

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. BERDIKARI MITRA PRATAMA MEDAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjanadi Fakultas Psikologi

Un.versitas Medan Area

OLEH:

MUHAMMAD SURYA KESUMAWARDHANA

16.860.0284



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Beban Kerja Dengan stress kerja pada karyawan di
PT. Berdikari Mitra Pratama Medan.

Nama : Muhammad Surya Kesumawardhana

NPM : 16.860.0284

Bagian : Psikologi Industri

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing



Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikologi

Pembimbing I



Findy Suri, S.Psi, M.Si

Pembimbing II

Mengetahui



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Kepala Bagian



Riswah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psi

Dekan

Tanggal Sidang Meja Hijau

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

Pada Tanggal 4 Agustus 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Dekan



(Drs. H. Asyidah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji

1. Drs. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D
2. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
3. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Findy Suri, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan

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, 4 Agustus 2021

Materai



Muhammad Surya Kesumawardhana

16.860.0284

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT. BERDIKARI MITRA PRATAMA MEDAN

Oleh:

MUHAMMAD SURYA KESUMAWARDHANA
NPM: 16 860 0284

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada karyawan di PT. Berdikari Mitra Pratama Medan. Hipotesis yang diajukan Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Di PT. Berdikari Mitra Pratama Medan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 36 orang sebagai karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Pengambil Sample menggunakan teknik total sampling, jumlah sample 36 orang. Teknik pengambilan sample dan data menggunakan. dua skala likert,.. Metode pengumpulan data adalah skala Beban Kerja dan skala Stres Kerja. Analisa data menggunakan analisis Product Moment. diketahui bahwa ada hubungan antara Beban Kerja dengan perilaku Stress Kerja, dimana $R_{xy} = 0,282$ dengan signifikan $p = 0.009 < 0,050$. Artinya semakin tinggi Beban Kerja maka semakin tinggi perilaku Stress Kerja dinyatakan diterima. maka untuk variabel Beban Kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $90 < \text{mean/nilai rata-rata empirik } 127.72$, dimana selisihnya melebihi bilangan $SD = 11.761$, Selanjutnya untuk variabel Stress Kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $85 < \text{mean/nilai rata-rata empiric } 121.19$, dimana selisihnya melebihi bilangan $SD = 17.887$, maka dinyatakan bahwa Stress Kerja tergolong tinggi. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,133$. Ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap Stres Kerja sebesar 13.3%. Dapat dikatakan bahwa subjek penelitian ini para Karyawan di PT. Berdikari Mitra Pratama Medan memiliki Stres Kerja yang tergolong tinggi dan memiliki Beban Kerja yang tergolong tinggi.

Kata kunci: Beban kerja, dan stress kerja

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD WITH WORK STRESS ON EMPLOYEES AT PT. BERDIKARI PRATAMA MEDAN PARTNERS

Oleh:

MUHAMMAD SURYA KESUMAWARDHANA
NPM: 16 860 0284

This study aims to look at the relationship between Workload and Work Stress in employees at PT. Berdikari Mitra Pratama Medan. Hypotheses proposed There is a positive relationship between workload and work stress in employees at PT. Berdikari Mitra Pratama Medan. The sample in this study amounted to 36 people as permanent employees. This research uses Quantitative method. Sample Takers use the total sampling technique, the number of samples 36 people. Sampling techniques and data use. two likert scales,.. The data collection method is the Workload scale and the StressWork scale. Data analysis using Product Moment analysis. it is known that thereis a relationship between Workload and Work Stress behavior, where $R_{xy} = 0.282$ with a significant $p = 0.009 < 0.050$. This means that the higher the Workload, the higher the work stress behavior is accepted. then for workload variables, if the hypothetical mean/mean is $90 < \text{the mean/empirical mean of } 127.72$, where the difference exceeds $sd = 11,761$, Furthermore, for The Work Stress variable, if the mean / hypothetical average value of $85 < \text{mean / empiric average value of } 121.19$, where the difference exceeds the number of $SD = 17,887$, then it is stated that work stress is classified as high. The determinant coefficient (R^2) of the relationship between the free variable X and the Y- bound variable is $R^2 = 0.133$. This indicates that Workload contributes or contributes to Work Stress by 13.3%. It can be said that the subject of this study is the Employees at PT. Berdikari Mitra Pratama Medan has a high work stress and has a high workload.

Keywords: *Workload, and Stress Of Work*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Muhammad Surya KesumaWardhana dilahirkan di Medan Pada tanggal 20 September 1998, beragama Islam, anak kandung dari Ayahanda Alm. Atturachmansyah dan Ibunda Minah. Peneliti merupakan anak ke satu dari dua bersaudara.

Peneliti memulai pendidikan sekolah dasar tahun 2004 di SDN 104181, Deli Serdang, dan menyelesaikan hingga tamat tahun 2009/2010. Tahun 2010 memulai pendidikan di jenjang menengah pertama di SMP Swasta Brigjend Katamso Medan setelah menyelesaikan sekolah peneliti tamat tahun 2013. Tahun 2013 sampai 2016 peneliti melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di SMA Brigjemd Katamso Medan.

Setelah tamat sekolah menengah atas, penulis Langsung masuk ke universitas Selesai dari itu, pada bulan September akhir tahun 2016 peneliti mendaftar di Universitas Medan Area fakultas Psikologi.

MOTTO

*

“Jika semua orang menyerah saat keadaan sulit, Tidak ada orang
sukses sampai hari ini”



PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrahim...

Untuk sebuah harapan yang harus dicapai, jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah masa depan yang akan digapai, agar hidup lebih bermakna, tanpa angan semu belaka. Teruslah belajar, berusaha, dan berdoa agar apa yang akan digapai dapat tercapai.

Sebuah karya kecil yang tak seberapa dan untaian kata yang dapat saya persembahkan kepada kalian semua, Terimakasih dan beribu kata maaf saya ucapkan atas segala kekhilafan salah dan kekuranganku, kerendahan hati ini.

Skripsi ini kupersembahkan...

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar, selanjutnya peneliti menyadari tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak penyusunan skripsi tidak dapat berjalan baik. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan-bantuan dan bimbingan moril dan materil. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimah kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA. selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu, Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi. Psikolog. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog. selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi penulis, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Si. selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, serta menjadi

tempat dalam mencari jalan keluar ketika dalam pengerjaan skripsi ini mendapat

rintangan.

6. Bapak Drs. Hasanuddin selaku Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dan memberikan masukan dan saran dalam sidang meja hijau.
7. Ibu Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si selaku Seketaris yang sudah berkenan menjadi notulen dan memberikan saran dalam sidang meja hijau.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Si selaku ketua Jurusan dibidang Psikologi industri universitas medan area
9. Terimakasih kepada Ibu Minah yang telah mengizinkan saya untuk dapat meneliti di perusahaan PT.Berdikari Mitra Pratama
10. Terimakasih banyak yang amat sangat tidak bisa diungkapkan untuk orangtuaku tercinta Alm. Ayahanda Atturachmansya dan Ibunda Minah yang selalu memberikanku semangat, dukungan, nasihat, doa sehingga pada akhirnya aku bisa menyelesaikan pendidikan dengan baik
11. Terimakasih kepada Keluarga Tercinta saudara-saudari tersayang, Ibuku,Adikku, Abang Sepupu , dan teman-teman atas segala macam upaya kalian untuk memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, Serta memberikan pertanyaan-pertanyaan kapan lulus dan kapan nikah kepada peneliti.
12. Terimakasih untuk teman-teman, para sahabat, rekan, dll
13. Terimakasih banyak yang udah memotivasi, menginspirasi

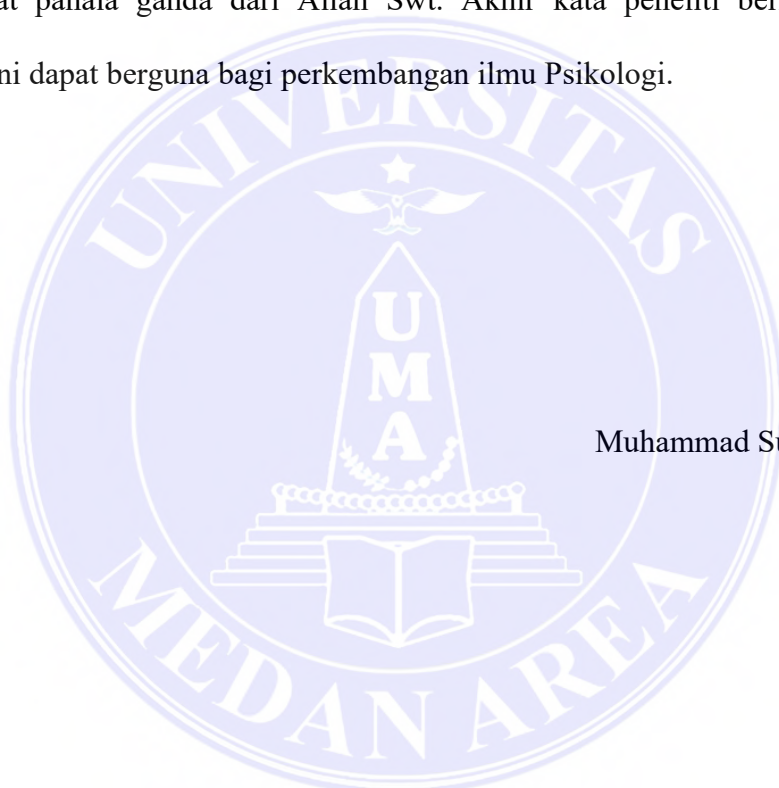
14. Terimakasih banyak semoga kita bisa meraih sukses bersama dimasa depan,
aamiin.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya, oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapat pahala ganda dari Allah Swt. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu Psikologi.

