008) yaitu : beban waktu, beban pikiran, beban psikologis.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas 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 atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun *persentase* kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian.

Sedangkan Sugiyono (2013) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 orang karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara III.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maksudnya sampel yang diambil dapat mewakili atau *representatif* bagi populasi tersebut.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebanyak 48 orang karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara 3.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Istilah skala banyak digunakan untuk mengukur aspek afektif. Azwar (2002) menyatakan karakteristik skala sebagai alat ukur psikologis yaitu:

1. Stimulus merupakan berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, sehingga subjek tidak mengetahui arah jawaban. Akibatnya jawaban yang diperoleh dari subjek berupa proyeksi dari perasaan dan kepribadian subjek.

2. Berisi banyak aitem, karena atribut psikologi diungkap secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala stres kerja dan skala beban kerja.

1. Skala Stres Kerja

Disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja fisiologis, psikologis, perilaku, skala ini di susun menggunakan metode *likert* yang merupakan suatu *series* butir (butir soal). Dengan menggunakan empat pilihan jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*) terdapat setiap pertanyaan dalam empat jawaban, yaitu “Sangat Setuju (SS), “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

Penilaian untuk aitem *favourable* adalah 4 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban “Setuju (S)”, nilai 2 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)” dan nilai 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Sementara untuk penilaian aitem *unfavourable* adalah nilai 1 “Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, dan nilai 4 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

2. Skala Beban Kerja

Disusun berdasarkan aspek-aspek beban kerja, beban waktu, beban

pikiran, beban psikologis, skala ini disusun menggunakan metode *likert* yang merupakan suatu series butir (butir soal). Dengan menggunakan empat pilihan jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*) terdapat setiap pertanyaan dalam empat jawaban, yaitu “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

Penilaian untuk aitem *favourable* adalah 4 untuk jawaban “Sangat Setuju (SS)”, nilai 3 untuk jawaban “Setuju (S)”, nilai 2 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)” dan nilai 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Sementara untuk penilaian aitem *unfavourable* adalah nilai 1 “Sangat Setuju (SS)”, nilai 3 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, dan nilai 4 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”.

1. Validitas

Menurut Azwar (2002) validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *korelasi product moment dari Karl Pearson*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengandung arti sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten, dapat dipercaya atau dapat diandalkan apabila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Azwar, 2002). Reliabilitas alat ukur penelitian ini akan diuji menggunakan teknik uji reliabilitas

yang dikembangkan oleh *Cronbach* yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik alpha dapat memberikan harga yang lebih kecil atau sama besar dengan harga reliabilitas yang sebenarnya, sehingga akan selalu ada kemungkinan bahwa reliabilitas alat ukur yang sebenarnya lebih tinggi dari koefisien *Alpha Cronbach*.

Teknik Alpha digunakan untuk membelah tes menjadi lebih dari dua belahan yang masing-masing berisi aitem dalam jumlah sama banyaknya (Azwar, 2002). Adapun rumus teknik *Alpha Cronbach* :

F. Metode Analisis Data

Hari (2000), mengatakan bahwa analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik. Kelebihan metode statistik untuk menganalisis adalah:

1. Statistik bekerja dengan angka-angka yang menunjukkan nilai atau harga.
2. Statistik bersifat obyektif sehingga unsur-unsur subjektif dapat dihindari. Kata lain, statistik sebagai alat penilaian tidak dapat berbicara lain, kecuali apa adanya.
3. Statistik bersifat universal, dalam arti digunakan hampir dalam semua penelitian.
4. Metode Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas (beban kerja) dengan satu variabel terikat (stres kerja).