Hormat Saya

Muhammad Surya Kesumawardhana

16.860.0284



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	<u>i</u>
HALAMAN PENGESAHAN	<u>ii</u>
LEMBAR PERNYATAAN.....	<u>iv</u>
ABSTRAK.....	<u>vi</u>
RIWAYAT HIDUP	<u>ix</u>
MOTTO	<u>ix</u>
PERSEMBAHAN	<u>x</u>
UCAPAN TERIMA KASIH	<u>vi</u>
DAFTAR ISI	<u>xiv</u>
DAFTAR TABEL	<u>xvi</u>
DAFTAR GAMBAR	<u>xiv</u>
DAFTAR LAMPIRAN	<u>xiv</u>
BAB I PENDAHULUAN	<u>1</u>
A. Latar Belakang Masalah	<u>1</u>
B. Identifikasi Masalah	<u>6</u>
C. Batasan Masalah	<u>7</u>
D. Rumusan Masalah	<u>7</u>
E. Tujuan Penelitian.....	<u>7</u>
F. Manfaat Penelitian.....	<u>8</u>
1. Manfaat Teoritis	<u>8</u>
2. Manfaat Praktis	<u>8</u>

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9
2. Peran dan Fungsi Karyawan.....	9
3. Kewajiban Karyawan	11
B. Stres Kerja.....	12
1. Pengertian Stres Kerja.....	12
2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	14
3. Aspek-aspek Stres Kerja	15
4. Ciri-ciri Stres kerja.....	17
4. Dampak Stres Kerja Pada Karyawan	19
C. Beban Kerja.....	21
1. Pengertian Beban Kerja.....	21
2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	23
3. Aspek-aspek Beban Kerja	24
4. Macam beban kerja	26
5. Dampak Beban Kerja	27
D. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja	28
E. Kerangka Penelitian	30
F. Hipotesis.....	30
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 31
A. Tipe Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
D. Populasi dan Sampel.....	33

E. Metode Pengumpulan Data.....	34
1. Skala Beban Kerja	34
2. Skala stres kerja	35
F. Validitas dan Reliabilitas	35
1. Validitas	35
3. Uji Normalitas	37
4. Uji Linearitas	38
A. Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Orientasi Kancan Penelitian	40
1. Sejarah PT. Berdikari Mitra Pratama Medan.....	40
2. Visi dan Misi perusahaan PT. Berdikari Mitra Pratama	41
B. Persiapan Penelitian	41
1. Persiapan Administrasi	41
2. Persiapan Alat Ukur.....	42
C. Pelaksanaan Penelitian.....	47
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	48
1. Uji Normalitas	49
2. Uji Linearitas	50
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	51
E. Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan.....	58

B. Saran59

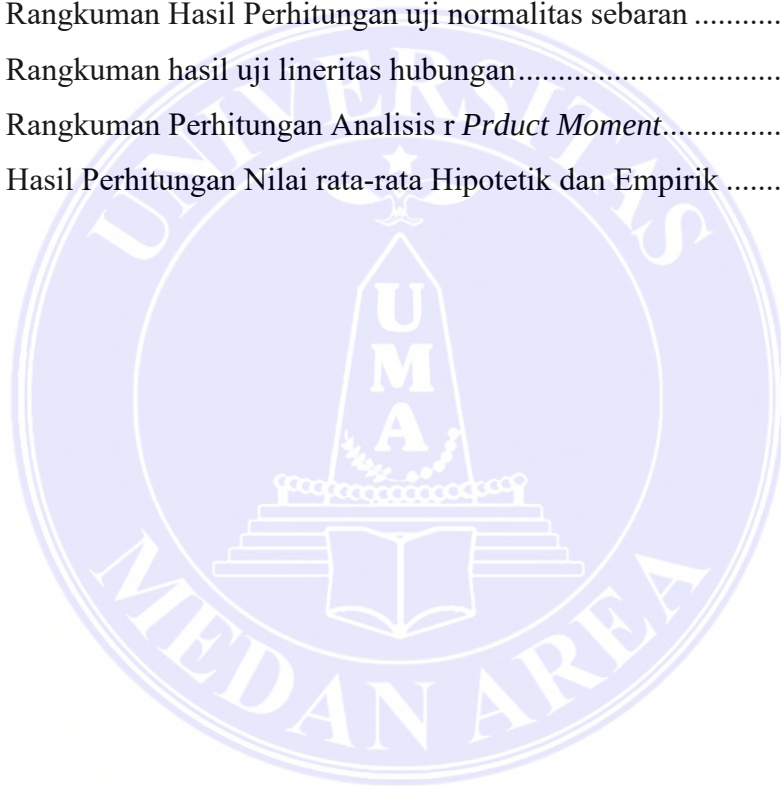
1. Saran kepada subjek penelitian59
2. Saran bagi Pihak Perusahaan59
3. Bagi Peneliti Lain60

DAFTAR PUSTAKA61



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran butir-butir pernyataan skala beban kerja sebelum uji coba	42
Tabel 2 Distribusi Penyebaran butir-butir skala stress kerja sebelum uji coba.....	43
Tabel 3 Distribusi penyebaran butir-butir pernyataan skala beban kerja setelah uji validitas	45
Tabel 4 Distribusi Penyebaran butir-butir pernyataan skala stres kerja setelah uji validitas	46
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan uji normalitas sebaran	49
Tabel 6 Rangkuman hasil uji lineritas hubungan.....	50
Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Prduct Moment</i>	51
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai rata-rata Hipotetik dan Empirik	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 9 Kurva Normal Variabel beban kerja	53
Gambar 10 Kurva Normal Variabel stres kerja.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

<u>LAMPIRAN I BLUE PRINT</u>	<u>63</u>
<u>LAMPIRAN II SKALA PENELITIAN</u>	<u>69</u>
<u>(SKALA STRESS KERJA)(SKALA BEBAN KERJA).....</u>	<u>69</u>
<u>Petunjuk Pengisian Skala.....</u>	<u>70</u>
<u>DATA TABULASI STRESS KERJADATA TABULASI BEBAN KERJA.....</u>	<u>76</u>
<u>LAMPIRAN IV UJI KORELASI.....</u>	<u>79</u>
<u>LAMPIRAN V UJI LINEARITAS</u>	<u>84</u>
<u>LAMPIRAN VI UJI NORMALITAS</u>	<u>89</u>
<u>LAMPIRAN VII.....</u>	<u>91</u>
<u>LAMPIRAN VIII</u>	<u>101</u>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan yang sangat tajam di era globalisasi seperti sekarang membuat perusahaan harus mampu memenangkan persaingan agar perusahaan mampu *survive*. Pengelolaan sumber daya manusia yang *efektif* dan *efisien* sangat dibutuhkan agar memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan memiliki harapan tinggi terhadap karyawannya, memaksa pekerja untuk dapat bekerja secara cepat, tepat dan *efisien*. Perusahaan berharap semua karyawannya dapat memberikan performa terbaik yang terkadang bagi sebagian karyawan merasakannya sebagai beban kerja.

Karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam sistem perusahaan, perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah, hal itu menggambarkan betapa pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. Tidak sedikit pemilik sebuah perusahaan yang memperlakukan karyawannya dengan tidak mausiawi sehingga berakibat buruk terhadap kelangsungan perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang. Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan, ungkapan itu banyak terdengar dan memiliki makna yang dalam (Torang, 2012).

Setiap karyawan perusahaan akan menghadapi berbagai macam hambatan yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja adalah kondisi kerja yang selalu berada di bawah tekanan, ketidakjelasan tugas yang diberikan, permintaan barang yang sangat tinggi, kurangnya perencanaan kerja, adanya ancaman.

Di kalangan karyawan, Dampak permasalahan tersebut akan mempengaruhi kondisi psikologi para karyawan, yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan stres kerja bagi para karyawan. Stres kerja, oleh para ahli pelaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi.

Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan fisik individu.

Potter dan Perry (2005) membagi stres kedalam tiga tingkatan yaitu situasi stres ringan, sedang, dan berat. Situasi stres ringan adalah *stresor* yang dihadapi setiap orang secara teratur. Situasi stres sedang berlangsung lebih lama, dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi stres berat adalah situasi kronis yang dapat berlangsung selama beberapa minggu sampai beberapa tahun. Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala *fisiologis*, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007). Gejala fisiologis mengarah pada perubahan *metabolisme*, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan

dengan hasil pekerjaan, karena itulah dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Veithzal, 2004). Sedangkan menurut Robbins (2009) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

Hurrell (dalam Munandar, 2004) menjelaskan, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres adalah dalam kategori faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam contoh pekerjaan adalah fisik dan tugas, tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres apabila banyaknya tugas tersebut tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan. Salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja. (Margiati, 1999).

Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental, beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan dan membuat keputusan dengan cepat

berkaitan dengan pekerjaan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki, sehingga dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan merupakan beban kerja bagi karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurmianto, 2003).

Nurmianto (2003) mengatakan beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan 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.

Di Indonesia banyak perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, *suplier*. PT. Berdikari Mitra Pratama adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jaringan telekomunikasi, banyak proyek yang ditangani seperti pekerjaan fiber optik, back bone, galian bawah tanah , akses kabel udara, *maintance* yang menangani kabel fiber optik (FO) dengan provider PT. Aplikasi nusa Lintasarta dan fiberstar.

Terdapat beberapapara karyawan di PT. Berdikari Mitra Pratama Medan yang mengalami stres kerja ditandai dengan faktor organisasi tidak ada kekurangan faktor dalam suatu organisasi dari pada yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, pekerjaan yang banyak melakukan aktifitas fisik di dua

lingkungan yang berbeda dengan kegiatan berbeda menyebabkan tingkat stres, lembur kerja menyebabkan karyawan mengalami tingkat stres.

Menurut Cox (dalam Retyaningyas, 2013) ciri-ciri stres kerja karyawan menyebabkan hilangnya nafsu untuk makan, tingkat stres para karyawan membuat jantung berdebar-debar, tidak dapat tidur dengan nyenyak, terkadang sakit (pusing, sakit perut, terkilir, terluka, dll), tertekan, sehingga menyebabkan tingkat stres dalam bekerja tinggi dan berkeringat secara berlebihan, , karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas mungkin menyebabkan tingkat stres.

Berdasarkan observasi di lapangan, Faktor penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah. Hal ini disebabkan karyawan menjadi stres, karyawan memiliki stres kerja ada tekanan dan permasalahan yang dihadapi setiap karyawan terutama di lapangan, tekanan seperti target yang sudah ditentukan perusahaan, ketika bekerja di lapangan karyawan mengalami rasa kekhawatiran atau daya konsentrasi rendah, makan atau merokok secara berlebihan dapat menimbulkan gejala stres kerja.

Fenomena Lain yang terjadi pada bagian ini berdasarkan hasil observasi peneliti melihat antar sesama rekan kerja kurang begitu harmonis. Para karyawan mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Ini menunjukkan para karyawan ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab, maka stres maupun beban kerja meningkat.

Peneliti juga mewawancari beberapa karyawan di PT. Berdikari Mitra

“Disini saya sebagai karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, terus terang saya mengaku kalau tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi misalkan untuk keluargagitu, sampe saya sulit tidur, khawatir, sering ga fokus bg akibat masih memikirkan beban pekerjaan di kantor dan dilapangan.

(Wawancara tanggal 3 Juni 2020)

Pimpinan sering membuat deadline dadakan membuat saya stres bang, karena harus menyelesaikan tugas sementara pekerjaan penarikan kabel yg ini belum selesai, selanjutnya udah disuruh kerjaan yg lain untuk gangguan kabel putus saya sering merasa letih bg gampang emosi, blum lg keseringan lembur bang sering sakit kepala saya karena kurang tidur, belum lagi ngurusin kerjaan yg sebelumnya. Semua harus diselesaikan sesuai waktu yg ditentukan bang.” (Wawancara tanggal 3 juni 2020)

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Hubungan antara stres kerja dengan beban kerja pada karyawan di PT. Berdikari Mitra Pratama Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi. Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Banyaknya dan sulitnya beban pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan (Mangkunegara, 2000). Masalah penelitian seperti yang telah diuraikan diatas adalah dimana karyawan menunjukkan stres kerja karena beban kerja yang disebabkan oleh tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat. Dampak dari stres kerja adalah hubungan kerja, ketegangan emosional, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah.

Dari beberapa indikasi yang dipaparkan, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT. Berdikari Mitra Pratama Medan.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian pada Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja. Stres kerja adalah reaksi fisiologis, mental serta perilaku yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dari lingkungan kerja perusahaan. Sedangkan Beban kerja adalah sejumlah tugas dan tuntutan tugas untuk diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada bagian karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan rumusan masalah, sebagai berikut Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Berdikari Mitra Pratama Medan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Berdikari Mitra Pratama Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkayakhasanah ilmu pengetahuan di bidang psikologi, terutama yang berkaitan dengan bidang psikologi industri sehingga dapat menambah referensi mahasiswa dan pembaca dalam mempelajari hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan serta masukan bagi penelitian pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi karyawan untuk menghadapi setiap beban kerja yang dialami dan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Bagi pimpinan, berdasarkan informasi yang diperoleh dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk perlu tidaknya dilakukan perbaikan terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut sehingga karyawan dapat lebih merasa diperhatikan dan lebih bersemangat dalam bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Rivai dan Basri karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi.

Menurut Hasibuan (2003), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (2003), megemukakan karyawan adalah penduduk dalam usiakerja (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 disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang menjual tenaganya, baik fisikmaupunpikiran kepada suatu perusahaan akanmemperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

2. Peran dan Fungsi Karyawan

Menurut Rivai dan Basri (dalam Dhita, 2014) peran karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

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

Menurut Soedarji (2009) karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya:

- a. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab pada hasil produksi. 3. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.
- c. Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran dan fungsi karyawan adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.

3. Kewajiban Karyawan

Menurut Ivonne Wood (2009) dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

- a. Melaksanakan pekerjaan dengan baik seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.
- b. Kepatuhan pada aturan perusahaan setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.
- c. Menciptakan ketenangan kerja salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Menurut Darwin Prints (2002) karyawan juga mempunyai kewajiban sebagai berikut :

1. Wajib melakukan prestasi atau pekerjaan bagi majikan
2. Wajib mematuhi peraturan perusahaan

3. Wajib mematuhi perjanjian kerja
4. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan
5. Wajib menjaga rahasia perusahaan
6. Wajib mematuhi peraturan perusahaan
7. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan nmenjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Banyaknya dan sulitnya beban pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan (Mangkunegara, 2000).

Robbins (2013) stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performaindividu. Ini sejalan dengan yang dikatakan Riggio (2003) stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman.

Luthans (2011) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses

psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2006), mendefinisikan stres sebagai “interaksi individu dengan lingkungan”, yang kemudian diperinci lagi menjadi respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Stres kerja, adalah suatu bentuk respon individu pada suatu pekerjaan yang berhubungan dengan lingkungan. Respon dari individu tersebut dapat berupa respon fisiologis, respon psikologis, dan respon perilaku (Munandar, 2004). Mangkunegara (2008) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Berdasarkan kesimpulan diatas stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Banyaknya dan sulitnya beban pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Banyak berbagai faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2013) stres kerja disebabkan tiga sumber utama yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individual (kepribadian).

a. Faktor lingkungan

Hanya ketidakpastian lingkungan yang mempengaruhi desain struktur organisasi, namun juga mempengaruhi tingkat stres di antara karyawan di organisasi tersebut. Memang, ketidakpastian adalah alasan terbesar orang mengalami masalah dalam menghadapi perubahan organisasi. Ada tiga tipe utama ketidakpastian lingkungan: ekonomi, politik dan teknologi.

b. Faktor organisasi

Tidak ada kekurangan faktor dalam suatu organisasi daripada yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu kerja yang terbatas, bos yang menuntut dan tidak peka, dan kerja sama yang tidak menyenangkan adalah beberapa contohnya.

Task Demands (tuntutan tugas) berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Mereka termasuk desain pekerjaan (derajat otonomi, ragam tugas, tingkat otomasi), kondisi kerja dan tata letak pekerjaan fisik. Pekerjaan yang menuntut lebih dari kapasitas yang dimiliki oleh seseorang. Sehingga dapat memberikan tekanan pada karyawan.

Role Demands Relate peran berhubungan dengan tekanan yang ditempatkan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi, semakin tinggi atau semakin krusial suatu

karyawan maka semakin tinggi pula tingkat stres yang ia rasakan, dan ambiguitas

peran termasuk dalam peran hubungan dengan tekanan pekerjaan dikarenakan peran yang ambigu menuntut tanggung jawab yang ambigu pula. Interpersonal Demands (tuntutan interpersonal) adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama dikalangan karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

c. Faktor individu

Faktor individu biasa bekerja sekitar 40 sampai 50 jam seminggu tapi pengalaman dan masalah yang dihadapi orang di 120 jam lainnya bisa meluas ke pekerjaan. Kategori terakhir kami adalah faktor dalam kehidupan pribadi karyawan seperti masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang melekat. Seperti tipe-tipe kepribadian tertentu mempengaruhi

Stres kerja setiap karyawan berbeda kepribadiannya maka berbeda juga stres kerja yang dirasakan, selain kepribadian intelegensi, umur, dan jenis kelamin juga menjadi salah satu faktor individual yang mempengaruhi stres kerja. Berdasarkan kesimpulan diatas faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2013), aspek-aspek stres kerja meliputi, tiga aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan aspek perilaku. Definisi aspek fisiologis ialah suatu

perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama.

Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak teratur susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.

Defenisi aspek psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustrasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap- tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitiv, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas dan kehilangan semangat.

Aspek-aspek stres kerja menurut Terry dan John (dalam Salmawati, 2014) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Karyawan yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka serng menjadi marah-

marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

b. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, berkeringat, dan mudah lelah fisik.\

c. Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase (Zulfan, 2012).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah gejala psikologis seperti bingung, cemas tegang dan mudah sensitif. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan gejala perilaku pada stres kerja menurun, agresif kehilangan nafsu makan dan meningkat pengguna minuman keras.

4. Ciri-ciri Stres kerja

a. Menurut Cox (dalam Retyaningyas, 2013), ciri karyawan yang mengalami stres kerja dilihat dari :

1. Mengalami rasa kekhawatiran atau ketakutan yang tinggi, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian dan sering melamun.
2. Makan atau merokok secara berlebihan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional dan tertawa gugup

3. Daya berkonsentrasi yang rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik dan gangguan tidur.
 4. Denyut jantung dan tekanan darah meningkat, berkeringat berlebihan, sakit (Sakit kepala, sakit perut, terkilir, terluka, dll).
- b. Menurut T. Hani handoko (2008) ciri-ciri stress kerja dapat dibagi ke dalam dua kategori, yaitu on-the-job dan off-the job adalah :
1. Beban kerja berlebih
 2. Stres atau desakan waktu
 3. Melaksanakan tanggung Jawab

Faktor penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja (dalam anwar prabu mangkunegara, 2005).