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

- a. Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- c. Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- d. Uji linieritas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat.
- e. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data data yang telah di peroleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan SDM PT.Perkebunan Nusantara III Medan yang sesuai dengan hasil perhitungan korelasi r Product Moment dapat diketahuibahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja $r_{xy} = 0,537$ dengan $p = 0,000 < 0,050$.
2. Beban Kerja berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 28,8% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilihat dalam penelitian ini, yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.
3. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (mean hipotetik dan mean empirik), maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja berada pada kategori sedang, sebab mean hipotetik (55) lebih kecil dari mean empiric (59,98) dimana selisihnya melebihi nilai SD (5,847) dan stres kerja berada pada kategori sedang, sebab mean hipotetik (65) lebih kecil dari mean empiric (67,54), dimana selisihnya lebih dari nilai SD (5,939).

B. SARAN

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Pihak Perusahaan

- a. Melihat bahwa beban kerja dan stress kerja akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal maka di harapkan agar perusahaan mampu membantu karyawan dalam mengurangi stres dengan cara mengadakan program liburan bersama yang bisa memberikan manfaat positif untuk karyawan. Memfasilitasi waktu liburan bersama dengan karyawan agar karyawan bisa rehat sejenak dari rutinitas kerjanya. Ini juga bisa memberikan manfaat positif untuk para karyawan. Penat selama berada di kantor setidaknya bisa berkurang dan kinerja dalam bekerja bisa semakin meningkat.

2. Bagi Karyawan

- a. Bagi karyawan diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Karyawan harus menerapkan manajemen waktu yang positif dalam menyikapi beban kerja untuk tetap menganggap bahwa hal tersebut merupakan kewajiban yang harus diselesaikan, sehingga tidak akan timbul potensi-potensi yang menyebabkan stres kerja pada karyawan.
- b. Dengan adanya penelitian ini, karyawan dapat mengetahui sampai sejauh mana kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tingkat stres kerja karyawan dapat diminimalisir dengan langkah-

langkah yang positif seperti memotivasi diri untuk meningkatkan kualitas kemampuan berpikir karyawan untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat kompleks dengan memanfaatkan kerjasama tim perusahaan, guna meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki landasan teori, metode pengumpulan data, teknik sampling dan mempertimbangkan 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, dan ciri-ciri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alves S., 2005. *A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurseanesthetists practicing in anesthesia care team settings*. AANA journal, vol. 73. No 6, pg.443.
- Arikunto, S. 2013. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rieka Cipta.
- A. Muri Yusuf. 2014. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan”*. Jakarta : prenadamedia group.
- Azwar, S. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi: Edisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. A. (2014). *Psychological stress in the workplace (psychology revivals)*. New York: Routledge.
- Bradley, Jennifer R. anddSue Cartwright. 2002.SSocialSSupport, *Job Stress, Healty, and JobSatisfactionAAmong Nurse in the United Kingdom.International Journal of StressManagement*, 9(3), pp: 163-182.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. *Pengaruh stress kerja, Beban Kerja terhadap kepuasan karyawan*.Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus, 1(1), pp: 15-23.
- Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload, and situational wareness measures (2nd ed.)*.CRC Press.
- Greenberg J, Baron RA. *Behaviour in organizations*. 9th ed. New Jersey: Pearson International; 2009.
- Hari, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Hariyono, Widodo., dkk. 2009.*Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan TingkatKonflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI KotaYogyakarta*. Jurnal KES MAS UAD, 3(3), pp:186 – 197.
- Hart, P.M., & Cooper, C.L., (2001), *Occupational Stress. Toward a More Integrated Framework*. In N. Anderson, D.S., Ones, H.K., & C. Viswesvaran (Eds). *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. (Vol. 2 : Personel Psychology). London Sage. ISBN. 0 7619 6489 4.