Stres yang dialami karyawan dapat bersumber dari beberapa stresor, meskipun akibatnya ditimbulkan oleh satu stresor, dan stresor yang menyebabkan stres seseorang dapat berbeda antara satu dengan yang lain. Stres yang dialami seseorang bisa ringan atau berat, ini tergantung kemampuan seseorang dalam menghadapi stresor, yang memang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Karena begitu banyaknya kemungkinan penyebab stres dan dampaknya yang berbeda-beda bagi seseorang, secara praktis lebih baik memahami gejala-gejala yang menunjukkan seseorang dalam situasi

stres, sehingga dapat ditanggulangi dan tidak mengganggu produktivitas karyawan (dalam Marihot Tua Efendi Hariandja, 2007).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri ciri orang yang mengalami stres adalah Mengalami rasa kekhawatiran atau ketakutan yang tinggi, Makan atau merokok secara berlebihan, Daya berkonsentrasi yang rendah, Denyut jantung dan tekanan darah meningkat, berkeringat berlebihan, sakit (Sakit kepala, sakit perut, terkilir, terluka, dll).

4. Dampak Stres Kerja Pada Karyawan

Akibat dan tanda-tanda stres sangat bervariasi dan kompleks. Menurut Robbins (2001) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stres kerja:

- a. Gejala Fisiologis Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada gejala fisiologis terutama karena topic itu diteliti oleh spesialis dari ilmu kesehatan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, peningkatan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologi Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Selain itu stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi,

kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

- c. Gejala Perilaku Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur. Stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut anwar prabu mangkunegara (2005) Penanganan stres kerja sangat penting dilakukan karena bagi organisasi bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari organisasi secara keseluruhan. Pengaruh stres kerja yang paling mudah terlihat adalah perubahan perilaku dari karyawan yang mengalami stres kerja. Perubahan ini terjadi sebagai upaya untuk mengatasi stres karena stres seringkali terjadi akibat adanya persaingan di dalam perusahaan, maka pengidap stres seringkali bekerja keras secara berlebihan sebagai cara untuk memenangi kompetisi. Ada empat pendekatan dalam menangani stres kerja, yaitu :

1. Pendekatan dukungan sosial Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan.
2. Pendekatan biofeedback Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis (dokter, psikiater dan psikolog) sehingga diharapkan dapat menghilangkan stres kerja.

3. Pendekatan kesehatan pribadi Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periodik memeriksa kesehatannya.
4. Pendekatan meditasi Pendekatan ini dilakukan melalui penenangan pikiran dan olahraga pernapasan (misalnya yoga).

Cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebabnya. Cara lain adalah dengan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggungjawab mereka. Desain pekerjaan juga dapat mengurangi kelebihan beban kerja, stres waktu dan peran ganda. Selanjutnya komunikasi dapat diperbaiki untuk memberikan umpan balik pelaksanaan kerja, dan partisipasi dapat ditingkatkan (dalam T. Hani Handoko, 2008).

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka dapat diambil kesimpulan dampak stres kerja pada karyawan adalah, gejala fisiologis, gejala psikologi, dan gejala perilaku.

C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Manuaba, 2000 mengatakan setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja, jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi

setiap beban kerja diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia menerima beban tersebut.

Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mengangkut, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu yang lainnya

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Schultz (2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2004). Beban kerja dideskripsikan sebagai hubungan antara sejumlah kapabilitas atau kapasitas proses mental, pemikiran atau sumber daya dengan sejumlah tugas yang dibutuhkan (Nur Alifah, 2012).

Menurut Suwanto (2011), beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang

memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standart yang terlalu tinggi.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif.

2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba (dalam prihatini, 2007), beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari tubuh karyawan (stressor), seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Rodahl dan Manuaba dalam (Satria, 2013) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tataruang, 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.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari beban kerja terdiri dari dua faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Dan faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti faktor somatis dan psikis.

3. Aspek-aspek Beban Kerja

Menurut Gawron (2008) menyatakan bahwa tiga aspek beban kerja :

- 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 tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu. yaitu:

b. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan seperti menjahit, mengangkut, menggunting dan mendorong.

c. Aspek waktu

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

Menurut Tarwaka (2011) terdapat tiga aspek beban kerja:

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (mentall effort load) yaitu berarti banyaknya usahamental dalam melaksanakan suatu pekerjaan
3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkantingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek bebankerja ada tiga yaitu aspek beban mental, aspek fisik, dan aspek waktu.

4. Macam beban kerja

Menurut Munandar, 2004 Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang timbul jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/ atau potensi dari tenaga kerja. Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2004) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban berlebih kuantitatif dan kualitatif. Kategori ini biasanya ditemukan pada kedudukan manajemen, di semua taraf dari industri penjualan dan usaha-usaha wirausaha:

a. Beban berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu dalam masyarakat industri merupakan satu unsur yang sangat penting. Pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (dead line) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif. Pada saat ini desakan waktu menjadi destruktif.

b. Beban berlebih kualitatif

Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebihan kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi produktif, tetapi menjadi destruktif. Pada titik tersebut kita telah melewati kemampuan kita untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang konstruktif. Timbullah kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan macam beban kerja adalah Beban berlebih kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

5. Dampak Beban Kerja

Manuaba (2000) menggambarkan dampak beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan muntah darah. 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 potensial membahayakan pekerja. Banyaknya dan sulitnya beban pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan (Mangkunegara, 2000).

adalah adanya keadaan yang mengandung tuntutan yang berat dan mendesak. Tuntutan berat ini merupakan beban kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan dampak beban kerja adalah beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan muntah darah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton.

D. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja

Hurrell (dalam Munandar, 2004) menjelaskan salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres adalah dalam kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Karyawan mengalami kondisi stres dalam bekerja dikarenakan faktor organisasi, pimpinan memberikan beban kerja yang banyak dimana karyawan harus mencapai target yang sudah ditetapkan ialah memasang pemasangan baru kabel internet di lokasi yang berbeda, target yang diberikan ini tidak tercapai, menyebabkan karyawan mengalami tingkat stres tinggi membuat karyawan tertekan, Kemudian karyawan bekerja di dua lingkungan yang berbeda di dalam kantor dan di lapangan yang banyak melakukan aktifitas fisik pekerjaan di kantor untuk mengumpulkan dokumentasi hasil pekerjaan di lapangan karyawan mengalami tingkat stres tinggi membuat karyawan kelelahan fisik. Selain itu

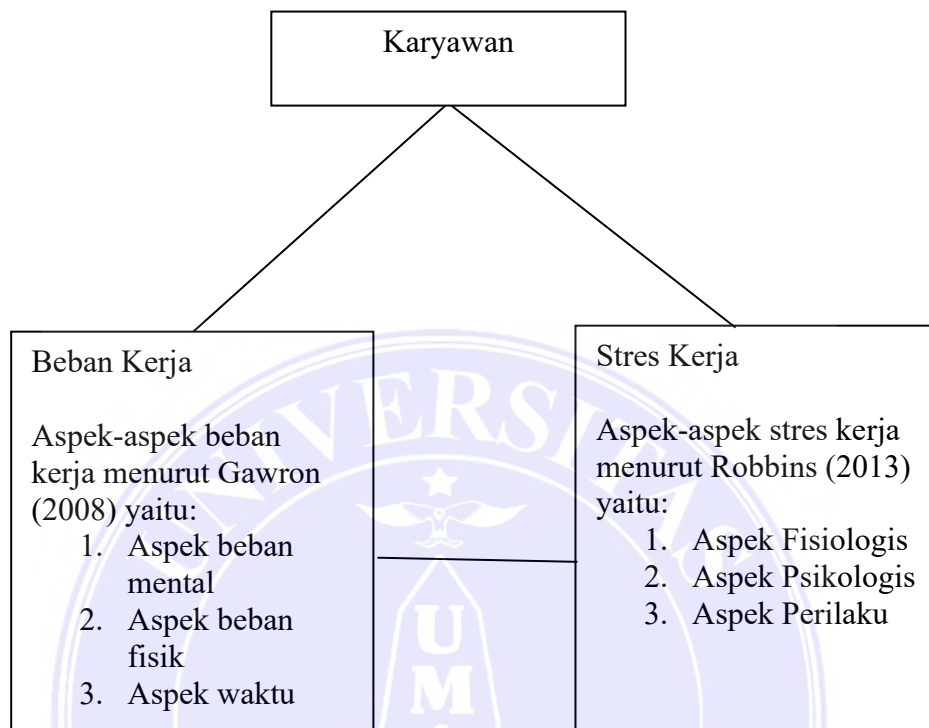
deadline laporan secara mendadak sementara dokumentasi belum didapat karena masih ada customer yang sulit ditemui untuk mendata.

Pradana dan Salehuding (2015) menjelaskan pula bahwa tugas kerja berlebih yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi beban kerja dan dapat mempengaruhi stres karyawan, sebab karyawan merasa tertekan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Karyawan menyebabkan tingkat stres karyawan tinggi membuat karyawan sakit kepala. Dan karyawan lembur bekerja untuk mencari mengerjakan gangguan kabel putus, ini menyebabkan karyawan mengalami tingkat stres tinggi membuat karyawan sakit perut, sehingga membuat produktivitas kerja karyawan menurun tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Namun (dalam Pangkey 2012) menjelaskan pekerjaan dengan waktu yang berlebih adalah karyawan bekerja dengan waktu lebih dari biasanya hal ini dapat memicu terjadinya stres pada karyawan. Misalnya karyawan bekerja dengan waktu jam kerja sehari lebih lama dari biasanya atau dengan karyawan di perusahaan lain. Kemudian karyawan dengan tugas yang banyak namun tidak disediakan waktu yang cukup karena harus lebih cepat dikerjakan dari waktu biasanya hal ini akan memicu timbulnya stres pada karyawan.

Dari pemaparan diatas dapat menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang cukup erat dalam menentukan stres kerja di perusahaan. Oleh karena itu menjadi tugas penting bagi pemimpin lembaga untuk dapat memberikan beban kerja yang layak untuk meminimalisir stres kerja karyawan.

E. Kerangka Penelitian



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori yang dikemukakan diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut “Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Di PT. Berdikari Mitra Pratama Medan”. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan unsur penting dalam penelitian ilmiah, karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat menemukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Bab ini akan menguraikan mengenai (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Populasi dan Sampel, (E) Metode Pengumpulan Data, (F) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Analisis Data, (G) Uji Asumsi, (H) Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Azwar, 2010).

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil (Azwar, 2010). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasi. Penelitian korelasi bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 berapapun adanya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu (Azwar, 2010).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2008) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variabel tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Identifikasi variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian berfungsi untuk menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

Variabel penelitian yang diperhitungkan dalam analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesa adalah:

1. Variabel bebas: Beban Kerja (X)
2. Variabel terikat: Stres Kerja (Y)

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres kerja adalah suatu tekanan yang dialami individu yang terjadi ditempat kerja sebagai respon individu terhadap stressor baik yang berasal dari pekerjaan maupun di luar pekerjaan yang berpengaruh pada proses mental seperti emosi, persepsi, kognitif dan fisiologis. Diukur dengan menggunakan skala likert yang beranjak dari teori Robbins (2013) dengan aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.
2. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif. Diukur dengan skala likert

menggunakan beranjak dari teori Gawron (2008) dengan aspek beban mental, beban fisik dan waktu.

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Dalam suatu penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan satu faktor penting yang harus diperhatikan (Hadi, 2000). Menurut Sugiyono (2010) mendefenisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Azwar (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Berdikari Mitra Pratama Medan berjumlah 36 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, hal ini dinyatakan oleh (Arikunto, 2010). Sampel pada penelitian ini berjumlah 36 orang sebagai karyawan tetap. Teknik penarikan sampel yang digunakan untuk penentuan jumlah atau ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik total sampling.

c. Teknik Pengambilan sampel.

Mengapa jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh populasi (total sampling). Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama

dengan populasi (Sugiyono, 2009) Alasan mengambil total sampling karna menurut sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel peneliti semuanya. Berdasarkan jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini, yaitu 36 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian adalah 36 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui.

1. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Gawron (2008) untuk mengungkapkan beban kerja ini terdapat tiga aspek yaitu beban mental, fisik, dan waktu. Skala beban kerja ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang menggunakan 4 (empat) alternatif. Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan favourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan yang bersifat unfavourable penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala stres kerja

Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2013) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Skala stres kerja ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang menggunakan 4 (empat) alternatif. Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan yang bersifat unfavourable penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3 dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel di mana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Menurut Suryabrata (Azwar, 2012), suatu alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur tersebut mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis Product Moment dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisiensi dari Pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

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

Keterangan:

Rxy: Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan aitem)

XY: Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y

X: Jumlah skor seluruh subjek tiap item

Y: Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

X²: Jumlah kuadrat skor

XY²: Jumlah kuadrat skor

YN: Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata reliability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran dapat menghasilkan data yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan dan sebagainya., namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mempunyai keajegan atau dapat di andalkan konsistensinya dalam pengukuran (Azwar, 2012).

Pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan atau mencari reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode reliabilitas internal, yaitu melakukan perhitungan berdasarkan dari data instrument tersebut saja dan diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengketesan saja. Analisis reliabilitas skala beban kerja dan stres kerja dapat dipakai metode Alpha Cronbach's.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.

A. Analisis Data

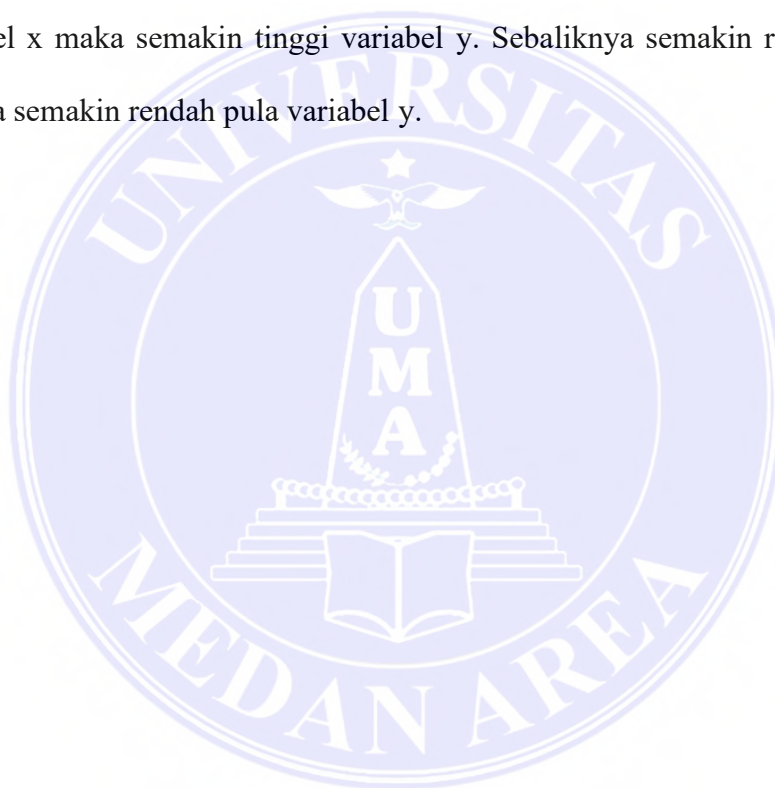
Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian kuantitatif tentang Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Berdikari Mitra Pratama Medan adalah Teknik Korelasi Pearson Product Moment dari Karl Pearson yang akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (beban kerja) dengan satu variabel terikat (stres kerja). Sejauh mana variabel ini berhubungan .

Teknik korelasi Product Moment ini juga sering dipakai pada penelitian dua variabel. Berikut adalah rumus uji pearson product moment tersebut: dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya.

Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (beban kerja) dengan

satu variabel terikat (stres kerja). Sejauh mana variabel ini berhubungan . Teknik korelasi Product Moment ini juga sering dipakai pada penelitian dua variabel. Berikut adalah rumus uji pearson product moment tersebut:

Jika $p < 0,050$ artinya hipotesis yang diajukan diterima dengan asumsi semakin tinggi variabel x nya maka semakin tinggi pula variabel y nya. Berarti ada hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Dan jika koefisien r_{xy} diatas 0,500 dinyatakan tingkat stres kerja tinggi. Dengan asumsi semakin tinggi variabel x maka semakin tinggi variabel y. Sebaliknya semakin rendah variabel x maka semakin rendah pula variabel y.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian data penelitian, maka dapat disimpulkann hal-hal sebagai berikut:

1. Dari hasil pengolahan dan analisis skor yang telah peneliti lakukan, diperoleh hasil bahwa hasil analisis dengan Metode Korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan antara Beban Kerja dengan perilaku Stress Kerja, dimana $R_{xy} = 0,282$ dengan signifikan $p = 0.009 < 0,050$. Artinya semakin tinggi Beban Kerja maka semakin tinggi perilaku Stress Kerja dinyatakan diterima.
2. Beban Kerja berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap Stres Kerja sebesar 13.3%. dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilihat dalam penelitian ini.
3. Kemudian berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja yang diterima tergolong sangat tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 90 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 127.72 dan penerimaan diri yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 85 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 121.19

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di buat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran –saran yang dapat berguna mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan di PT. Berdikari Mitra Pratama Medan, diantaranya:

1. Saran kepada subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan subjek memperoleh informasi bahwa untuk mengurangi beban stres tersebut dapat dilakukan dengan cara *refreshing*, mendekatkan diri kepada Tuhan, berkumpul dengan keluarga, komunikasi, interaksi sosial, berolahraga, mengontrol emosi dan tingkah laku, istirahat yang cukup, serta selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan maupun atasan.

2. Saran bagi Pihak Perusahaan

Perusahaan tetap memberikan reward kepada setiap karyawan yang berprestasi atau mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan. Perusahaan tetap disiplin mengadakan *breffing* sebelum memulai pekerjaan. Karyawan diberikan kesempatan mendapatkan promosi jabatan dan pengembangan kemampuan keahlian. Komunikasikan setiap masalah masalah yang dihadapi karyawan kepada pimpinan sehingga mendapatkan solusi yang terbaik untuk karyawan dan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Lain

- a. Peneliti menyadari ketidak sempurnaan penelitian ini karena kondisi pandemi covid-19, oleh karena itu peneliti mengharapkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti dengan tema yang sama diharapkan menggunakan teori yang lebih spesifik tentang beban kerja dan stres kerja pada karyawan, dan menggunakan alat ukur yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang berbeda pula. Sehingga dengan demikian dapat meyakinkan arah hubungan antara dua variabel yang terkait.
- b. Meninjau lebih jauh sumber-sumber potensial yang menjadi penyebab munculnya stres kerja pada karyawan dalam rangka peningkatan kualitas serta kompetensi dari sumber daya karyawan perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, Nur. 2012. *Beban Kerja & Kualitas Kinerja SDM di Unit Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Haji Surabaya*. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Arikunto, S. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rosda Karya Bandung. Azwar, S. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta :PustakaBelajar.
- Azwar, Saifuddin.2004. *Metode Penelitian*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Chaer, Abdul.1993. *Gramatika Bahasa Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta. -----
- 2003. *Linguistik Umum*. Jakarta : Rineka Cipta.
2012. *Reliabilitas dan Validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Darwan Prints, 2000, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Citra Aditya Bakti,Bandung.
- Gawron, V.J. 2008. *Human Perfomance, workload and Situational Awareness Measures Handbook, Second Edition-USA* : CRC Press Taylor & Francis Group.
- Handoko, T. Hani.2008.*Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*.Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Handoyo, S. 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. *Jurnal Insan Media Psikologi*3 : 61-74. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hasibuan, M. H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Ivancevich, dkk, 2007.*Organizational Behavior and Management Seventh Editions*. Terjemahan Jilid 1 oleh Gina Gania, Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Kreitner, dkk. 2005. *Perilaku Organisasi (OrganizationalBehaviour)*. Jakarta:Salemba Empat.
- Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior an Evidance-Based Approach*.NewYork :McGraw-Hill Irwin Companise.
2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Anwar Prabu.2005.*Perilaku dan Budaya Organisasi*.Bandung:Refika Aditama.
- Manuaba, A. 2000. *Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja*. Dalam Wygnyosoebroto s& Wiranto, SE:Eds. *Processing Seminar Nasional Egonomi* PT. Guna Widya Surabaya.
- Mochtar, R. 2004.*Sinopsis ObstetriFisiologiPatologi*, Edisi III, EGC, Jakarta.
- Mohune, PB. 2018.*Hubungan Beban Kerja Pada Pekerja Unit Airport Rescue And Fire Fighting di bandara International San Ratulangi Manado*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol 7, No 3. Manado: Fakultas Kesehatan Universitas San Ratulangi.
- Mubariroh. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan JTV di Surabaya*. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya
- Munandar,A.S. 2004. *Psikologiindustri dan organisasi*. Jakarta: universitas Indonesia (UI-Press).