- Hart, S., & Staveland, L. (1988). *Development of NASA-TLX(Task Load Index): Result of empirical and theoritical research. Human Mental Workload* (52), 139-183.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumar, Kanagaluru Sai. 2011. *A Study on Job Stress of the Employees with Reference to Banking Sector. International Journal of Management and Transformation*, 5(1), pp:667-78.
- Leung, Mei-yung and Janet, Sham and Yee, shan Chan. 2007. *Adjusting Stressors – Job-Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators. Surveying and Built Environment*. Vol .18 (1), pg. 17-26 ISSN 1816-9554.
- Mello, Jeffrey. A. (2002) *Strategi Human Resource Management*. USA: South western.
- Moray, N. (1979). *Mental Workload: Its Theory And Measurement*. New York: Springer Science+Business Media, LCC
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nureilla Jumiati & Himayatul Wuswa. (2013). *Stres kerja (OCCUPATIONAL STRES) yang mempengaruhi kinerja individu pada dinas kesehatan bidang pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan P2P-PL di kabupaten Bangkalan. Jurnal NeO-Bis*, 7, 1-17
- Restiaty, et al (2006), *Hubungan tentang beban kerja dengan kelelahan kerja di RS Surabaya*. Skripsi
- Rice, V. H. (Ed.). (1999). *Theories of stress and its relationship to health*. In Rice, H. V. (Eds.), *Handbook of stress, coping, and health: Implications for nursing research, theory, and practice*. USA: Sage Publication, Inc.
- Riggio, R. E. 2000. *Introduction To Industrial/Organizational Psychology*. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbinson, S. P., Coulter, M. (2006). *Manajemen*, 11th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins & Judge, S. P. dan Judge. (2008) a. *Perilaku Organisasi*. (Edisi 12, buku 1). Jakarta. Salemba

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Delapan, Jilid 1 & 2. Jakarta: PT.Prihalindo
- Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. (2015). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram*. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 3(2), 125-145.
- Selye, H. (2010). *Stress without distress*. New York: Signet Books.
- Soleman, A., & Sitania, F.,D. (2011), “*Pedoman Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Industri Kerajinan Kerang Mutiara*”, Jurnal ARIKA, Vol. 05, No. 2, Agustus, 125- 136.
- Schultz, D. P. (1982). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New York: McMillan Publishing Company, Inc.
- Sugiyono. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. . Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Subekhi, akhmad dkk.(2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Suprianto, J. 2003. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid 1 Edisi 6. Erlangga. Jakarta.
- Sunyoto, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- S.W. Utami, *Pengukuran Beban Kerja Psikologis dan Fisiologis yang Dialami oleh Operator pada Produk Cup di PT Indomex Dwijaya Lestari [Laporan Kerja Praktek]*, Fakultas Teknik Universitas Andalas, Padang, 2012.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Taylor, S (2006). *Health Psychology*, 8thed. New York : Mc Graw Hill.
- Velnampy, T and Aravinthan. S. A. 2013. *Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience*.

European Journal of Business and Management. Vol.5, No.7, pg. 78-99.
ISSN 2222- 1905

Vigoda, Eran, 2002. *Stress – Related Aftermaths to Workplace Politics : The Relationshipamong Politics, Job Distress and Aggressive Behavior in Organizations*, Journal ofOrganizational Behavior, Vol. 23, p. 571 – 591

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Waluyo, Minto.(2009).*Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta; Graha Ilmu





A. Skoring Beban Kerja

BEBAN KERJA																							
NO.	AITEM																						JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	58
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	63
4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	63
5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	67
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	62
7	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	70
8	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	52
9	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	52
10	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	1	3	59
11	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	72
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
14	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	61
15	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	68
16	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	53
17	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	50
18	4	1	3	2	4	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	62
19	4	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	4	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	52

20	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	63
21	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	58
22	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	63
23	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	57
24	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	62
25	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	65
26	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	56
27	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	62
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	60
29	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	58
30	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	59
31	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	56
32	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	60
33	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	59
34	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	57
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	74
36	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	59
37	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	52
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
39	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	56
40	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	59
41	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	47
42	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	49

43	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	54
44	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	50
45	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	60
46	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55
47	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	53
48	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	56

B. Skoring Stres Kerja

STRES KERJA																											
NO.	AITEM																										JUMLAH
	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	
1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	70
3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	73
4	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	70
5	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	67
6	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	74
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	72
8	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	60
9	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	63
10	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	1	3	1	62
11	2	1	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	1	3	2	1	4	1	67
12	2	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	81

13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	72
14	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	69
15	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	73
16	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	64
17	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	1	63
18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	64
19	3	2	3	2	4	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	2	1	2	2	56
20	2	1	3	3	3	1	3	3	3	1	1	4	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	2	1	4	1	60
21	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	1	71
22	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	54
23	3	1	1	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	56
24	3	1	1	4	1	4	3	4	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	70
25	2	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	4	3	4	3	2	1	3	2	75
26	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	68
27	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	74
28	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2	71
29	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	70
30	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	1	69
31	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	70
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	72
33	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	2	70
34	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	2	67
35	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	1	1	4	1	83

36	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	3	2	70
37	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	65
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	72
39	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	70
40	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	1	69
41	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	60
42	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	61
43	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	1	2	66
44	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	64
45	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	61
46	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	68
47	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	65
48	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	70



LAMPIRAN 2

HASIL UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

A. Validitas & Reabilitas Skala Beban Kerja

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	24

2. Validitas

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,35	,668	48
aitem_2	3,29	,582	48
aitem_3	2,71	,651	48
aitem_4	3,02	,565	48
aitem_5	2,94	,433	48
aitem_6	2,83	,519	48
aitem_7	2,71	,743	48
aitem_8	2,85	,545	48
aitem_9	2,73	,536	48
aitem_10	2,71	,544	48
aitem_11	2,13	,640	48
aitem_12	2,10	,515	48
aitem_13	3,04	,504	48
aitem_14	2,65	,601	48
aitem_15	2,25	,526	48
aitem_16	2,19	,491	48
aitem_17	2,75	,526	48
aitem_18	2,83	,559	48
aitem_19	2,69	,512	48
aitem_20	2,75	,526	48
aitem_21	3,35	,635	48
aitem_22	3,10	,472	48
aitem_23	3,19	,891	48
aitem_24	2,69	,512	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	63,50	35,915	,470	,825
aitem_2	63,56	39,698	,012	,843
aitem_3	64,15	35,063	,602	,819
aitem_4	63,83	36,652	,462	,825
aitem_5	63,92	37,355	,488	,826
aitem_6	64,02	38,829	,359	,836
aitem_7	64,15	35,106	,508	,823
aitem_8	64,00	36,596	,490	,824
aitem_9	64,13	37,048	,428	,827
aitem_10	64,15	37,404	,365	,829
aitem_11	64,73	38,159	,397	,837
aitem_12	64,75	37,255	,414	,827
aitem_13	63,81	39,390	,077	,839
aitem_14	64,21	38,722	,340	,838
aitem_15	64,60	36,968	,451	,826
aitem_16	64,67	37,333	,426	,827
aitem_17	64,10	36,904	,461	,826
aitem_18	64,02	35,893	,586	,821
aitem_19	64,17	35,589	,700	,817
aitem_20	64,10	36,563	,517	,824
aitem_21	63,50	36,298	,447	,826
aitem_22	63,75	37,553	,406	,828
aitem_23	63,67	35,121	,399	,830
aitem_24	64,17	39,418	,370	,839

B. Validitas & Reliabilitas Stres Kerja

1. Reliabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Valid	48	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	32

2. Validitas

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,58	,577	48
aitem_2	2,90	,555	48
aitem_3	1,85	,505	48
aitem_4	1,75	,438	48
aitem_5	2,81	,607	48
aitem_6	2,81	,641	48
aitem_7	2,71	,504	48
aitem_8	1,96	,683	48
aitem_9	2,69	,657	48
aitem_10	2,83	,476	48
aitem_11	2,77	,627	48
aitem_12	1,92	,498	48
aitem_13	2,65	,635	48
aitem_14	1,98	,483	48
aitem_15	2,15	,505	48
aitem_16	2,19	,641	48
aitem_17	2,23	,660	48
aitem_18	1,83	,476	48
aitem_19	1,75	,438	48
aitem_20	1,98	,483	48
aitem_21	1,73	,765	48
aitem_22	1,83	,808	48
aitem_23	1,73	,644	48
aitem_24	1,79	,459	48
aitem_25	1,73	,574	48
aitem_26	1,96	,504	48
aitem_27	2,35	,635	48
aitem_28	1,85	,743	48
aitem_29	2,83	,559	48
aitem_30	1,83	,476	48
aitem_31	3,25	,700	48
aitem_32	1,83	,663	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	68,48	64,978	,336	,861
aitem_2	68,17	68,567	-,047	,870
aitem_3	69,21	63,147	,628	,855
aitem_4	69,31	64,092	,594	,857
aitem_5	68,25	68,234	-,016	,870
aitem_6	68,25	65,383	,256	,864
aitem_7	68,35	71,553	-,395	,876
aitem_8	69,10	64,095	,355	,861
aitem_9	68,38	61,176	,665	,852
aitem_10	68,23	64,861	,437	,859
aitem_11	68,29	62,168	,595	,855
aitem_12	69,15	63,617	,576	,856
aitem_13	68,42	66,546	,144	,866
aitem_14	69,08	63,950	,551	,857
aitem_15	68,92	62,887	,662	,854
aitem_16	68,88	60,324	,774	,849
aitem_17	68,83	61,674	,611	,854
aitem_18	69,23	63,712	,592	,856
aitem_19	69,31	64,900	,475	,859
aitem_20	69,08	64,589	,466	,859
aitem_21	69,33	60,525	,616	,853
aitem_22	69,23	59,925	,629	,852
aitem_23	69,33	62,099	,584	,855
aitem_24	69,27	63,989	,577	,857
aitem_25	69,33	61,333	,754	,851
aitem_26	69,10	62,734	,684	,854
aitem_27	68,71	61,998	,604	,854
aitem_28	69,21	60,679	,623	,853
aitem_29	68,23	73,202	,530	,880
aitem_30	69,23	65,287	,380	,860
aitem_31	67,81	76,496	-,698	,889
aitem_32	69,23	65,712	,213	,865



IDENTITAS DIRI

Nama/inisial :

Jabatan :

Umur :

No Hp/Email :

PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama
- 2) Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah karena jawaban yang anda isi adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.
- 3) Kemudian berikan jawaban saudara-saudari pada setiap pernyataan dengan memberi tanda ($\sqrt{}$) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun alternatif pilihan jawaban yang telah disediakan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju dengan pertanyaan tersebut

S : Setuju dengan pertanyaan tersebut

TS : Tidak setuju dengan pernyataan tersebut

STS : Sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut
- 4) Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.

Contoh cara pengisian Kuesioner

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mudah sakit kepala ketika lembur				

SKALA 1

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu konsentrasi dalam bekerja				
2	Saya harus terus mengasah dan mengembangkan kemampuan saya agar lebih baik dalam bekerja				
3	Saya sering merasa kurang konsentrasi dalam bekerja				
4	Saya merasa kemampuan kinerja saya telah baik dengan itu tidak perlu dikembangkan				
5	Prestasi saya dalam bekerja selalu meningkat walaupun bekerja di bawah tekanan				
6	Saat menyelesaikan tugas tepat waktu saya selalu mendapat pujian dari atasan				
7	Bekerja di bawah tekanan membuat prestasi kerja saya menurun				
8	Saya tidak pernah mendapat pujian dari atasan walaupun pekerjaan saya selesai tepat waktu				
9	Walaupun stamina saya lemah saya tetap bisa bekerja dengan baik				
10	Pekerjaan yang saya lakukan membuat badan saya terus fit				
11	Stamina tubuh yang kurang baik membuat saya tidak bisa bekerja dengan baik.				
12	Pekerjaan yang banyak membuat badan saya cepat lelah				
13	Banyaknya tugas yang memerlukan kekuatan pada fisik membuat tubuh saya tetap segar				
14	Tuntutan tugas yang berat tidak berpengaruh pada tenaga saya				
15	Banyaknya tugas yang memerlukan kekuatan pada fisik membuat saya lemas				

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
16	Tuntutan tugas yang berat menguras tenaga saya				
17	Banyaknya tugas yang harus selesai dengan waktu singkat membuat saya bisa menyelesaikannya				
18	Saya sanggup apabila diberikan pekerjaan yang harus siap dalam 1 hari				
19	Banyaknya tugas yang harus selesai dengan waktu singkat membuat saya tidak bisa menyelesaikannya				
20	Saya tidak sanggup apabila diberikan pekerjaan yang harus siap dalam 1 hari				
21	Saya datang kerja tepat waktu				
22	Waktu istirahat dapat saya gunakan dengan baik				
23	Saya sering terlambat pergi kerja				
24	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan				

SKALA II

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya sakit kepala saat memikirkan deadline pekerjaan yang banyak				
2	Saya merasa sakit kepala bila tidak mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik				
3	Saya menerima dengan senang hati pekerjaan yang diberikan				
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik				
5	Saya sulit tidur ketika tugas pekerjaan belum selesai				
6	Saat bekerja dikantor saya merasa tubuh saya kurang fit karena tidak cukup tidur				
7	Saya bisa tidur dengan nyenyak walaupun tugas pekerjaan belum selesai				
8	Saya merasa segar saat dikantor karena sudah cukup tidur				
9	Saya cemas ketika mendapat tugas yang banyak				
10	Ketika melihat rekan kerja tidak tanggap saya merasa cemas				
11	Saya merasa cemas ketika mendapat kritikan dari atasan				
12	Saya berusaha setenang mungkin ketika mendapat tugas yang banyak				
13	Saya tidak cemas ketika melihat rekan kerja saya tidak tanggap dalam bekerja				
14	Saya tetap semangat walaupun mendapat kritikan dari atasan				
15	Ketika mengerjakan tugas saya kurang percaya diri				
16	Saya tidak percaya diri untuk bergabung dengan rekan kerja yang lain				
17	Saya merasa tidak mampu untuk menerima tanggung jawab dari atasan				

18	Saya percaya diri ketika dapat mengerjakan tugas dengan baik				
19	Saya bangga dapat bergabung dengan rekan kerja yang lain				
20	Saya percaya diri diberi tanggung jawab oleh atasan untuk menyelesaikan tugas yang banyak				
21	Ketika diberi tugas yang banyak saya memilih tidak masuk kerja				
22	Ketika atasan tidak ada di kantor saya lebih memilih tidak hadir				
23	Ketika malas bekerja saya lebih memilih izin sakit				
24	Saya selalu giat bekerja untuk menyelesaikan tugas				
25	Saya tetap pergi bekerja dan pulang tepat waktu walaupun atasan tidak hadir di kantor				
26	Saya jarang izin tidak hadir walaupun saya sedang tidak bersemangat				
27	Saya sering merasa kesal dengan atasan karena sering diberi tugas yang overload				
28	Ketika ada masalah dalam menyelesaikan tugas saya menyalahkan rekan kerja				
29	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan saya dengan tenang walaupun diberi tugas yang overload				

30	Ketika ada masalah pada pekerjaan saya akan bertanggung jawab menyelesaikannya.				
31	Ketika saya ditegur oleh atasan saya akan menyalahkan rekan kerja				
32	Ketika mendapat teguran dari atasan saya akan intropeksi diri				



A. Pengujian Prasyarat Analisis

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Beban Kerja	Stres Kerja
N		48	48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58,98	67,54
	Std. Deviation	5,847	5,939
	Absolute	,100	,119
Most Extreme Differences	Positive	,100	,081
	Negative	-,064	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		,693	,824
Asymp. Sig. (2-tailed)		,723	,506

a. Test distribution is Normal.

2. Hasil Uji Linearitas

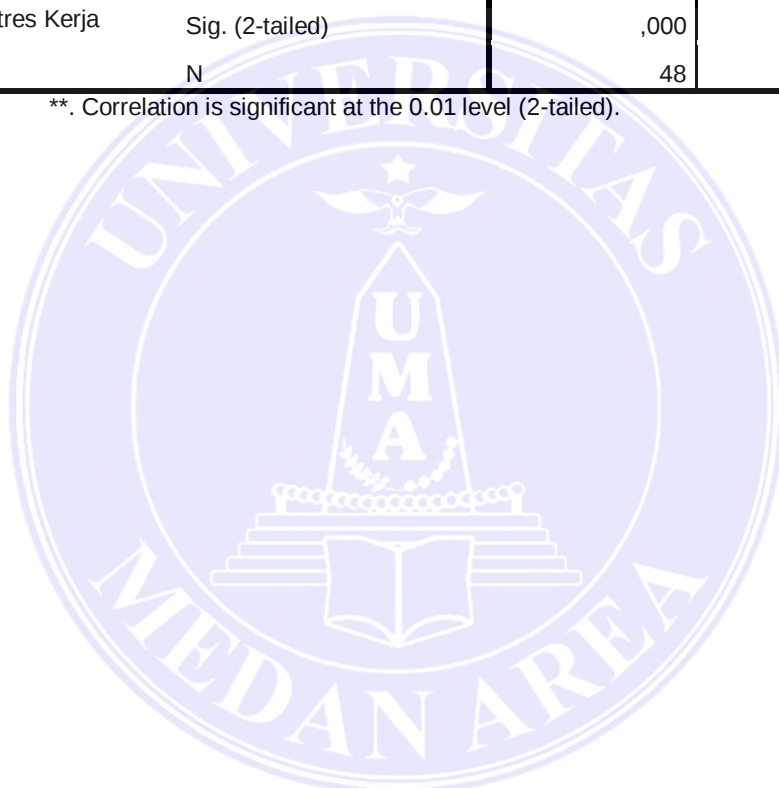
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Beban Kerja		(Combined)	972,800	21	46,324	1,758	,086
	Between Groups	Linearity	478,118	1	478,118	18,144	,000
		Deviation from Linearity	494,682	20	24,734	,939	,552
	Within Groups		685,117	26	26,351		
	Total		1657,917	47			

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Correlations

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,537**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	48	48
Stres Kerja	Pearson Correlation	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	48	48

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





LAMPIRAN 5

SURAT IZIN PENELITIAN



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 : 583/FPSU/01.10/VL/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 18 Juni 2021

Yth. Pimpinan SDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan
Di
Tempat

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

Nama : Rizky Handayani
NPM : 158600156
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Jl. Sei Batang Hari No. 2, Medan Sunggal, Medan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Karyawan SDM di PT. Perkebunan Nusantara III 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 di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Perkebunan Nusantara
Medan, 22 Juli 2021

Nomor : BUMU/XI/278/2021
Lamp. : -
Hal : Selesai Riset

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Jl. Kolam No.1 Medan Estate
di -
Medan

Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 589/FPSI/01.10/VI/2021 tanggal 18 Juni 2021 perihal Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Rizky Handayani	158600156	Ilmu Psikologi	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Karyawan SDM Di PT. Perkebunan Nusantara III Medan

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Bagian Operasional SDM (BSDM) mulai tanggal 01 s/d 11 Juli 2021.

Demikian disampaikan agar maklum.



BAGIAN UMUM
Christian Orchard Tharanon
Pj. Kepala Bagian

Terselamatkan
- Mahasiswa Yth
D/Media PPL & Penelitian KEMERDEKAAN di Perkebunan

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Jakarta
Gedung Agro Plaza Lantai 15
Jl. H. R. Rasuna Said Kav X2 - 1, Jakarta 12950
telp : +62 21 29183300, fax : +62 21 5203030

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan
Jl. Sei Batanghari No.2, Medan, 20122
telp : +62 61 8452244, fax : +62 61 8455177
email : cs@emailntnn3.co.id