- Nasution, S. 2009. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nurmianto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Potter & Perry (2005). *Buku Ajar fundamental Keperawatan : konsep. Proses dan praktik*. Edisi 4. Jakarta : EGC.
- Pangkey, M. (2012). *Analisis faktor-faktor penyebab pengunduran diri karyawan waktu tertentu pada PT. Sinar Pure Foods International*. Skripsi, Bidang Studi Administrasi Bisnis Fisip UNSRAT, Manado
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). *Work overload and turnover intention of junior auditors in Greater Jakarta, Indonesia*. *Journal of Management*. (2), 108-124.
- Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Retyaningyas, D. 2013, *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja di bagian linting rokok PT. Gentong Gotri Semarang*, Semarang, Fakultas Ilmu Keolahragaan. Universitas Negeri Semarang
- Riggio, R.E. 2003. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New Jersey Inc. New Jersey US.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, dkk. 2013. *Organizational Behaviour 15 th*. New Jersey. Person education, Inc.
- (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, dkk. 2009. *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga
- Schultz, D. Schultz, S.E. 2006. *Psychology Work Today (9 Edition)*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Satria. 2013. "Keefektifan Penggunaan Media Text To Speech Dalam Pembelajaran Keterampilan berbicara bahasa Jerman Di SMA Negeri 1 Pakem Sleman". Skripsi S1. Yogyakarta : Program Studi Pendidikan Bahasa Jerman, FBS UNY.
- Soedarjadi, 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, 2005. *Manajemen Karyawan*, AMUS: Yogyakarta.
- Suwanto. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktifitas*. Surakarta : UNIBA Press.
- Torang, S. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Wood, I. 2009. *Layanan Pelanggan*. Yogyakarta. Penerbit Graha Ilmu

LAMPIRAN I

BLUE PRINT

VARIABEL	ASPEK	INDIKATOR	ITEM	
			FAVORABLE	UNFAVORABLE
Beban Kerja	Beban Mental	Beban yang dirasakan melalui aktifitas mental.	Saya merasa canggung pada saat presentasi di depan karyawan	Saat presentasi pada karyawan, saya memiliki kepercayaan diri yang baik
			Rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya membuat saya bosan	Saya merasa senang dengan pekerjaan di kantor setiap harinya
			Saya sulit memahami ketika atasan sedang marah	Saya dapat memahami ketika atasan sedang marah
			Saya kurang berpikir jernih saat atasan memberikan tugas yang banyak	Saya selalu berpikir positif saat diberikan tugas yang banyak oleh atasan
			Saya merasa bosan karena tidak banyak tugas yang dapat saya kerjakan	Saya senang karena tugas yang diberikan atasan dapat saya kerjakan
			Saya merasa bosan keseringan lembur bekerja	Tuntutan pekerjaan membuat saya kelelahan
	Beban fisik	beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik.	Stamina saya menurun karena beban kerja yang berlebihan	Stamina saya tetap kuat meski beban kerja banyak

			Saya merasa pusing ketika menarik kabel pada siang hari	Tubuh saya tetap segar / fit meski berhadapan dengan pekerjaan yang banyak
			Saya merasa lelah ketika mengangkat tiang yang berat	Saya tetap semangat walau seberat apapun pekerjaan saya
			Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya kaku.	Saya merasa badan saya baik-baik saja ketika bekerja seharian
			Badan saya selalu terasa capek saat pulang kerja	Pekerjaan yang banyak tidak menguras tenaga saya
			Saya terpaksa mengerjakan pekerjaan mengangkat beban yang berat	saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang diberikan meskipun mengangkat beban yang berat
	Waktu	Jadwal dan deadline.	Waktu yang terlalu sedikit untuk menyelesaikan tugas membuat saya sakit kepala	Waktu pengumpulan laporan sudah sesuai dengan banyaknya tugas yang diberikan
			Waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas membuat saya tertekan	Tugas yang banyak saya kerjakan dengan waktu yang cukup
			Tugas yang saya terima tidak banyak dan dapat diselesaikan tepat waktu	Saya merasa memiliki waktu tugas yang terlalu banyak

			Pekerjaan saya tidak optimal karena waktu kerja tidak sesuai	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
			Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang sedikit	Laporan tugas yang banyak mampu saya selesaikan dengan waktu yang sedikit
			Saya tidak pernah pamit pulang duluan sebelum waktunya	Saya sering pamit pulang duluan sebelum waktunya

Stress Kerja	Fisiologis	Lelah atau kehilangan daya energi.	Tugas yang saya terima banyak membuat saya pusing	Saya merasa baik-baik saja walaupun dengan laporan yang menumpuk
			Saya merasa kelelahan saat mengerjakan pekerjaan	Saya mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menunda pekerjaan yang diberikan.
			Saya mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menunda pekerjaan yang diberikan.	Menurut saya pekerjaan dikantor sangat menyenangkan
			Bekerja di malam hari membuat saya sering kelelahan	Saya merasa lebih baik ketika bekerja di malam hari
				Saya kehilangan fokus apabila banyak masalah diluar pekerjaan menghampiri

			Saya selalu fokus dalam bekerja walaupun banyak masalah di luar pekerjaan	
			Saya kehilangan konsentrasi ketika diberikan tugas yang banyak	Saya senang mengerjakan laporan di hari pengumpulan.
	Psikologis	Perubahan emosi	Emosi saya sulit terkendalikan saat diberikan tugas yang banyak	Emosi saya dapat dikendalikan saat menghadapi tugas yang banyak.
			Saya lebih mudah marah ketika bekerja di cuaca yang panas	Saya merasa senang jika bekerja di cuaca yang cerah.
			Saya menjadi lebih mudah marah setelah pulang dari bekerja	Saya tetap mengontrol emosi saya walau setelah apapun setelah bekerja
			Saya merasa marah ketika teman mengganggu pekerjaan saya	Saya merasa senang ketika teman memperhatikan pekerjaan saya.
			Saya belakangan ini mudah emosional jika kerja lembur	Saya merasa senang ketika lembur kerja
	Perilaku	Perbuatan atau tindakan	Saya tidak dapat berkonsentrasi jika tugas yang diberikan terlalu banyak.	Saya dapat berkonsentrasi meskipun tugas yang dikerjakan banyak.

			Saya kesulitan tidur karena pekerjaan yang banyak	Saya merasa mampu mengerjakan tugas meski dalam tekanan
			Saya sering menunda pekerjaan karena terlalu sulit	Saya akan tetap mengerjakan pekerjaan walaupun sesulit apapun
			Saya langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya	Saya senang mengerjakan pekerjaan hari ini
			Saya merasa produktivitas kerja menurun karena beban kerja tinggi	Saya merasa produktivitas kerja baik meskipun beban kerja tinggi.
			Saya sering makan terlambat karena tugas yang banyak harus dikerjakan.	Walaupun pekerjaan banyak saya tetap bisa tidur dengan nyenyak.

LAMPIRAN II

SKALA PENELITIAN

(SKALA STRESS KERJA)

(SKALA BEBAN KERJA)

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama (Inisial) :
2. Tempat, Tanggal lahir :
3. Umur :
4. Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian Skala

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

SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Setiap bangun tidur saya selalu berdoa

.

	S		S
--	---	--	---

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
	Tugas yang saya terima banyak membuat saya pusing	SS	S	TS	STS
	Saya merasa baik-baik saja walaupun dengan laporan yang menumpuk	SS	S	TS	STS
	Saya merasa kelelahan saat mengerjakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
	Saya mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menunda pekerjaannya yang diberikan.	SS	S	TS	STS
	Saya mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menunda pekerjaannya yang diberikan.	SS	S	TS	STS
	Menurut saya pekerjaan di kantor sangat menyenangkan	SS	S	TS	STS
	Bekerja di malam hari membuat saya sering kelelahan	SS	S	TS	STS
	Saya merasa lebih baik ketika bekerja di malam hari	SS	S	TS	STS
	Saya selalu fokus dalam bekerja walaupun banyak masalah di luar pekerjaan	SS	S	TS	STS
	Saya kehilangan fokus apabila banyak masalah di luar pekerjaan menghampiri	SS	S	TS	STS
	Saya kehilangan konsentrasi ketika diberikan tugas yang banyak	SS	S	TS	STS
	Saya senang mengerjakan laporan di hari pengumpulan.	SS	S	TS	STS
	Emosi saya sulit terkendalikan saat diberikan tugas yang banyak	SS	S	TS	STS
	Emosi saya dapat dikendalikan saat menghadapi tugas yang banyak.	SS	S	TS	STS
	Saya lebih mudah marah ketika bekerja di cuaca yang panas	SS	S	TS	STS
	Saya merasa senang jika bekerja di cuaca yang cerah.	SS	S	TS	STS
	Saya menjadi lebih mudah marah setelah pulang dari bekerja	SS	S	TS	STS
	Saya tetap mengontrol emosi saya walau setelah apapun setelah bekerja	SS	S	TS	STS
	Saya merasa marah ketika teman mengganggu pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
	Saya merasa senang ketika teman memperhatikan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS

	Saya belakangan ini mudah emosional jika kerja lembur	SS	S	TS	STS
	Saya merasa senang ketika lembur kerja	SS	S	TS	STS
	Saya tidak dapat berkonsentrasi jika tugas yang diberikan terlalubanyak.	SS	S	TS	STS
	Saya dapat berkonsentrasi meskipun tugas yang dikerjakanbanyak.	SS	S	TS	STS
	Saya kesulitan tidur karena pekerjaan yang banyak	SS	S	TS	STS
	Saya merasa mampu mengerjakan tugas meskidalam tekanan	SS	S	TS	STS
	Saya sering menunda pekerjaan karena terlalu sulit	SS	S	TS	STS
	Saya akan tetap mengerjakan pekerjaan walaupun sesulit apapun	SS	S	TS	STS
	Saya langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpamenundanya	SS	S	TS	STS
	Saya senang mengerjakan pekerjaan hari ini	SS	S	TS	STS
	Saya merasa produktivitas kerja menurun karena beban kerjatinggi	SS	S	TS	STS
	Saya merasa produktivitas kerja baik meskipunbeban kerja tinggi.	SS	S	TS	STS
	Saya sering makan terlambat karena tugas yang banyak harusdikerjakan.	SS	S	TS	STS
	Walaupun pekerjaan banyak saya tetap bisa tidur dengan nyenyak.	SS	S	TS	STS

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

Nama (Inisial) :

Tempat, Tanggal lahir :

Umur :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian Skala

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

SS : Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Setiap bangun tidur saya selalu berdoa

.

SS	S	TS	STS
----	--------------	----	-----

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa canggung pada saat presentasi didepan karyawan	SS	S	TS	STS
2.	Saat presentasi pada karyawan, saya memiliki kepercayaan diri yang baik	SS	S	TS	STS
3.	Rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinyamembuat saya bosan	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa senang dengan pekerjaan dikantor setiap harinya	SS	S	TS	STS
5.	Saya sulit memahami ketika atasan sedang marah	SS	S	TS	STS
6.	Saya dapat memahami ketika atasan sedang marah	SS	S	TS	STS
7.	Saya kurang berpikir jernih saat atasan memberi kantugas yang banyak	SS	S	TS	STS
8.	Saya selalu berpikir positif saat diberikan tugasyang banyak oleh atasan	SS	S	TS	STS
9.	Saya merasa bosan karena tidak banyak tugas yangdapat saya kerjakan	SS	S	TS	STS
10.	Saya senang karena tugas yang diberikan atasandapat saya kerjakan	SS	S	TS	STS
11.	Saya merasa bosan keseringan lembur bekerja	SS	S	TS	STS
12.	Tuntutan pekerjaan membuat saya kelelahan	SS	S	TS	STS
13.	Stamina saya menurun karena beban kerja yangberlebihan	SS	S	TS	STS
14.	Stamina saya tetap kuat meski beban kerja banyak	SS	S	TS	STS
15.	Saya merasa pusing ketika menarik kabel padasiang hari	SS	S	TS	STS
16.	Tubuh saya tetap segar / fit meski berhadapandengan pekerjaan yang banyak	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa lelah ketika mengangkat tiang yang berat	SS	S	TS	STS
18.	Saya tetap semangat walau seberat apapun pekerjaan saya	SS	S	TS	STS

19.	Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya kaku.	SS	S	TS	STS
20.	Saya merasa badan saya baik-baik saja ketika bekerja seharian	SS	S	TS	STS
21.	Badan saya selalu terasa capek saat pulang kerja	SS	S	TS	STS
22.	Pekerjaan yang banyak tidak menguras tenaga saya	SS	S	TS	STS
23.	Saya terpaksa mengerjakan pekerjaan mengangkatbeban yang berat	SS	S	TS	STS
24.	saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang diberikan meskipunmengangkat beban yang berat	SS	S	TS	STS
25.	Waktu yang terlalu sedikit untuk menyelesaikan tugasmembuatsaya sakit kepala	SS	S	TS	STS
26.	Waktu pengumpulan laporan sudah sesuai denganbanyaknya tugas yang diberikan	SS	S	TS	STS
27.	Waktu yang terbatas untuk meyelesaikan tugasmembuat saya tertekan	SS	S	TS	STS
28.	Tugas yang banyak saya kerjakan dengan waktu yang cukup	SS	S	TS	STS
29.	Tugas yang saya terima tidak banyak dan dapat diselesaikantepat waktu	SS	S	TS	STS
30.	Saya merasa memiliki waktu tugas yang terlalu banyak	SS	S	TS	STS
31.	Pekerjaan saya tidak optimal karena waktu kerja tidak sesuai	SS	S	TS	STS
32.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	S	TS	STS
33.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang ssedikit	SS	S	TS	STS
34.	Laporan tugas yang banyak mampu saya selesaikan dengan waktu yang sedikit	SS	S	TS	STS
35.	Saya tidak pernah pamit pulang duluan sebelum waktunya	SS	S	TS	STS
36.	Saya sering pamit pulang duluan sebelum waktunya	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN III

DATA TABULASI STRESS KERJA
DATA TABULASI BEBAN KERJA

№	№1	№2	№3	№4	№5	№6	№7	№8	№9	№10	№11	№12	№13	№14	№15	№16	№17	№18	№19	№20	№21	№22	№23	№24	№25	№26	№27	№28	№29	№30	№31	№32	№33	№34	адрес
1	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	4	4	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	4	88	
2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	127	
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	127	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	1	4	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	92	
5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	128	
6	2	2	2	2	3	4	3	4	4	2	1	3	1	4	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	78	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	133	
8	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	131	
9	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	131	
10	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	129	
11	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	131	
12	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	133
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	137
14	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	137
15	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	138
16	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	132
17	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	137
18	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3																				

Tabulasi Beban Kerja

[illegible]

LAMPIRAN IV
UJI KORELASI

CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Input	Output Created	08-Nov-2020 11:05:15
	Comments	
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.010

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Beban Kerja	127.72	11.761	36
Stress Kerja	121.19	17.887	36

Correlations

		Beban Kerja	Stress Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.282
	Sig. (2-tailed)		.009

	N	36	36
Stress Kerja	Pearson Correlation	.282	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	36	36

REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05)
POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SAVE RESID.

Regression

Notes

Input	Output Created	08-Nov-2020 11:18:43
	Comments	
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.021
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified RES_1		Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Stress Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.133	.005	17.846

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Stress Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.761	1	369.761	1.161	.009 ^a
	Residual	10827.878	34	318.467		
	Total	11197.639	35			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

b. Dependent Variable: Stress Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	85.896	32.893		2.611	.013
	Beban Kerja	.276	.256	.282	1.078	.009

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	112.98	127.35	121.19	3.250	36
Residual	-54.377	41.874	.000	17.589	36
Std. Predicted Value	-2.527	1.894	.000	1.000	36
Std. Residual	-3.047	2.346	.000	.986	36

a. Dependent Variable: Stress Kerja

LAMPIRAN V
UJI LINEARITAS

Notes

	Output Created	08-Nov-2020 11:04:03
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:01.406
	Elapsed Time	0:00:01.635
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE

Confidence Interval	CIN = 95
Percentage Value	
Tolerance for Entering	TOLER = .0001
Variables in Regression	
Equations	
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label	Unspecified
Observations in Plots	
Equations Include	CONSTANT

Model Description

	Model Name	MOD_1
Dependent Variable	1	Stress Kerja
Equation	1	Linear
	Independent Variable	Beban Kerja
	Constant	Included
	Variable Whose Values Label	Unspecified
	Observations in Plots	

Case Processing Summary

	N
Total Cases	36
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent

		Stress Kerja	Beban Kerja
Number of Missing Values	Number of Positive Values	36	36
	Number of Zeros	0	0
	Number of Negative Values	0	0
	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Stress Kerja

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.282	.133	.005	17.846

The independent variable is Beban Kerja.

ANOVA

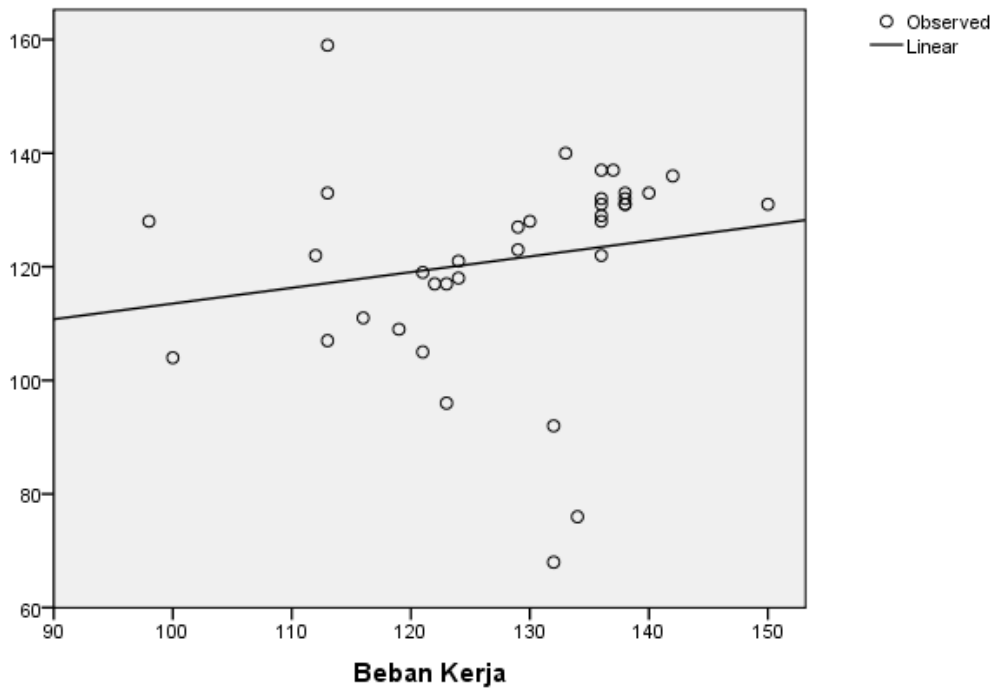
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	369.761	1	369.761	1.161	.009
Residual	10827.878	34	318.467		
Total	11197.639	35			

The independent variable is Beban Kerja.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Beban Kerja	.276	.256	.282	1.078	.009
(Constant)	85.896	32.893		2.611	.013

Stress Kerja



LAMPIRAN VI
UJI NORMALITAS

NEW FILE. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Input	Output Created	08-Nov-2020 11:02:55
	Comments	
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.031
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Stress Kerja
Normal Parameters ^{a, b}	N	36	36
	Mean	127.72	121.19
	Std. Deviation	11.761	17.887
Most Extreme Differences	Absolute	.148	.157
	Positive	.108	.133
	Negative	-.148	-.157
	Kolmogorov-Smirnov Z	.889	.944
Asymp. Sig. (2-tailed)		.408	.335

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN VII
UJI VALIDITAS & RELIABILITAS
STRESS KERJA D

Notes

Input	Output Created	08-Nov-2020 10:52:51
	Comments	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	36
	File	
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

```

RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036
/SCALE('Beban Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 /SCALE('Beban Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	Scale: Beban Kerja
Resources	Processor Time	0:00:00.015	
	Elapsed Time	0:00:00.033	

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.33	.793	36
VAR00002	2.69	1.064	36
VAR00003	3.03	.810	36
VAR00004	3.36	.798	36

VAR00005	3.28	.914	36
VAR00006	3.33	.717	36
VAR00007	2.89	.820	36
VAR00008	3.33	.894	36
VAR00009	3.17	.775	36
VAR00010	3.17	.845	36
VAR00011	2.97	1.000	36
VAR00012	3.25	.806	36
VAR00013	3.03	.971	36
VAR00014	3.06	.826	36
VAR00015	2.97	1.028	36
VAR00016	3.11	.820	36
VAR00017	3.14	.798	36
VAR00018	3.14	.683	36
VAR00019	3.11	.747	36
VAR00020	2.56	1.081	36
VAR00021	2.92	.841	36
VAR00022	3.00	.926	36
VAR00023	3.06	.893	36
VAR00024	2.83	1.000	36
VAR00025	2.97	1.082	36
VAR00026	3.06	1.120	36
VAR00027	2.97	.910	36
VAR00028	3.08	1.156	36
VAR00029	2.83	1.108	36
VAR00030	2.92	1.052	36
VAR00031	2.81	.980	36
VAR00032	2.81	.980	36
VAR00033	2.86	.899	36
VAR00034	3.22	.989	36
VAR00035	3.08	.874	36
VAR00036	2.89	.887	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	105.89	397.816	.604	.952
VAR00002	106.53	399.571	.396	.954
VAR00003	106.19	396.561	.630	.952

VAR00004	105.86	399.037	.560	.952
VAR00005	105.94	398.740	.493	.953
VAR00006	105.89	403.759	.461	.953
VAR00007	106.33	403.829	.396	.953
VAR00008	105.89	397.530	.539	.952
VAR00009	106.06	399.140	.575	.952
VAR00010	106.06	393.540	.695	.951
VAR00011	106.25	384.479	.818	.950
VAR00012	105.97	401.456	.478	.953
VAR00013	106.19	389.304	.713	.951
VAR00014	106.17	399.400	.529	.952
VAR00015	106.25	389.336	.670	.951
VAR00016	106.11	397.244	.600	.952
VAR00017	106.08	395.279	.682	.951
VAR00018	106.08	404.079	.474	.953
VAR00019	106.11	404.673	.410	.953
VAR00020	106.67	384.571	.750	.951
VAR00021	106.31	397.418	.579	.952
VAR00022	106.22	395.092	.587	.952
VAR00023	106.17	392.314	.691	.951
VAR00024	106.39	391.044	.645	.952
VAR00025	106.25	386.879	.693	.951
VAR00026	106.17	392.657	.533	.953
VAR00027	106.25	392.364	.676	.951
VAR00028	106.14	386.409	.656	.952
VAR00029	106.39	382.587	.778	.950
VAR00030	106.31	387.647	.695	.951
VAR00031	106.42	394.821	.559	.952
VAR00032	106.42	395.393	.544	.952
VAR00033	106.36	396.980	.551	.952
VAR00034	106.00	402.457	.356	.954
VAR00035	106.14	396.294	.589	.952
VAR00036	106.33	397.543	.543	.952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
109.22	417.549	20.434	36

```

NEW FILE. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 /SCALE('Stress Kerja')
ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Input	Output Created	08-Nov-2020 10:57:02
	Comments	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002
		VAR00003 VAR00004 VAR00005
		VAR00006 VAR00007 VAR00008
		VAR00009 VAR00010 VAR00011
		VAR00012 VAR00013 VAR00014
		VAR00015 VAR00016 VAR00017
		VAR00018 VAR00019 VAR00020
		VAR00021 VAR00022 VAR00023
		VAR00024 VAR00025 VAR00026
		VAR00027
		VAR00028 VAR00029 VAR00030
		VAR00031 VAR00032 VAR00033
		VAR00034
		/SCALE('Stress Kerja') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.031

Scale: Stress Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.33	.793	36
VAR00002	2.53	1.183	36
VAR00003	3.03	.810	36
VAR00004	3.36	.798	36
VAR00005	3.28	.914	36
VAR00006	3.33	.717	36
VAR00007	2.75	1.025	36
VAR00008	3.33	.894	36
VAR00009	3.17	.775	36
VAR00010	3.17	.845	36
VAR00011	2.97	1.000	36
VAR00012	3.25	.806	36
VAR00013	3.03	.971	36
VAR00014	3.06	.826	36
VAR00015	2.92	1.079	36
VAR00016	3.11	.820	36
VAR00017	3.14	.798	36
VAR00018	3.14	.683	36
VAR00019	3.11	.747	36
VAR00020	2.56	1.081	36
VAR00021	2.92	.841	36
VAR00022	3.00	.926	36
VAR00023	3.06	.893	36
VAR00024	2.83	1.000	36
VAR00025	2.97	1.082	36
VAR00026	3.06	1.120	36
VAR00027	2.97	.910	36
VAR00028	3.17	1.056	36
VAR00029	2.83	1.108	36
VAR00030	2.92	1.052	36
VAR00031	2.72	1.003	36

VAR00032	2.75	.967	36
VAR00033	2.83	.878	36
VAR00034	3.11	1.063	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.36	389.380	.608	.954
VAR00002	100.17	380.257	.593	.955
VAR00003	99.67	388.057	.636	.954
VAR00004	99.33	390.343	.572	.955
VAR00005	99.42	390.079	.502	.955
VAR00006	99.36	394.694	.485	.955
VAR00007	99.94	389.140	.466	.955
VAR00008	99.36	388.694	.554	.955
VAR00009	99.53	390.142	.597	.954
VAR00010	99.53	385.171	.697	.954
VAR00011	99.72	375.978	.827	.953
VAR00012	99.44	392.597	.494	.955
VAR00013	99.67	381.657	.697	.954
VAR00014	99.64	390.294	.553	.955
VAR00015	99.78	379.435	.676	.954
VAR00016	99.58	389.107	.594	.954
VAR00017	99.56	387.225	.673	.954
VAR00018	99.56	396.140	.457	.955
VAR00019	99.58	396.707	.395	.956
VAR00020	100.14	376.866	.738	.953
VAR00021	99.78	389.435	.569	.955
VAR00022	99.69	386.618	.592	.954
VAR00023	99.64	384.580	.675	.954
VAR00024	99.86	383.266	.632	.954
VAR00025	99.72	379.178	.680	.954
VAR00026	99.64	383.437	.555	.955
VAR00027	99.72	384.435	.666	.954
VAR00028	99.53	382.999	.603	.954
VAR00029	99.86	374.237	.782	.953
VAR00030	99.78	379.035	.705	.954

VAR00031	99.97	381.685	.672	.954
VAR00032	99.94	384.168	.631	.954
VAR00033	99.86	386.752	.622	.954
VAR00034	99.58	386.479	.512	.955

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102.69	409.018	20.224	34

LAMPIRAN VIII
SURAT KETERANGAN PENELITIAN



SURAT KETERANGAN
NOMOR : 145/BMP/IX/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: M i n a h
Perusahaan	: PT. Berdikari Mitra Pratama
Jabatan	: Direktur
Alamat	: Komplek Srigunting Blok VIII No. 39 Kel.Sei Beras Sekata, Kec.sunggal kab.deli Serdang Sumut-Medan 20128

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: M. Surya Kusuma Wardhana
NPM	: 168600284
Program Studi	: Ilmu Psikolog
Fakultas	: Psikolog

Telah selesai melaksanakan pengambilan data di perusahaan PT. Berdikari Mitra Pratama.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih .

Medan, 05 Oktober 2020

PT. Berdikari Mitra Pratama


M i n a h
Direktur



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 : 309/FPSI/01.10/IX/2020
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 18 September 2020

Yth. Pimpinan PT. Berdikari Mitra Pratama
 Di
 Tempat

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

Nama : M. Surya Kusuma Wardhana
 NPM : 168600284
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Berdikari Mitra Pratama, Jl. Komplek Sri Gunting Blok 8 No. 39 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. Berdikari Mitra Pratama*".

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

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

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

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

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip