

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI BAGIAN TATA USAHA DAN KEUANGAN
DI PERUSAHAAN GULA KEBON AGUNG
MALANG**

SKRIPSI



oleh

Rizky Novi Arisandhi

NIM. 13410237

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2017

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI BAGIAN TATA USAHA DAN KEUANGAN
DI PERUSAHAAN GULA KEBON AGUNG
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

Rizky Novi Arisandhi

NIM. 13410237

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

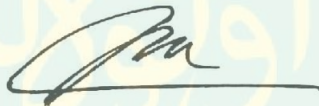
2017

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI BAGIAN TATA USAHA DAN KEUANGAN
DI PG. KEBON AGUNG
MALANG**

SKRIPSI

Oleh
Rizky Novi Arisandhi
NIM. 13410237

Telah disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 19671029 199403 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 19671029 199403 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

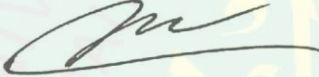
**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI BAGIAN TATA USAHA DAN KELOLA
DI PERUSAHAAN GULA KEBON AGUNG
MALANG**

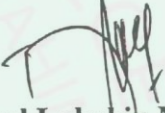
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal: 05 Januari 2018

Susunan Dewan Penguji


Dosen Pembimbing

Penguji Utama


Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001


Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 19760512 200312 1 002

Ketua Penguji


Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP. 19780249 200604 1 001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Mengesahkan

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Novi Arisandhi

NIM : 13410237

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Bagian Tata Usaha dan Keuangan di PG. Kebon Agung Malang” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 05 Januari 2018

Penulis,



Rizky Novi Arisandhi

NIM. 13410237

MOTTO

وَنَبْلُوكُم بِالشَّرِّ وَالْخَيْرِ فِتْنَةً وَإِلَيْنَا تُرْجَعُونَ

“Kami akan menguji kamu dengan keburukan dan kebaikan sebagai cobaan (yang sebenar-benarnya), dan hanya kepada Kamilah kamu dikembalikan

(Qs Al Anbiya’ ayat 35)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Ayahanda Kamsuri, ibunda Kasiati, dan kakak tersayang Sherly Novita Irianti yang kata-kata dan petuahnya selalu memberikan motivasi yang sangat berarti bagi penulis untuk menyelesaikan karya ini.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan limpahan rahmat-Nya, sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Kantor di Perusahaan Gula Kebon Agung Kabupaten Malang” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam melaksanakan penelitian ini, penulis mendapat bantuan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasehat, motivasi, dan berbagi pengalaman yang berharga kepada penulis.
4. Muhammad Bahrn Amiq, M.Si selaku dosen wali yang memberikan motivasi dan membimbing penulis selama perkuliahan.

5. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di Universitas Islam Negeri Malang dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
6. Kedua orang tua, kak Sherly, Mas Alvons, Kekira, Pak lek Suyono, Dek Indri dan segenap keluarga besar yang selalu memberikan doa, kasih sayang serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. Bagi pimpinan perusahaan Yth. Bapak Agus Wahyudi, Pak Agus Maula, dan khususnya Pak Yasin dan mbak Rizky yang banyak membantu pengurusan izin di tempat penelitian..
8. Bagi responden yaitu segenap karyawan bagian kantor PG. Kebon Agung yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu menyelesaikan penelitian ini.
9. Sahabat saya, Razaf, Faiz, Rendy, dan Gansar yang memberi semangat dan memotivasi saya untuk segera menyelesaikan penelitian ini.
10. Teman-teman saya Icha dan Ijam yang mendampingi, memberi semangat, membantu penyempurnaan karya ini dan memberi masukan tentang penelitian ini.
11. Teman-teman sesama dosen pembimbing, Icha, Amel, Prisil, Fauqi, Fiyah, mbak Rera, Akbar, Agung, dan Ijam yang sama-sama berjuang dan berbagi suka dan duka untuk menyelesaikan penelitian.
12. Seluruh teman-teman Psikologi angkatan 2013, Arun, Zuiyin, Khozin, Zulfikar, Arik, Andryan, dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

karena telah berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi dan memberikan kenangan-kenangan yang berharga.

13. Semua pihak yang telah mendukung penulis hingga terselesaikannya penelitian ini.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki penulisan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya.

Malang, 05 Januari 2018

Penulis

Rizky Novi Arisandhi

13410237

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
مستخلص البحث	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Beban Kerja	11
1. Definisi Beban Kerja	11
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja	12
3. Kapasitas Kerja	14
4. Jam Kerja	15

B. Stres Kerja	18
1. Definisi Stres Kerja	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja	22
3. Gejala Stres Kerja.....	25
4. Dampak Stres Kerja	28
5. Tahapan Stres Kerjan	29
6. Sumber Stres Kerja	33
7. Stres Kerja dalam Perspektif Islam	35
C. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja	40
D. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
A. Rancangan Penelitian	43
B. Identifikasi Variabel Penelitian	44
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
D. Populasi dan Sampel.....	46
1. Populasi	46
2. Sampel	46
E. Teknik Pengumpulan Data	47
1. Skala	47
F. Validitas dan Reliabilitas	51
1. Validitas	51
2. Reliabilitas	52
G. Metode Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Pelaksanaan Penelitian	54
1. Gambaran Lokasi Penelitian	54
2. Waktu dan Tempat	61
B. Hasil Penelitian	61
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
2. Uji Normalitas	65

4. Analisis Kategorisasi	63
5. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja	71
C. Pembahasan	73
1. Tingkat Beban Kerja pada Pegawai Bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang	72
2. Tingkat Stres Kerja pada Pegawai Bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang	77
3. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang	81
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Beban Kerja	49
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Stres Kerja	50
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja	62
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Skala.....	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas	64
Tabel 4.6 Deskripsi Statistik Data Beban Kerja	65
Tabel 4.7 Kategorisasi Beban Kerja	66
Tabel 4.8 Frekuensi dan Prosentase Tingkat Beban Kerja	67
Tabel 4.9 Deskripsi Statistik Data Stres Kerja	68
Tabel 4.10 Kategorisasi Stres Kerja	69
Tabel 4.11 Frekuensi dan Prosentase Tingkat Stres Kerja	69
Tabel 4.12 Korelasi antar Variabel	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Beban Kerja	67
Gambar 4.2 Diagram Stres Kerja	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala	91
Lampiran 2 Skor dan Kategorisasi	97
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	104
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	106
Lampiran 5 Uji Normalitas	107
Lampiran 6 Uji Linieritas	108
Lampiran 7 Analisis Korelasi	109
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian	110
Lampiran 9 Bukti Konsultasi	115

ABSTRAK

Arisandhi, Rizky Novi, 13410237, Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian TUK di PG. Kebon Agung Kabupaten Malang, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.

Bekerja merupakan bentuk eksistensi manusia sebagai makhluk hidup. Salah satu tujuan manusia bekerja adalah sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Setiap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pekerja merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Salah satu gangguan mental yang bisa dialami oleh seorang pekerja adalah stres kerja, dimana salah satu faktor penyebabnya adalah beban kerja itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) tingkat beban kerja; 2) tingkat stres kerja; 3) dan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian kantor PG. Kebon Agung kabupaten Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel bebas yaitu beban kerja, variabel terikat yaitu stres kerja. Pengambilan sampel penelitian 50% dari jumlah populasi 126 orang karyawan dengan jumlah 66 orang karyawan bagian kantor di PG. Kebon Agung Kabupaten Malang dan menggunakan teknik *random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) tingkat beban kerja berada pada kategori sedang dengan prosentase 86% sebanyak 57 orang pegawai; 2) tingkat stres kerja berada pada kategori sedang dengan prosentase 81,8% sebanyak 54 orang pegawai; 3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian TUK PG. Kebon Agung Malang dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,769.

Kata kunci: beban kerja, stres kerja, karyawan bagian TUK

ABSTRACT

Arisandhi, Rizky Novi, 13410237, The Relations between Workload with Work Stress against Employees of TUK Section at PG. Kebon Agung of Malang, Thesis, Faculty of Psychology, the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.

Working is a form of human existence as a living being. One of the goals of working is as fulfillment of the needs that become a burden to worker physically or mentally. One of the mental disorders is work stress that is influenced by the workload

The research aims at determining: 1) the level of workload; 2) work stress level; 3) and to find out the relations between workload and work stress against the employees at PG. Kebon Agung of Malang

The research used quantitative method. The independent variable was workload, dependent variable was work stress. Research sampling was 50% of the total population of 126 employees with a total of 66 employees of the office of PG. Kebon Agung of Malang. The research used random sampling technique.

The research results showed that: 1) the level of workload is in the medium category with the percentage of 86% as many as 57 employees; 2) the level of work stress is in the medium category with the percentage of 81.8% as many as 54 employees; 3) there is a significant positive relationship between workload with work stress against the employees of TUK section at PG. Kebon Agung of Malang with a value of r_{count} as many as 0.769.

Keywords: *workload, work stress, employees of TUK section*

ملخص البحث

أريساندى، رزقي نوفي، ٢٣٧، ١٣٤١٠، العلاقة بين عبء العمل مع إجهاد العمل للموظفين فى قسم فى الشركة السكر كيبون أغونج مالانج ، البحث الجامعي، كلية علم النفس، الجامعة TUK الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج، ٢٠١٧.

العمل هو شكل من الوجود الإنساني ككائن حي. واحد من أهداف الانسان هو شكل من تلبية احتياجاتهم. كل عمل هو عبئ للعمل جسدياً أو عقلياً. واحدة من الاضطرابات النفسية التي تمكن أن تواجهها هي عبئ العمل، و واحد من العوامل هو عبء العمل ويهدف هذا البحث إلى تحديد: (١) مستوى عبء العمل. (٢) مستوى إجهاد العمل؛ (٣) ومعرفة علاقة فى الشركة السكر كيبون أغونج مالانج TUK بين عبء العمل و إجهاد العمل للموظفين فى قسم استخدم هذا البحث الطريقة الكمية. المتغير المستقل هو عبء العمل، المتغير التابع هو إجهاد الوظيفي. أخذ العينات البحثية يعنى ٥٠٪ من مجموع السكان من ١٢٦ موظفين مع مجموعه ٦٦ فى الشركة السكر كيبون أغونج مالانج. استخدم هذا البحث مع TUK موظفين فى مكتب قسم العينات العشوائية وتدل النتائج البحث كما يلي: (١) مستوى عبء العمل هو فى الفئة المتوسطة بنسبة ٨٦ مع ٥٧ موظفين؛ (٢) مستوى إجهاد العمل هو فى الفئة المتوسطة بنسبة ٨١.٨٪ مع ٥٤ موظفين. (٣) هناك فى الشركة السكر TUK علاقة إيجابية وكبيرة بين عبء العمل مع إجهاد العمل للموظفين فى قسم كيبون أغونج مالانج بقيمة ر_ حساب يعنى ٠.٧٦٩.

TUK الكلمات الرئيسية: عبء العمل، وإجهاد العمل، وموظف فى قسم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalani kehidupan, manusia mengerjakan berbagai aktivitas atau kegiatan setiap harinya. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan bekerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas dan diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan baik berupa barang maupun suatu tujuan yang tercapai.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2005) kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat, dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Sedangkan menurut Manribu (dalam Apriliani, 2014) kerja diartikan sebagai suatu kelompok aktivitas, tugas atau kewajiban yang sama dan dibayar, yang memerlukan atribut-atribut yang sama dalam suatu organisasi tertentu.

Brown (dalam Anoraga, 1998) bekerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif. Tujuan yang produktif ini diartikan sebagai suatu upaya menghasilkan hal yang diinginkan dalam suatu langkah pemenuhan keinginan.

Bekerja merupakan wujud eksistensi manusia. Tanpa bekerja maka eksistensi manusia dapat dipertanyakan kembali keberadaannya. Pertama kali manusia terlahir di dunia ini, mereka sudah dibebani dengan suatu kebutuhan yang mengharuskannya untuk bekerja. Seorang bayi yang baru lahir sudah

dibebani suatu pekerjaan yaitu menangis sebagai cara dirinya berkomunikasi dengan manusia di sekitarnya. Tangisan tersebut merupakan hasil dari pekerjaan si bayi sebagai wujud akan eksistensinya.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja untuk mendapatkan imbalan yang berupa upah atau gaji dari hasil kerjanya itu.

Berbicara mengenai bekerja dan pekerjaan, contoh gambaran diatas sama halnya dengan seorang pegawai memiliki suatu tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini berarti seorang pegawai harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaannya. Secara kualitas hasil kerja pegawai dari waktu ke waktu harus lebih baik, semakin variatif, dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat. Sedangkan secara kuantitas hasil kerja pegawai harus dapat meningkat dalam hal jumlah (Hasibun, 1990).

Beberapa tujuan manusia bekerja adalah untuk bertahan hidup, bekerja untuk mendapatkan sesuatu yang menjadi keinginannya, dan seperti apa yang sudah dijelaskan sebelumnya manusia bekerja sebagai bentuk eksistensinya. Manusia yang berada pada usia kerja yaitu usia 15 sampai 64 tahun pada umumnya disebut dengan tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja berusia antara 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 (Manulang, 2002). Sedangkan mereka yang bukan tenaga kerja adalah penduduk usia dibawah 15 tahun dan lebih dari 64 tahun dan biasanya orang yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja ini terdiri dari anak-anak dan pensiunan (UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003).

Setiap tenaga kerja yang berperan aktif dalam kegiatan produksi khususnya di pabrik memiliki tanggung jawab pekerjaan yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan atau penempatan kerja yang diterimannya. Setiap penanggung jawab memiliki tugas yang berbeda-beda dimana berbeda pula baik itu tingkat kesulitan pekerjaannya, jumlah pekerjaannya, serta kompleksitas pekerjaan. Dengan adanya perbedaan ini membuat setiap individunya berbeda cara menyikapi suatu pekerjaan.

Setiap pegawai dalam menghadapi dunia kerja memiliki suatu resiko gangguan kesehatan yang disebabkan oleh akibat yang ditimbulkan dari lingkungan kerja, serta proses penerimaan diri terhadap lingkungan kerja. Gangguan kesehatan ini salah satunya adalah stres kerja. Dimana stres kerja ini muncul sebagai akibat dimilikinya daya tahan kerja dan juga dukungan yang kurang, baik itu dukungan dari keluarga maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Pengertian stres kerja sendiri adalah respon psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerja yang menuntut seseorang untuk beradaptasi dalam mengatasinya. Stres kerja merupakan respon seseorang terhadap tuntutan dari

pekerjaanya (Martina, 2012). Spears (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan.

Luthans (2000), 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.

Stres kerja ini sangat beresiko terhadap penderitanya sendiri dan juga perusahaan tempatnya bekerja. Dampak bagi diri sendiri stres kerja mengakibatkan kesehatan psikis dan fisik yang menurun dan akan memiliki dampak secara psikis seperti malas saat bekerja, kurang semangat, kurang memiliki motivasi bekerja, dan absen bekerja. Dan dampak secara fisik seperti pusing saat bekerja, jantung berdebar-debar, nafas tidak teratur, dan keringat berlebihan (Manuaba, 2000). Sedangkan bagi perusahaan kerugian yang diterima adalah menurunnya hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dan juga suatu kerugian bagi perusahaan jika ada pegawai yang membolos bekerja.

Stres kerja ini dapat disebabkan oleh beberapa hal salah satunya adalah beban kerja. Hurrel (dalam Munandar, 2001) dan Manuaba (2000) mengemukakan salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres adalah kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas. Beban kerja termasuk kedalam cakupan tugas.

Menurut Irwandy (2007) pengertian beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Haryanto (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Menurut Nurmianto (2003) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Semua pekerjaan harus selalu diusahakan dengan sikap kerja yang ergonomis. Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit atau kurang (Munandar, 2008).

Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh seseorang sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pegawai akan berbeda antara satu dengan yang lainnya yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh seseorang itu. Tetapi disini tidak berlaku perbandingan bahwa semakin tinggi jabatan semakin tinggi pula beban kerjanya, karena yang mempengaruhi seseorang untuk terbebani dengan pekerjaan yang dimilikinya adalah individu itu sendiri dalam menyikapi setiap tanggung jawab yang dimilikinya dan bagaimana dia merasakan dan menanggungnya secara positif dan tidak menganggap semua pekerjaan yang dimilikinya sebagai beban.

Temuan lapangan berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada bulan Juli, 2017 terhadap beberapa pegawai bagian tata usaha dan keuangan (TUK) yang bekerja di pabrik gula (PG) Kebon Agung memang ditemui adanya beban

kerja yang mereka rasakan, baik itu secara kuantitas maupun kualitas. Diantaranya adalah persaingan kerja, kesulitan saat melakukan pekerjaan, dan kejenuhan yang melanda saat bekerja.

Berdasarkan data sensus tenaga kerja yang dilakukan pada bulan Agustus tahun 2014 tersebut dari ke 121,87 juta orang ini 114,63 juta diantara merupakan pekerja atau yang sedang memiliki pekerjaan, dan 7,24 juta orang lainnya merupakan pengangguran yang sedang dalam pencarian kerja, dan dari sensus itupun menyatakan bahwa dari tahun ke tahun angka pengangguran semakin meningkat dengan jumlah yang makin bertambah pula.

Dengan begitu banyaknya angkatan kerja yang ada di Indonesia menyebabkan persaingan bagi pencari kerja semakin hari semakin meningkat pula. Apalagi angka pengangguran masih terbilang cukup tinggi mengingat lapangan pekerjaan yang tersedia belum mencukupi untuk menampung para pencari kerja yang semakin hari semakin banyak.

Manuaba (2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis, sedangkan faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

Jika faktor-faktor di atas tidak diperhatikan maka dapat mengakibatkan adanya beban kerja berlebih yang diterima oleh para pegawai. Beban kerja secara

kuantitatif yaitu timbul karena tugas–tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif adalah jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Munandar, 2008). Beban kerja seperti inilah yang dapat menjadi potensi stres kerja ada pada para pegawai.

Stres kerja yang dimiliki oleh para pegawai ini dapat mengakibatkan beberapa dampak baik itu berupa dampak pada kondisi fisik maupun dampak terhadap kondisi psikisnya, yaitu diantaranya yang pertama penyakit fisik yang diinduksi oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain. Yang kedua kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi dan bekerja giliran. Yang ketiga absensi kerja, lesu saat bekerja, pegawai kehilangan motivasi bekerja. Gangguan psikologis mulai dari gangguan yang ringan sampai ketidakmampuan yang berat. Gangguan psikologis yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, mara-marah, apatis, dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi dapat berupa depresi dan gangguan cemas (Lubis, dalam Prihatini, 2007).

Ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu di angkat ke permukaan pada saat ini (Nimran, 1999), diantaranya ada lima yaitu yang pertama masalah stres adalah masalah-masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dalam produktivitas kerja pegawai. Alasan yang kedua selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi, oleh

karena itu pegawai perlu menyadari adanya beban kerja. Ketiga, pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi pegawai dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

Alasan keempat adalah banyak diantara pegawai yang merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah. Kelima, pada zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk, disatu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibat pengalama-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mubariroh pada tahun 2013 menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada 101 pegawai produksi program di JTV Surabaya dengan hasil kedua variabel ini memiliki korelasi yang kuat.

Penelitian serupa dilakukan oleh Sakti Eka Wulan (2015) pada pegawai administrasi universitas X dengan jumlah 62 orang subyek dimana hasilnya menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai fakultas universitas X.

Peneliti memutuskan untuk memilih sampel penelitian yaitu pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung adalah dikarenakan pegawai bagian TUK lah

yang banyak mengadakan kegiatan perhitungan dan pengerjaan dokumen-dokumen penting perusahaan baik itu data pegawai dan data transaksi perusahaan, dan bagian TUK lah yang menjadi bagian tata usaha perusahaan sehingga tanggung jawab akan pekerjaannya dirasa lebih tinggi dibandingkan bagian yang lain .

Berdasarkan paparan di atas ditemukan bahwa hal ini sesuai dengan teori Hurrel (dalam Munandar, 2001) mengenai salah satu penyebab stres kerja yaitu beban kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai beban kerja dan stres kerja pada pegawai dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang 2017”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat stres kerja pada pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang?
2. Bagaimana tingkat beban kerja pada pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang?
3. Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang.
2. Untuk mengetahui beban kerja pada pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang.

3. Untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu Psikologi secara umumnya dan cabang-cabang ilmu psikologi seperti Psikologi Industri, Psikologi Klinis, dan Psikologi Sosial secara khususnya. Dan juga hasil dari penelitian ini dapat memperkuat teori yang sudah ada mengenai beban kerja dan stres kerja pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi responden dan pegawai lainnya

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

- b. Bagi Pimpinan Perusahaan

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

c. Bagi Peneliti selanjutnya

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



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. BEBAN KERJA

1. Definisi Beban Kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental (Tarwaka, 2004).

Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Manuaba (2000), beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Sedangkan menurut Nurmiyanto (2003) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Semua pekerjaan harus selalu diusahakan dengan sikap kerja yang ergonomis.

Haryanto (2010) juga menyatakan pendapat tentang beban kerja, bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Tidak hanya itu saja, beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu

sedikit dimana terjadi pengulangan gerak akan mengakibatkan kebosanan, rasa monoton. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja (Manuaba, 2000).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu pemegang tanggung jawab dalam periode waktu tertentu.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yang dapat dirasakan langsung oleh para pekerja, dimana faktor-faktor ini biasa juga disebut *stressor*.

Manuaba, (2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Faktor internal, adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).
- b. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang sering kali disebut *stressor*. Pertama, tugas-tugas yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan

dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua, organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Menurut Tarwaka (2004) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal, diantaranya sebagai berikut :

- a. Pengaruh faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti tempat kerja, sarana kerja dan sikap kerja. Selain itu organisasi kerja juga dapat memengaruhi beban kerja seperti, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam dan sistem pengupahan. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan pada pekerja seperti suhu udara, intensitas penerangan, kebisingan, pencemaran udara, bakteri, virus, parasit, jamur dan serangga.
- b. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal ini meliputi faktor somatis yang berupa jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan, dan faktor psikis yang berupa motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Berdasarkan dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal,

faktor internal meliputi faktor somatis yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan dan faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan. Faktor eksternal mencakup tiga hal. Pertama, tugas-tugas yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua, organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Dan yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

3. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja merupakan berat ringannya beban kerja yang dapat diterima oleh tenaga kerja, dan dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seseorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas sesuai dengan kemampuannya. Semakin berat beban kerja, akan semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan fisiologis yang berarti atau sebaliknya (Handoko, 2012).

Sedangkan menurut Handoko (2012) kapasitas kerja adalah suatu tingkat keluaran suatu kuantitas keluaran dalam periode tertentu dan merupakan keluaran kuantitas tertinggi yang mungkin selama periode waktu itu.

Rangkuti (2005) menjelaskan bahwa kapasitas kerja adalah tingkat kemampuan memproduksi secara optimum dari seorang pekerja biasanya

dinyatakan sebagai jumlah *output* pada satu periode waktu tertentu. Hal ini juga senada dengan pendapat Sumayang (2003) tentang kapasitas kerja yaitu kemampuan produksi dari sebuah fasilitas biasanya dinyatakan dalam jumlah volume dalam periode waktu tertentu.

Haryanto (2010) menyatakan bahwa untuk pekerjaan manual di sektor industri yang menggunakan waktu selama delapan jam per hari, seseorang dapat bekerja paling banyak 33%, dari kapasitas maksimal tanpa merasa kelelahan. Sedangkan untuk pekerjaan manual selama 10 jam per hari, seseorang dapat bekerja hanya 28%, dari kapasitas maksimal tanpa merasa kelelahan. Kapasitas kerja individu tergantung pada derajat kebugaran tubuh, kapasitas kerja otot dan kapasitas kerja jantung.

Berdasarkan pemaparan beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas bahwa kapasitas kerja adalah tingkat kemampuan memproduksi secara maksimal dari seorang pekerja yang biasanya dinyatakan sebagai jumlah *output* berupa hasil kerja pada satu periode waktu tertentu.

4. Jam kerja

Jam kerja merupakan waktu yang ditetapkan untuk melaksanakan pekerjaan, yang dapat dilakukan pada siang, sore dan malam hari. Waktu kerja adalah penggunaan tenaga dan penggunaan organ tubuh secara terorganisasi dalam waktu tertentu. Semakin lama waktu kerja yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja maka akan menambah berat beban kerja yang diterimanya dan sebaliknya jika waktu yang digunakan oleh tenaga kerja itu di bawah waktu kerja sebenarnya maka akan mengurangi beban kerja. Jam kerja merupakan bagian dari

empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres pegawai di tempat kerja (Robbins, 2008).

Menurut Harrington (2003) jam kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan. Ia juga menyatakan bahwa lamanya jam kerja berlebih dapat meningkatkan *human error* atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang. Hal ini juga didukung oleh penelitian Berger, *et,al* (2006) dalam Maurits dan Widodo (2008) yang menyatakan bahwa tambahan durasi pada suatu *shift* kerja, akan meningkatkan tingkat kesalahan. Lima kali tambahan durasi *shift* per bulan akan meningkatkan kelelahan 300% dan berakibat fatal.

Suma'mur (2009) menyatakan bahwa aspek terpenting dalam hal waktu kerja meliputi, lamanya seseorang mampu bekerja dengan baik, hubungan antara waktu kerja dan istirahat, dan waktu bekerja menurut periode waktu (pagi, sore, dan malam hari).

Lamanya seseorang bekerja secara normal dalam sehari pada umumnya delapan jam, sisanya enam belas jam lagi dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan, biasanya tidak disertai efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas. Bekerja dalam waktu yang berkepanjangan, timbul kecenderungan terjadi kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan kerja serta ketidakpuasan. Dalam seminggu, seseorang umumnya dapat bekerja dengan baik selama empat puluh jam (UU No 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 1).

Menurut UU No 13 Tahun 2003 pasal 77 ayat 1, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja meliputi, tujuh jam dalam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk enam hari kerja, atau delapan jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk lima hari kerja. Ketentuan ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja tersebut, wajib membayar upah kerja lembur. Selanjutnya pasal 79 ayat 1, pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Waktu istirahat dan cuti meliputi, istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam, setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, dan cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja, setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan beberapa pendapat tokoh diatas bahwa waktu kerja adalah penggunaan tenaga dan penggunaan organ tubuh secara terorganisasi dalam waktu tertentu yaitu tujuh jam dalam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk enam hari kerja, atau delapan jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk lima hari kerja

B. STRES KERJA

1. Definisi Stres Kerja

Kondisi seseorang baik itu berupa fisik maupun psikis yang mengalami berbagai masalah akan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat dipengaruhi dari stimulus-stimulus yang ada dan juga daya tahan yang dimiliki setiap individu yang berbeda. Luthans (2006), 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.

Stres yang dialami seorang pekerja pastilah akan berpengaruh bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain yang menerima pekerjaannya baik itu berupa barang maupun jasa. Stres kerja disini sebisa mungkin dihindarkan oleh para pemilik perusahaan atas seluruh pegawai yang bekerja untuknya karena yang menentukan kualitas suatu barang hasil produksi adalah dari pegawainya itu sendiri. Begitu juga untuk seseorang yang bekerja dengan jasanya, dimana baik buruknya suatu kualitas jasa yang diberikan akan sangat ternilai bagi para konsumennya.

Stres kerja sendiri merupakan respon psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerja yang menuntut seseorang untuk beradaptasi dalam mengatasinya. Stres kerja merupakan respon seseorang terhadap tuntutan dari pekerjaannya (Martina, 2012).

Menurut Munandar (2008) stres kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis atau tingkah laku.

Robin (dalam Supardi, 2007) memberikan definisi stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Spears (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon dan reaksi psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerja yang bisa berupa tekanan yang berlebihan atau tuntutan kerja sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terjadinya suatu stres kerja yang dialami oleh seseorang pastilah tidak terlepas dari beberapa bentuk faktor-faktor penyebab yang ini bisa berasal dari dalam diri orang tersebut atau berasal dari luar yaitu bisa berupa faktor dari lingkungan dan keadaan di sekitar.

Menurut Mangkunegara (2000) bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja 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 pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Handoko (2000) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para pegawai, diantaranya adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Kemenduaan peranan
- g. Frustrasi
- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai
- j. Berbagai bentuk perusahaan.

Sedangkan menurut Cooper (dalam Munandar, 2008) dalam Psikologi Kesehatan, faktor-faktor baik itu berupa fisik maupun psikis yang berhubungan dengan stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tuntutan Tugas
 - 1) *Shift* kerja

Penelitian kepada para pekerja *shift* menunjukkan bahwa kerja *shift* merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja. (Monk dan Tepas dalam Komara, 2012).

2) Beban Kerja

Beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas- tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Munandar, 2008).

b. Peran individu dalam Organisasi

Setiap pekerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan atasannya. Namun demikian, pekerja tidak selalu berhasil memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah sehingga hal ini merupakan pembangkit stres yang meliputi konflik peran dan ketidak jelasan tugas kerja.

Konflik peran akan timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki atau tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaan. Konflik peran juga dapat terjadi akibat adanya tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasa, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya. Pertentangan dengan nilai-nilai pribadi pun sewaktu-waktu dapat menyebabkan terjadinya konflik peran saat pekerja melakukan tugasnya.

c. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres yang potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebih atau promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan yang buruk dengan atasan, rekan kerja dan bawahan dalam bekerja dapat memicu timbulnya stres dan absennya dalam pekerjaan.

e. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikemukakan dalam kategori ini berpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada *support* sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik (Komara, 2012).

f. Tuntutan dari luar organisasi

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dengan demikian memberi tekanan pada individu. Namun perlu diketahui bahwa peristiwa pribadi dapat meringankan akibat dari pembangkit stres organisasi. Jadi *support* sosial berfungsi sebagai bantal penahan stres. Sebaliknya, kepuasan kerja dapat membantu individu untuk menghadapi kehidupan pribadi yang penuh stres dengan berfungsi sebagai bantal penahan.

g. Karakteristik individu

Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres (Komara, 2012). Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya sendiri, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan.

1) Kepribadian

Faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsangan dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu.

2) Kecakapan

Merupakan variabel yang ikut menentukan stres tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi, jika seorang pekerja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu ia pecahkan, sedangkan situasi tersebut penting bagi dirinya sehingga ia mengalami stres. Ketidakmampuan menghaddapi situasi menimbulkan rasa tidak berdaya. Sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasi orang justru akan merasa di tantang dan motivasinya akan meningkat.

3) Nilai dan Kebutuhan

Setiap organisasi mempunyai kebudayaan masing-masing, kebudayaan yang terdiri dari keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan norma-

norma perilaku yang menunjang organisasi dalam usahanya mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan internal.

4) Masa Kerja

Masa kerja mempunyai potensial untuk terjadinya stres. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbin berdasarkan teori pola hubungan terbalik yang memberikan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap perubahan intensitas stres, baik masa kerja yang sebentar ataupun lama dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja serta diperberat dengan adanya beban kerja yang besar. Pekerja yang telah bekerja di atas lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi dari pada pekerja yang baru bekerja. Sehingga adanya tingkat kejenuhan tersebut dapat menyebabkan stres dalam bekerja (Munandar, 2008).

5) Umur

Tingkat stres pada pekerja yang masih remaja lebih tinggi dibanding pekerja dewasa hal ini dikarenakan para pekerja remaja tersebut memiliki lebih banyak kegiatan dan aktivitas yang lain seperti hobi, dan tidak tersedianya waktu yang cukup untuk mengurus hal lain yang menarik perhatian mereka. Selain itu pekerja yang telah dewasa memiliki pengalaman yang lebih dalam bekerja sehingga dengan pengalaman tersebut para pekerja dewasa mampu mengatasi permasalahan lebih baik daripada para pekerja remaja.

6) Pendidikan

Tingkat pendidikan pada para pekerja berpengaruh pada tingkat resiko pengalaman stres kerja, yang artinya pekerja dengan tingkat pendidikan yang rendah mengalami tingkat stres yang tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang tinggi.

7) Status pernikahan

Menurut Komara, (2005) menyatakan bila seorang pekerja mendapatkan dukungan dalam karir dari isteri atau suami maka ia akan mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu hubungan pernikahan yang baik membantu pekerja untuk mencegah atau mengurangi stres kerja.

Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi psikis seseorang dan berpotensi untuk terjadinya stres kerja adalah 1. Tuntutan tugas meliputi *shift* kerja dan beban kerja, 2. Peran individu dalam organisasi, 3. Pengembangan karir, 4. Hubungan dalam pekerjaan, 5. Struktur dan iklim organisasi, 6. Tuntutan dari luar organisasi, dan 7. Ciri-ciri individu yang meliputi kepribadian, kecakapan, nilai dan kebutuhan, masa kerja, umur, pendidikan, dan status pernikahan.

3. Gejala Stres Kerja

Setiap individu yang mengalami stres, memiliki gejala yang berbeda-beda dan sangat beragam tergantung bagaimana bentuk penerimaan diri terhadap stresor-stresor yang ada. Menurut Robbins (2001), gejala stres pada umumnya dapat digolongkan menjadi tiga kategori umum:

a. Gejala fisiologikal

Stres dapat menciptakan perubahan metabolisme dalam tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, menaikkan tekanan darah, mudah sakit kepala dan serangan jantung.

b. Gejala psikologikal

Rasa tidak puas terhadap pekerjaan merupakan efek psikologikal yang paling jelas akan stres. Akan tetapi, stres menampakkan bentuknya dalam keadaan psikologikal yang lain seperti merasa tegang, gelisah, mudah marah, cepat bosan, suka menunda suatu hal.

c. Gejala perilaku

Perilaku yang mencakup perubahan dalam produktivitas kerja, sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok, atau mengkonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah, dan tidur tidak teratur.

Menurut Cooper dan Straw (1995) mengemukakan ada beberapa gejala pada stres kerja yaitu:

- a. Menurunnya kepuasan kerja
- b. Prestasi kerja menurun
- c. Hilangnya semangat dan energi dalam bekerja
- d. Pengambilan keputusan tidak optimal
- e. Komunikasi tidak lancar
- f. Kreatifitas dan inovasi kurang
- g. Terfokusnya perhatian ke tugas-tugas yang justru tidak produktif

Sedangkan gejala stres kerja menurut Coy (dalam Anatan, 2009) adalah sebagai berikut:

- a. *Physical problem*, meliputi penyakit dan gangguan kesehatan seperti kadar gula naik, denyut jantung naik, tekanan darah naik, dan kolesterol.
- b. *Psychological problem*, meliputi reaksi-reaksi yang bisa muncul seperti kesulitan berkonsentrasi, mudah marah, kesulitan untuk rileks, perasaan gelisah, kebosanan, depresi, kekecewaan, harga diri rendah, dan perasaan terpicil.
- c. *Behaviour problem*, meliputi penarikan diri dari lingkungan karena adanya kesulitan menjalin hubungan dengan orang lain dan biasanya dilampiaskan dengan obat penenang, mabuk-mabukan, dan merokok terus-menerus.
- d. *Cognitive problem*, yang meliputi kemampuan pengambilan keputusan yang rendah, dan sulit berkonsentrasi dalam pekerjaan.
- e. *Organizational problem*, meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas dalam pekerjaan menurun, produktivitas menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absen dan *turn over* pekerjaan meningkat.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa gejala-gejala yang terjadi karena stres bekerja adalah 1). Menurunnya kepuasan kerja, 2). Prestasi kerja menurun, 3). Hilangnya semangat dan energi dalam bekerja, 4). Pengambilan keputusan tidak optimal, 5). Komunikasi tidak lancar, 6). Kreatifitas dan inovasi kurang, dan 7). Terfokusnya perhatian ke tugas-tugas yang justru tidak produktif.

4. Dampak Stres Kerja

Stres kerja memiliki suatu dampak yang akan dirasakan oleh pribadi sendiri maupun perusahaan tempatnya bekerja. Dampak yang ditimbulkan disini baik berupa fisik yang ditunjukkan melalui perilaku maupun secara psikologis yang dapat dilihat dari motivasi kerja.

Menurut Lubis (dalam Prihatini, 2007) stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Penyakit fisik yang diinduksi oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain.
- b. Kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi dan bekerja giliran.
- c. Absensi kerja.
- d. Lesu kerja, pegawai kehilangan motivasi bekerja.
- e. Gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai ketidak mampuan yang berat. Gangguan jiwa yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, mara-marah, apatis, dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi dapat berupa depresi dan gangguan cemas.

Beehr (dalam Fraser, 1992) mengatakan bahwa stres mempunyai dampak terhadap:

- a. Individu, munculnya masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis dan interaksi interpersonal. Pada gangguan fisik seseorang mengalami stres akan mudah terserang penyakit, pada gangguan mental stres berkepanjangan akan mengakibatkan ketegangan. Hal ini akan merusak tubuh

dan gangguan kesehatan. pada gangguan interpersonal, stres akan lebih sensitif terhadap hilangnya percaya diri dan lain-lain.

- b. Organisasi, pekerja yang stres akan berpengaruh pada kualitas kerja dan kesehatan pekerja terganggu. Berupa kekacauan manajemen dan operasional kerja, meningkatnya absensi dan banya pekerjaan yang tertunda.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dampak stres kerja dapat berdampak pada diri individu yang bersangkutan berupa mudah terserang penyakit, munculnya gangguan kesehatan, gangguan interpersonal. Stres kerja juga berdampak pada organisasi yang bersangkutan, yaitu kekacauan manajemen dan operasional kerja.

5. Tahapan Stres Kerja

Suatu stres kerja yang dialami oleh seseorang tidak serta-merta bisa terjadi melainkan ada tahapan-tahapan yang dilalui dan ini berjalan seiring dengan bagaimana stresor yang ada yang berpengaruh langsung terhadap orang tersebut. Hawari (2007) menyebutkan beberapa tahapan stres sebagai berikut:

- a. Stres tahap 1

Tahapan ini merupakan tahapan stres yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut: a). Semangat bekerja besar, berlebihan (*over acting*); b). Penglihatan “tajam” tidak sebagaimana biasanya; c). Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya; d). Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.

b. Stres tahap II

Dalam tahapan ini dampak stress yang semula “menyenangkan” sebagaimana diuraikan pada tahap I. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stress tahap II adalah a). Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar; b). Merasa mudah lelah sesudah makan siang; c). Lemas merasa capai menjelang sore hari; d). Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman; e). Detak jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar); f). Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang; g). Tidak bisa santai.

c. Stres tahap III

Bila seseorang itu tetap memaksakan diri dalam pekerjaannya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan sebagaimana diuraikan pada stres tahap II, maka yang bersangkutan akan menunjukkan keluhan-keluhan yang semakin nyata dan mengganggu yaitu: a). Gangguan lambung dan usus semakin terasa; b). Ketegangan otot semakin terasa; c). Perasaan ketidak-tenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat; d). Gangguan pola tidur (*insomnia*); e). Koordinasi tubuh terganggu.

d. Stres tahap IV

Gejala stres tahap IV akan muncul: a). Untuk bertahan sepanjang hari saja sudah terasa amat sulit; b). Aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa amat sulit; c). Yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan.

Menurut Rice (1999), bahwa ada tiga fase atau tahapan stres adalah sebagai berikut :

- a. Tahap reaksi waspada, pada tahap ini dapat terlihat reaksi psikologis ”*fight or flight syndrome*” dan reaksi fisiologis. Pada tahap ini individu mengadakan reaksi pertahanan terekspos pada stresor. Tanda fisik akan muncul adalah detak jantung meningkat, peredaran darah cepat, darah di perifer dan gastrointestinal mengalir ke kepala dan ekstremitas. Sehingga banyak organ tubuh yang terpengaruh, maka gejala stres akan mempengaruhi denyut nadi dan ketegangan otot. Pada saat yang sama daya tahan tubuh akan berkurang dan bahkan bila stresor sangat besar atau kuat dapat menimbulkan kematian.
- b. Tahap melawan, pada tahap ini individu mencoba berbagai macam mekanisme penanggulangan psikologis dan pemecahan masalah serta mengatur strategi untuk mengatasi *stressor*. Tubuh berusaha menyeimbangkan proses fisiologis yang telah dipengaruhi selama reaksi waspada untuk sedapat mungkin kembali keadaan normal dan pada waktu yang sama pula tubuh mencoba mengatasi faktor-faktor penyebab stres. Apabila proses fisiologis telah teratasi maka gejala-gejala stres akan menurun, tubuh akan secepat mungkin berusaha normal kembali karena ketahanan tubuh ada batasnya dalam beradaptasi. Jika *stressor* tidak dapat diatasi atau terkontrol maka ketahanan tubuh beradaptasi akan habis dan individu tidak akan sembuh.
- c. Tahap kelelahan, tahap ini terjadi ketika ada suatu perpanjangan tahap awal stres yang tubuh individu terbiasa. Energi penyesuaian terkuras dan individu

tersebut tidak dapat lagi mengambil dari berbagai sumber penyesuaian yang digambarkan pada tahap kedua. Akan timbul gejala penyesuaian terhadap lingkungan seperti sakit kepala, gangguan mental, penyakit arteri koroner, dan kolitis. Tanpa ada usaha untuk melawan atau mencegahnya kelelahan bahkan kematian dapat terjadi. Bila tubuh terekspos pada *stressor* yang sama pada waktu yang lama secara terus menerus, maka tubuh yang semula telah terbiasa menyesuaikan diri akan kehabisan energi untuk beradaptasi. Daya tahan tubuh terhadap *stressor* tidak dapat dianggap dapat bertahan selamanya karena suatu saat energi untuk adaptasi itu akan habis.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa tahapan stres meliputi tiga tahapan yaitu, pertama stres tahap I, tahapan stres yang paling ringan, yang disertai dengan perasaan-perasaan: a). Semangat bekerja besar, berlebihan (*over acting*); b). Penglihatan “tajam” tidak sebagaimana biasanya; c). Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya; d). Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat. Kedua stres tahap II, keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stress tahap II adalah: a). Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar; b). Merasa mudah lelah sesudah makan siang; c). Lemas merasa capai menjelang sore hari; d). Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman; e). Detak jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar); f). Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang; g). Tidak bisa santai. Dan yang ketiga stres tahap III, dimana yang bersangkutan akan menunjukkan keluhan-keluhan yang semakin nyata dan mengganggu yaitu: a). Gangguan lambung dan usus semakin terasa; b).

Ketegangan otot semakin terasa; c). Perasaan ketidak-tenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat; d). Gangguan pola tidur (*insomnia*); e). Koordinasi tubuh terganggu.

6. Sumber Stres Kerja

Stres yang dialami oleh para pekerja disini dapat disebabkan oleh berbagai bentuk sumber yang dimana hal ini yang berinteraksi langsung dengan para pekerja ini. Stres kerja pasti akan sangat berpengaruh terhadap para pekerja. Faktor-faktor ini sangat beragam yang efeknya juga pasti berbeda antara pekerja satu dengan yang lainnya.

Dwiyanti (dalam Prihatini, 2007) mengatakan terdapat dua faktor penyebab atau sumber stres yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen atau hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sementara itu faktor personal berupa kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga, dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Menurut Cooper *et.al* (2008) sumber stres kerja terdiri dari faktor-faktor:

- a. Lingkungan kerja; kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres dan menurunkan produktivitas kerja.
- b. *Overload* (beban kerja berlebih); beban kerja kuantitatif bila target kerja melebihi kerja yang bersangkutan akibatnya mudah lelah dan berada dalam ketegangan. Beban kerja berlebihan secara kualitatif, bila pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

- c. *Deprivational* stresor; yaitu pekerjaan yang tidak menantang atau tidak menarik lagi bagi pekerja, akibatnya timbul berbagai keluhan seperti kebosanan, ketidakpuasan dan lain sebagainya.
- d. Pekerjaan berisiko tinggi, yaitu pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan.

Sementara itu menurut Rice (1999) beberapa sumber stres yang dapat mengakibatkan stres kerja antara lain:

- a. *Physical danger* (bahaya fisik) yaitu sumber potensial yang dapat mengakibatkan stres kerja terutama saat pekerja menghadapi kemungkinan terluka. Pekerjaan yang berada pada pekerjaan yang darurat misalnya polisi, pemadam kebakaran, dan tentara memiliki kemungkinan stres kerja.
- b. Shift work (pergantian jam kerja) adalah salah satu sumber stres kerja. Shift work dapat mengakibatkan terganggunya pola tidur, ritme *neurophysiological*, metabolisme tubuh dan efisien mental. Reaksi tersebut terjadi karena terganggunya *circadian rythem*, yaitu tipe jam biologis tubuh.
- c. *Role ambiguity* (ambiguitas peran) adalah sumber stres kerja yang banyak terjadi terutama dalam struktur organisasi yang besar. Ini terjadi karena peran menunjukkan ekspektasi sosial yang akan ditunjukkan individu pada perilakunya saat individu tersebut menduduki posisi yang jelas.
- d. *Interpersonal stress*. rendahnya hubungan interpersonal individu dapat mengakibatkan stres kerja. Hubungan interpersonal dibutuhkan oleh pekerja.
- e. *Career development* (pengembangan stres kerja) stres kerja dapat diakibatkan oleh ketidaktersediaanya kebutuhan karir oleh pekerja, dimana penelitian mengenai stres kerja mengatakan bahwa seseorang membawa harapan

spesifik terhadap pekerjaannya, harapan mengenai hal-hal yang berlalu begitu cepat, atau terus menerus dan berharap akan adanya kemajuan.

- f. *Organiational structure* (struktur organisasi) dapat mengakibatkan stres kerja, pekerja biasanya mengalami permasalahan dengan struktur yang tidak jelas, ketidakstabilan politik dalam organisasi dan ketidakmampuan supervisi dalam manajemen.
- g. Hubungan antara rumah dan pekerjaan, masalah pribadi, pekerjaan di rumah dapat mengakibatkan stres kerja di lingkungan tempat dia bekerja.
- h. Kebosanan dan situasi monoton, situasi yang membosankan dan monoton dapat mengakibatkan stres kerja. Pekerja menerima pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang membosankan, monoton dan dilakukan berulang-ulang.
- i. *Techno stress*, stres teknologi dapat menjadi sumber stres bagi pekerja saat pekerja merasakan kondisi dari ketidakmampuan mereka atau organisasinya untuk beradaptasi dengan teknologi yang baru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber-sumber stres kerja bisa berasal dari beberapa faktor seperti: 1. Lingkungan kerja yang kurang baik, 2. *Overload* (beban kerja berlebih) meliputi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif, 3. *Deprivational stress* yang berarti pekerjaan yang kurang menantang, dan 4. Pekerjaan yang berisiko tinggi bagi para pekerja.

7. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Sebagai hamba Allah yang secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai

ketidakpastian, kecemasan dan tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dalam mencapai sejumlah keinginan dan cita-cita. Kemampuan seseorang untuk memusatkan perhatian dan memotivasi diri dapat membantu meningkatkan pencapaian tertentu dan pengembangan diri. Namun bila tuntutan-tuntutan tersebut sampai kepada titik di mana seseorang merasakan kegagalan atau kehilangan kemampuan untuk mengatasinya.

Kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut, kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat kebuntuan, ketumpulan, kemandulan, dan kontra produktif. Bukankah Allah mengarahkan hambanya dalam hal ini dengan firman-Nya QS. Yusuf ayat 87:

يَا بَنِي إِدْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ ۖ إِنَّهُ لَا يَيْأَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: "Dialah Yang Maha Kuasa atas segalanya, selalu mengajarkan optimisme kepada manusia untuk tegar, bangkit bergairah penuh harapan akan pertolongan-Nya dan melarang stres yang mengantarkan kepada keputusasaan".

Sebagai hamba Allah, dalam kehidupan di dunia manusia tidak akan luput dari berbagai cobaan, baik kesusahan maupun kesenangan, sebagai sunnatullah yang berlaku bagi setiap insan, yang beriman maupun kafir. Allah Ta'ala berfirman dalam Qs Al Anbiya' ayat 35:

وَنَبْلُوكُمْ بِالشَّرِّ وَالْخَيْرِ فِتْنَةً وَإِلَيْنَا تُرْجَعُونَ

Artinya: "Kami akan menguji kamu dengan keburukan dan kebaikan sebagai cobaan (yang sebenar-benarnya), dan hanya kepada Kami lah kamu dikembalikan."

Ibnu Katsir berkata makna ayat ini yaitu:

“Kami menguji kamu (wahai manusia), terkadang dengan bencana dan terkadang dengan kesenangan, agar Kami melihat siapa yang bersyukur dan siapa yang ingkar, serta siapa yang bersabar dan siapa yang beputus asa.”

Allah Ta’ala dengan ilmu-Nya yang Maha Tinggi dan Hikmah-Nya yang Maha Sempurna menurunkan syariat-Nya kepada manusia untuk kebaikan dan kemaslahatan hidup mereka. Oleh karena itu, hanya dengan berpegang teguh kepada agama-Nyalah seseorang bisa merasakan kebahagiaan hidup yang hakiki di dunia dan akhirat. Allah Ta’ala berfirman Qs al-Anfaal ayat 24 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَجِيبُوا لِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ إِذَا دَعَاكُمْ لِمَا يُحْيِيكُمْ

Artinya: “Hai orang-orang beriman, penuhilah seruan Allah dan seruan Rasul-Nya yang mengajak kamu kepada suatu yang memberi (kemaslahatan) hidup bagimu.”

Ibnul Qayyim berkata:

“Ayat ini menunjukkan bahwa kehidupan yang bermanfaat hanyalah didapatkan dengan memenuhi seruan Allah dan Rasul-Nya shallallahu ‘alaihi wa sallam. Maka barangsiapa yang tidak memenuhi seruan Allah dan Rasul-Nya, maka dia tidak akan merasakan kehidupan (yang baik). Meskipun dia memiliki kehidupan (seperti) hewan yang juga dimiliki oleh binatang yang paling hina (sekalipun). Maka kehidupan baik yang hakiki adalah kehidupan seorang yang memenuhi seruan Allah dan Rasul-Nya secara lahir maupun batin.”

Inilah yang ditegaskan oleh Allah Ta’ala dalam banyak ayat al-Qur’an, di antaranya firman-Nya dalam Qs An Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik (di dunia), dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka (di akhirat) dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Ibnul Qayyim mengatakan:

“Dalam ayat-ayat ini Allah Ta’ala menyebutkan bahwa Dia akan memberikan balasan kebaikan bagi orang yang berbuat kebaikan dengan dua balasan: balasan (kebaikan) di dunia dan balasan (kebaikan) di akhirat.”

Oleh karena itulah, Rasulullah SAW menggambarkan ibadah shalat, yang dirasakan sangat berat oleh orang-orang munafik, sebagai sumber kesejukan dan kesenangan hati, dalam sabda beliau :

وجعلت قرة عيني في الصلاة

Artinya: “Dan Allah menjadikan qurratul ‘ain bagiku pada (waktu aku melaksanakan) shalat.” (HR. Ahmad)

Dikarenakan seorang mukmin dengan ketakwaannya kepada Allah Ta’ala, memiliki kebahagiaan yang hakiki dalam hatinya, maka masalah apapun yang dihadapinya di dunia ini tidak membuatnya mengeluh atau stres, apalagi berputus asa. Hal ini disebabkan karena keimanannya yang kuat kepada Allah Ta’ala sehingga membuat dia yakin bahwa apapun ketetapan yang Allah Ta’ala berlakukan untuk dirinya maka itulah yang terbaik baginya. Dengan keyakinannya ini Allah Ta’ala akan memberikan balasan kebaikan baginya berupa ketenangan dan ketabahan dalam jiwanya. Inilah yang dinyatakan oleh Allah Ta’ala dalam firman-Nya dalam Qs At Taghaabun ayat 11:

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: “Tidak ada sesuatu musibah pun yang menimpa (seseorang) kecuali dengan izin Allah; Dan barang siapa yang beriman kepada Allah, niscaya Dia akan memberi petunjuk ke (dalam) hatinya. Dan Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

Ibnu Katsir mengatakan :

“Seseorang yang ditimpa musibah dan dia meyakini bahwa musibah tersebut merupakan ketentuan dan takdir Allah, sehingga dia bersabar dan mengharapkan (balasan pahala dari Allah Ta’ala), disertai (perasaan) tunduk

berserah diri kepada ketentuan Allah tersebut, maka Allah akan memberikan petunjuk ke (dalam) hatinya dan menggantikan musibah dunia yang menyimpannya dengan petunjuk dan keyakinan yang benar dalam hatinya, bahkan bisa jadi Dia akan menggantikan apa yang hilang darinya dengan yang lebih baik baginya.”

Inilah sikap seorang mukmin dalam menghadapi musibah yang menyimpannya. Meskipun Allah Ta’ala dengan hikmah-Nya yang maha sempurna telah menetapkan bahwa musibah itu akan menimpa semua manusia, baik orang yang beriman maupun orang kafir, akan tetapi orang yang beriman memiliki keistimewaan yang tidak dimiliki oleh orang kafir, yaitu ketabahan dan pengharapan pahala dari Allah Ta’ala dalam menghadapi musibah tersebut. Tentu saja semua ini akan semakin meringankan beratnya musibah tersebut bagi seorang mukmin.

Ibnul Qayyim menjelaskan hikmah dari ayat diatas adalah sebagai berikut:

“Sesungguhnya semua (musibah) yang menimpa orang-orang yang beriman dalam (menjalankan agama) Allah senantiasa disertai dengan sikap ridha dan ihtisab (mengharapkan pahala dari-Nya). Kalaupun sikap ridha tidak mereka miliki maka pegangan mereka adalah sikap sabar dan ihtisab (mengharapkan pahala dari-Nya). Ini (semua) akan meringankan beratnya beban musibah tersebut. Karena setiap kali mereka menyaksikan (mengingat) balasan (kebaikan) tersebut, akan terasa ringan bagi mereka menghadapi kesusahan dan musibah tersebut. Adapun orang-orang kafir, maka mereka tidak memiliki sikap ridha dan tidak pula ihtisab (mengharapkan pahala dari-Nya). Kalaupun mereka bersabar (menahan diri), maka (tidak lebih) seperti kesabaran hewan-hewan (ketika mengalami kesusahan).”

Sungguh Allah telah mengingatkan hal ini dalam firman-Nya Qs An Nisaa’ ayat 104:

وَلَا تَهِنُوا فِي ابْتِغَاءِ الْقَوْمِ إِنْ تَكُونُوا تَأْلُمُونَ فَإِنَّهُمْ يَأْلُمُونَ كَمَا تَأْلُمُونَ وَتَرْجُونَ مِنَ اللَّهِ مَا لَا يَرْجُونَ

Artinya: “Janganlah kamu berhati lemah dalam mengejar mereka (musuhmu). Jika kamu menderita kesakitan, maka sesungguhnya merekapun menderita

kesakitan (pula), sebagaimana kamu menderitanya, sedang kamu mengharap dari Allah apa yang tidak mereka harapkan.”

Oleh karena itu, orang-orang mukmin maupun kafir sama-sama menderita kesakitan. Akan tetapi, orang-orang mukmin teristimewakan dengan pengharapan pahala dan kedekatan dengan Allah Ta'ala.

Stres dalam perspektif islam diartikan sebagai cobaan yang menandakan Allah masih sayang dengan ciptaannya dan merupakan upaya untuk menguji iman seseorang dengan berbagai masalah yang hadir dalam kehidupan. Allah juga melarang hambanya untuk berputus asa atas apa yang terjadi dalam hidupnya. Karena pada dasarnya Allah tidak akan memberikan cobaan kepada manusia melampaui batas kemampuannya. Bila setiap manusia bisa ikhlas menerima setiap cobaan yang diterimanya dan tanpa sedikitpun berprasangka buruk terhadap Allah, maka hal ini akan berdampak positif terhadap kesehatan manusia itu sendiri baik secara psikis maupun fisik. Dengan berserah diri kepada Allah juga akan memberikan kekuatan lebih untuk menghadapi setiap cobaan dengan tabah dan ikhlas.

C. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai

Beban kerja yang berlebih timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Munandar (2008) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik itu fisik maupun mental, dan ini merupakan sumber stres kerja.

Beban kerja yang terlalu sedikit atau kurang, merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang diterima dan akan diselesaikan, yang dibandingkan

waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja yang ditentukan, dan hal ini juga akan menjadi pembangkit stres. Pekerjaan yang terlalu sedikit dibebankan setiap hari, dapat mempengaruhi beban mental atau psikologis bagi tenaga kerja. Berdasarkan pendapat Munandar (2008) bahwa beban kerja yang terlalu sedikit, karena tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya atau untuk mengembangkan potensinya secara penuh. Keadaan seperti ini mengakibatkan kebosanan yang dirasakan oleh para tenaga kerja dan akan menurunkan semangat bekerja serta motivasi bekerja yang ada. Kecenderungan meninggalkan pekerjaan, depresi, peningkatan kecemasan, mudah tersinggung, dan keluhan psikosomatik.

Berdasarkan penelitian Haryati (2013) tentang beban kerja dan stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD kabupaten Semarang yang dilakukan terhadap 29 responden dengan hasil didapatkan beban kerja yang dirasakan sebagian besar adalah tinggi sebanyak 27 responden (93,1%) , dan stres kerja yang ada termasuk dalam stres kerja yang sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Dan memang terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD kabupaten Semarang.

Berot (2015) juga melakukan penelitian tentang beban kerja dan stres kerja perawat di RSI Siti Rahmah dalam tesisnya yang dilakukan pada 69 perawat yang terdiri dari 20 perawat penyakit dalam, 21 perawat pada bagian bedah, 14 perawat di ruang anak, dan 14 perawat di ruang kebidanan. Hasil dari penelitian ini adalah rata-rata tingkat beban kerja dalam kategori ringan dan stres kerja pada kategori sedang.

Mubariroh (2013) juga melakukan penelitian mengenai beban kerja dan stres kerja pada pegawai produksi di JTV Surabaya, penelitian ini dilakukan pada 110

pegawai divisi produksi yang bekerja di JTV Surabaya. Hasilnya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai bagian produksi di JTV Surabaya.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang, bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang maka semakin tinggi pula stres kerjanya, dan begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja yang oleh para pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung Malang maka semakin rendah stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu cara ilmiah yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitiannya. Terdapat dua jenis pendekatan dalam penelitian pada umumnya yaitu kualitatif dan kuantitatif.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dimana data-data hasil penelitian akan disajikan berupa angka, hal ini sesuai dengan pendapat (Azwar, 2008) penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya dalam data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan variabel yang diteliti.

Menurut Sudrajat (2005) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Penelitian ini juga merupakan penelitian korelasional yaitu suatu penelitian yang meneliti hubungan antara dua variabel yang berbeda, hal ini sesuai dengan pendapat (Sudjana dan Ibrahim, 2007) yang menjelaskan bahwa penelitian korelasional merupakan studi untuk mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain. Tujuan penelitian korelasi menurut Suryabrata (1994) adalah mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

B. Identifikasi Variabel

Menurut Azwar (2014) variabel adalah simbol yang nilainya dapat bervariasi, yaitu angkanya dapat berbeda-beda dari satu objek ke objek yang lain. Sedangkan menurut Arikunto (2010) variabel adalah objek penelitian atau yang menjadi titik penelitian.

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel terikat, dan variabel bebas berada pada posisi yang lepas dari pengaruh variabel terikat (Bungin, 2003). Variabel ini menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiono, 2009).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Bungin, 2003). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau

yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2009). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati, suatu penelitian harus memiliki dan menentukan definisi operasional yang paling relevan terhadap penelitiannya (Azwar, 2014).

1. Stres kerja

Stres kerja merupakan respon dan reaksi psikologis yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap tuntutan di tempat kerja sebagai konsekuensi dari situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik, dengan faktor penyebabnya adalah tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan tuntutan dari luar organisasi.

2. Beban kerja

Beban kerja adalah berat atau ringannya pandangan atau anggapan yang dimiliki oleh seorang pegawai sebagai pemegang tanggung jawab akan suatu pekerjaan terhadap semua pekerjaan yang dimilikinya, dengan faktor internal yaitu faktor somatis, faktor psikis dan faktor eksternal yaitu faktor bersifat fisik, mental, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.

D. Populasi dan Sampel penelitian

1. Populasi

Azwar (2005) mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sedangkan menurut Sugiono (2009) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung yang berjumlah 124 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi dan harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2005). Pengambilan sampel dimaksud untuk mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (2010) sampel adalah wakil dari populasi yang akan diteliti, apabila subjek kurang dari 100 akan lebih baik jika diambil seluruhnya dan merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlahnya besar maka dapat diambil antara 10% sampai 15% ataupun 20% sampai 25% atau lebih.

Penelitian ini menggunakan teknik random sampling dimana setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama. Sugiono (2009) berpendapat pengambilan sampel secara acak dan tidak memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Dan sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari populasi yang ada yaitu berjumlah 66 orang pegawai bagian TUK di PG. Kebon Agung yang dipilih secara acak.

E. Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa instrumen pengumpulan data diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Skala

Skala merupakan instrumen pengumpulan data yang bentuknya seperti daftar cocok tetapi alternatif yang disediakan dan merupakan sesuatu yang berjenjang (Arikunto, 2005). Instrumen penelitian ini berupa skala psikologi yaitu skala yang aitem stimulusnya berupa pernyataan ataupun pertanyaan yang didasari indikator dan mengacu pada alat ukur aspek atau atribut afektif.

Menurut Azwar (2012) skala adalah kumpulan pernyataan mengenai suatu objek sikap. Respon subjek terhadap pernyataan tersebut kemudian disimpulkan sehingga menjadi arah sikap seseorang.

Sedangkan menurut Sugiono (2009) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden yang diteliti untuk dijawab.

Penelitian ini menggunakan skala model *likert* pada pelaksanaan penelitian sebagai alat ukur variabel penelitian. Tiap skala dari masing-masing variabel akan terdiri dari empat kategori persetujuan, yaitu setuju (S), sangat setuju (SS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Peneliti menghilangkan pilihan netral atau tengah berdasarkan pada pendapat Nussbeck (dalam Azwar, 2014) yang mengungkapkan silang pendapat mengenai perlu tidaknya menyediakan pilihan tengah dipicu oleh kekhawatiran beberapa orang yang berpendapat bila pilihan tengah atau netral

disediakan maka kebanyakan subyek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data mengenai perbedaan antar responden menjadi kurang informatif. Dengan kata lain dikhawatirkan respon yang diperoleh tidak cukup bervariasi.

Skor yang diberikan pada tiap jawaban dari pernyataan akan berbeda secara bertingkat yang disesuaikan dengan apakah aitem itu *favourable* atau *unfavourable*.

a. Skala Beban Kerja

Tingkat beban kerja akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja menurut Manuaba (2000). Skala beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada 33 aitem yang terdiri dari yaitu 18 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable*. Keseluruhan aitem ini untuk mengukur tingkat beban kerja yang ada.

Metode pemberian skor yang dipakai dalam skala beban kerja ini adalah metode *likert*, untuk pernyataan *favourable* penilaian dimulai dari angka 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), 3 untuk jawaban sesuai (S), 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), sampai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Dan untuk pernyataan *unfavourable* penilaian dimulai dari angka 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), 2 untuk jawaban sesuai (S), 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), sampai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Pilihan jawaban terdiri dari empat kategori, yaitu sesuai (S), sangat sesuai (SS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.1

Blue print Skala Beban Kerja

Variabel	Faktor	Indikator	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah	
Beban Kerja	Faktor Internal	Faktor Somatis	3, 9, 5, 21, 32, 14	6, 12, 8, 17	17	
		Faktor Psikis	7, 22, 20, 33	1, 28, 24		
	Faktor Eksternal	Faktor bersifat fisik	15, 11	26, 19	16	
		Faktor bersifat mental	4, 31	10, 23		
		Organisasi Kerja	13, 16	25, 18		
		Lingkungan Kerja	29, 27	2, 30		
	Jumlah					33

b. Skala Stres Kerja

Stres kerja akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut (Cooper dalam Munandar, 2008).

Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada 37 aitem yang terdiri dari yaitu 19 aitem *favourable* dan 18 aitem *unfavourable*. Keseluruhan aitem ini untuk mengukur tingkat stres kerja yang ada.

Metode pemberian skor yang dipakai dalam skala beban kerja ini adalah metode *likert*, untuk pernyataan *favourable* penilaian dimulai dari angka 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS), 3 untuk jawaban sesuai (S), 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), sampai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Dan untuk pernyataan *unfavourable* penilaian dimulai dari angka 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), 2 untuk jawaban

sesuai (S), 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), sampai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS). Pilihan jawaban terdiri dari empat kategori, yaitu sesuai (S), sangat sesuai (SS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.2

Blue print Skala Stres Kerja

Variabel	Faktor	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah	
Stres Kerja	Tuntutan Tugas	Shift kerja	-	-	8	
		Intensitas Kerja	10, 15, 6, 23	1, 11, 3, 16		
	Peran Individu dalam Organisasi	Konflik Peran	21, 17	25, 9	8	
		Ketidakjelasan Kerja	4, 33	14, 27		
	Pengembangan Karir	Ketidakpastian Pekerjaan	13, 26	20, 22	8	
		Promosi yang Kurang	32, 8	12, 36		
	Hubungan dalam Pekerjaan	Hubungan yang Buruk dengan Atasan	28, 30	24, 35	9	
		Hubungan yang Buruk dengan Rekan Kerja	18, 37, 5	31, 2		
	Tuntutan dari Luar Organisasi	Kehidupan Berkeluarga	19, 29	34, 7	4	
		Kehidupan Bermasyarakat	-	-		
	Jumlah					37

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Alat ukur atau instrumen penelitian yang dapat diterima sesuai standar adalah alat ukur yang telah melalui uji validitas dan uji reliabilitas data (Hidayat, 2008).

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 2008).

Arikunto (2010) mengatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment* yakni :

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

Keterangan:

X = Skor item

Y = Skor total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah responden untuk diuji coba

R = Korelasi *product moment*

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,03 maka dapat disimpulkan bahwa butir

instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,03 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Menurut Solimun (dalam Sani dan Mashuri, 2010) menyebutkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan sehingga bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama maka hasil pengukuran itu tetap konsisten (Notoatmodjo, 2010).

Teknik uji reliabilitas ini menggunakan rumus *alpha cronbach*, dimana r hasil adalah alpha. Apabila r alpha $>$ r tabel maka dikatakan reliabel, sebaliknya bila r alpha $<$ r tabel maka dikatakan tidak reliabel (Hidayat, 2008). Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

α = Koefisien realibilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah varian skor item

s_x^2 = Varian skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya, begitu pula sebaliknya semakin mendekati 0 maka semakin rendah reliabilitasnya.

G. Metode Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian. Analisa data dapat dilakukan melalui beberapa tahap, yakni dari tahap persiapan, *input* data, memilih jenis analisa data, dan interpretasi data (Azwar, 2012). Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasi *Pearson product moment*, yakni untuk menemukan hubungan antara variabel dependent dengan variable independent.

Data yang didapatkan dari skala selanjutnya diolah menjadi data statistik berupa angka untuk selanjutnya dianalisis menggunakan teknik korelasi Pearson dengan *SPSS*. Selanjutnya data yang diperoleh akan di kategorisasikan dengan rumus berikut:

1. Tinggi: $X \geq (M + 1SD)$
2. Sedang: $(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
3. Rendah: $X < (M - 1SD)$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi

PG Kebon Agung semula dikelola secara per-orangan, kemudian pada 1917 pengelolaan PG di-serahkan kepada Biro Management Naamloze Vennootschap (NV) Handel - Landbouw Maatschappij Tiedeman & van Kerchem (TvK). Setahun berikutnya atau tepatnya 20 Maret 1918 dibentuk "Naam-loze Vennootschap (NV) Suiker Fabriek Kebon Agoeng" atau NV S.F. Kebon Agoeng, dengan akte Notaris Hendrik Willem Hazenberg (No. 155). Seiring dengan kemerosotan harga di pasar dunia, industri gula Jawa yang saat itu menjadi jawara eksportir kedua setelah Cuba, mengalami guncangan hebat. Kesepakatan antar produsen gula dunia atau yang dikenal dengan "Chardbourne Agreement" pada 1931 mewajibkan produksi gula Jawa dikurangi dari sekitar 3 ton menjadi maksimal 1,4 juta ton per tahun. Dampaknya sangat dirasakan pabrik gula di Jawa, termasuk NV S.F. Kebon Agoeng. Kelesuan usaha menyebabkan pada 1932 seluruh saham NV S.F. Kebon Agoeng tergadaikan kepada De Javasche Bank Malang dan 3 tahun berikutnya atau pada 1935 NV S.F. Kebon Agoeng sepenuhnya menjadi milik De Javasche Bank.

Dalam RUPS Perseroan tahun 1954 ditetapkan ber-bagai keputusan yang membawa impilkasi penting hingga sekarang :

1. Mengubah nama Perusahaan yang semula NV S.F. Kebon Agoeng menjadi Perseroan Terbatas Pabrik Gula (PT PG) Kebon Agung

2. Memberhentikan Tuan Tan Tjwan Bie sebagai Direktur
3. Menetapkan Yayasan Dana Tabungan Pegawai-Pegawai Bank Indonesia dan Dana Pensiun dan Tunjangan bank Indonesia sebagai Pemegang Saham

Meskipun RUPS tersebut mengubah Direksi dan pemegang saham perusahaan, namun pengelolaan PT PG Kebon Agung masih tetap dilaksanakan secara profesional oleh NV Handel - Landbouws Maatschappij Tiedeman & van Kerchem (TvK). Sementara itu, PG Trangkil berdiri lebih dulu dibanding PG Kebon Agung. PG ini didirikan pada 2 Desember 1835 di desa Suwaduk, kecamatan Wedarijaksa, kabupaten Pati. Pada awalnya PG ini dimiliki H. Muller, seorang pengusaha penggilingan tebu. Setelah Tuan Muller meninggal dunia kepemilikan perusahaan diteruskan oleh Tuan P.A.O. Waveren Pancras Clifford. Pada 24 Oktober 1838 lokasi pabrik dipindahkan ke desa Trangkil, kecamatan Wedarijaksa, dengan kapasitas giling sebesar 3.000 kth atau 300 tth. Lokasi PG di desa Trangkil tersebut kini menjadi bagian kecamatan Trangkil, yang terletak +11 km sebelah utara kota Pati arah ke Jepara.

Pada 1841 kepemilikan PG Trangkil kembali ber-pindah tangan kepada Tuan P. Andreas. Perusahaan ini selanjutnya berpindah tangan secara perorangan beberapa kali, dan tercatat sebagai pemilik terakhir adalah Ny. Janda Ade Donariere EMSDA E. Janies van Herment.

Pada 1917 kepemilikan PG Trangkil berubah bentuk menjadi Perseroan dengan nama Naamloze Vennootschap (NV) "Cultuur Maatchappy Trang-kil" dan sebagai pengelolanya diserahkan pada Kantor Perwakilan Biro Management NV Handel - Landbouw Maatchappy "Tiedeman & van Kerchem (TvK)" di Jakarta.

Sebelum pendudukan Jepang, seluruh saham NV Cultuur Maatchappy Trangkil dimiliki oleh "De Indiche Pensioenfonds van de Javasche Bank". Sementara pengelolaan pabriknya sendiri tetap dipegang NV Tiedeman & van Kerchem (TvK). Setelah Indonesia merdeka, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 3 tahun 1946, seluruh perusahaan gula harus dikelola oleh Badan Penyelenggara Perusahaan Gula Negara (BPPGN) yang berkedudukan di Surakarta.

Pada 8 Maret 1950 keluar Pengumuman Pemerintah No. 2 tahun 1950 yang dikeluarkan oleh 3 Menteri, yaitu Menteri Dalam Negeri, Menteri Perkebunan dan Menteri Pertanian tentang pembentukan Panitia Pengembalian Perkebunan kepada pemiliknya.

Dengan ketentuan tersebut, mulai 1950 PG Kebon Agung dan Trangkil kembali dikelola oleh Tiedeman & van Kerchem (TvK). Pengelolaan ini berakhir pada proses pengambilalihan (nasionalisasi) semua perusahaan - perusahaan yang dimiliki atau dikelola perusahaan asing oleh Pemerintah Indonesia pada 1958. Sejak saat itu kedua PG dikelola oleh Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Gula atau BPU-PPN Gula.

Pada 1962 PT PG Kebon Agung membeli seluruh saham NV Cultuur Maatschappij Trangkil dan mulai saat itu PG Trangkil menjadi milik PT PG Kebon Agung disamping PG Kebon Agung. Pada 1967 Pemerintah melikuidasi BPUPPN Gula dan pada tahun 1968 mengeluarkan Peraturan untuk meninjau kembali perusahaan-perusahaan yang telah dinasionalisasi dan selanjutnya

berdasarkan PP No. 3/1968 PT PG Kebon Agung dikembalikan kepada Pemilik semula.

Pada 17 Juni 1968 dengan Surat Penetapan Direksi Bank Negara Indonesia Unit I (yang kemudian kembali bernama Bank Indonesia) dalam kedudukannya sebagai Pengurus dari Dana Pensiun dan Tunjangan Bank Negara Indonesia Unit I serta Yayasan Dana Tabungan Pegawai-Pegawai Bank Negara Indonesia Unit I selaku Pemegang Saham dan Pemilik PT PG Kebon Agung menunjuk PT Biro Management Tri Gunabina sebagai Direksi Pengelola PT PG Kebon Agung.

Serah Terima pengelolaan PT PG Kebon Agung dari bekas Inspeksi BPU PPN Gula ke PT Tri Gunabina dilakukan melalui Panitia Likuidasi BPU PPN Gula dan Karung Goni. Panitia ini bertindak berdasarkan Surat Kuasa No. XX-SURKU/68.000/L dan No. XX-SURKU/68.002/L untuk PG Kebon Agung serta No. XX - SURKU/68.001/L dan No. No. XX – SURKU/68.003/L untuk PG Trangkil, masing-masing tertanggal 25 Juni 1968, serta berdasarkan Surat Kuasa Pemegang Saham No. 02/GB/68 tanggal 24 Juni 1968. Pelaksanaan serah terima dilakukan di dua tempat, yaitu masing-masing untuk :

1. PG Kebon Agung di Surabaya dari bekas Inspeksi BPU-PPN Gula Daerah VII di Surabaya.
2. PG Trangkil di Semarang dari bekas Inspeksi BPU-PPN Gula Daerah II di Semarang.

Dengan demikian sejak 1 Juli 1968 PT Tri Gunabina bertindak penuh selaku Direksi PT PG Kebon Agung yang memiliki PG Kebon Agung dan PG

Trangkil. Berdasarkan Akta No. 19 tanggal 8 Maret 1972 yang dibuat oleh Abdul Latif telah dibentuk Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia (YDPTHT-BI) dan menetapkan yayasan ini mulai beroperasi 25 Pebruari 1972 sesuai dengan surat kuasa dari Bank Indonesia. Semenjak saat itu, YDPTHT-BI menjadi Pemegang Saham tunggal dari PT PG Kebon Agung, menggantikan 2 (dua) Pemegang Saham sebelumnya.

Dengan adanya Undang-Undang No. 11 tahun 1992 tentang Dana Pensiun maka Bank Indonesia membentuk DAPENBI yang khusus memberikan manfaat Pensiun bagi Pensiunan BI dan juga mem-bentuk Yayasan Kesejahteraan Pegawai Bank Indonesia (YKK-BI) yang berfungsi memberikan pembayaran bantuan (onderstand) dan tunjangan hari tua.

Dengan akte Notaris Abdul Latif No. 29 tanggal 23 Februari 1992 didirikan Yayasan Kesejahteraan Pegawai Bank Indonesia (YKK-BI) oleh Direksi Bank Indonesia. Dalam RUPS-LB tanggal 22 Maret 1993 diputuskan bahwa YKK-BI menjadi Peme-gang Saham Tunggal PT Kebon Agung.

Masa pengoperasian PT PG Kebon Agung yang ber-akhir pada 20 Maret 1993 selanjutnya diperpanjang hingga 75 tahun mendatang dengan Akte Notaris Achmad Bajumi, S.H. No. 120 tanggal 27 Februari 1993. Momen ini sekaligus menetapkan nama baru PT PG Kebon Agung menjadi PT Kebon Agung.

Sesuai kebijakan Departemen Kehakiman yang mengatur bahwa Direksi suatu Perseroan tidak bo-leh berupa badan hukum tetapi harus oleh orang perseorangan, maka era pengelolaan PT Kebon Agung oleh PT Tri Gunabina usai sudah. Pada 1 April 1993 bertempat di Kantor Bank Indonesia Ca-bang Surabaya

dilakukan serah terima pengurusan dan pengelolaan PT Kebon Agung dari Direksi PT Tri Gunabina kepada Tuan Sukanto selaku Direktur PT Kebon Agung. Selanjutnya perusahaan dikelola sendiri oleh pengurus perseroan sebagaimana ditetapkan oleh pemegang saham.

Sesuai Undang-Undang No.1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, yang mengharuskan pemegang saham PT lebih dari 2, maka dalam RUPS-LB 22 Juli 1996 diputuskan bahwa Pemegang Saham PT Kebon Agung masing-masing terdiri dari YKK-BI dengan kepemilikan saham sebanyak 2.490 lembar atau sebesar 99,6 % dan Koperasi Pegawai PT Kebon Agung "Rosan Agung" dengan kepemilikan saham sebanyak 10 lembar atau sebesar 0,4 %.

Selama perjalanannya, perusahaan secara berkelanjutan mengadakan penggantian dan penambahan mesin/peralatan dalam upaya meningkatkan kinerja dan efisiensi kedua PG dan terus mengembangkan diri agar mampu bersaing dalam era pasar bebas. Berdasarkan arah kebijakan tersebut, sejak 2005 perusahaan telah melaksanakan Program Pengembangan PT Kebon Agung (PPKA) Tahap I yang berakhir pada tahun 2007 dan diteruskan dengan PPKA Tahap II (tahun 2008 – 2011).

PT Kebon Agung dengan 2 PG yang dimilikinya bisa dikatakan mewakili sejarah panjang industri gula tebu di Jawa. Kedua PG bisa eksis dalam menanggapi dinamika perubahan dengan berbagai kemelut, tarik ulur kepentingan, dan kondisi sosial politik. Pengalaman panjang melewati berbagai rintangan dan persoalan ini menjadi modal ke depan bagi perusahaan untuk tetap berdiri dan beroperasi. Perusahaan bertekad sekuat tenaga agar kedua PG akan terus menjadi

bagian dari industri gula Indonesia, yang berkontribusi kepada suplai gula nasional dan perekonomian wilayah.

4. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu tiga bulan dimana dimulai dari dilakukannya observasi untuk menemukan permasalahan dan kemudian pengajuan tempat penelitian dilakukan pada 9 Juni 2017. Setelah menunggu sekitar sepuluh hari maka penelitian ini dinyatakan dapat dilaksanakan di tempat yang ini dapat dilihat pada surat balasan yang peneliti terima dari pihak PG. Kebon Agung. Tetapi dikarenakan pada waktu itu adalah tepat 3 hari sebelum hari raya idul fitri 2017 dan pegawai pabrik akan libur, maka penelitian dilaksanakan setelah hari raya idul fitri. Sehingga penyebaran angket dilaksanakan pada tanggal 4 Juli, disebarkan pada pagi hari sebelum para pegawai bekerja sekitar pukul 07.00 dan ada yang langsung diisi seketika itu, tetapi peneliti memberikan waktu sampai dua hari terhitung dari hari penyebaran itu. Kemudian pada tanggal 6 Juli peneliti datang ke PG. Kebon Agung untuk mengambil angket yang telah terisi.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap kedua variabel penelitian yaitu beban kerja dan stres kerja, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1) Skala Beban Kerja

Hasil uji validitas dari 33 aitem beban kerja terdapat 16 aitem yang gugur dan 17 aitem yang valid dengan indeks $r_{xy} \geq 0,300$.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Skala Beban Kerja

No	Faktor	Indikator	Aitem Awal		Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah
			F	UF	F	UF	F	UF	
1	Faktor Internal	Faktor Somatis	3, 9, 5, 21, 32, 14	6, 12, 8, 17	3, 9, 14, 21, 32	8	5	6, 12, 17	6
		Faktor Psikis	7, 22, 20, 33	1, 28, 24	7, 20, 22, 33	-	-	1, 24, 28	4
2	Faktor Eksternal	Faktor bersifat fisik	15, 11	26, 19	11, 15	-	-	19, 26	2
		Faktor bersifat mental	4, 31	10, 23	4	-	31	10, 23	1
		Organisasi Kerja	13, 16	25, 18	13, 16	25	-	18	3
		Ling-kungan Kerja	29, 27	2, 30	27	-	29	2, 30	1
Jumlah									17

2) Skala Stres Kerja

Hasil uji validitas dari 37 aitem stres kerja terdapat 19 aitem yang gugur dan 18 aitem yang valid dengan indeks $r_{xy} \geq 0,300$.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja

No	Faktor	Indikator	Aitem Awal		Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah
			F	UF	F	UF	F	UF	
1	Tun-tutan Tugas	Intensitas Kerja	10, 15, 6 23	1, 11, 3, 16	6, 10, 15	1	23	3, 11, 16	4
2	Peran Individu dalam Organisasi	Konflik Peran	21, 17	25, 9	21	-	17	9, 25	1
		Ketidakjelasan Kerja	4, 33	14, 27	4, 33	-	-	14, 27	2
3	Pengembangan Karir	Ketidakpastian Pekerjaan	13, 26	20, 22	13, 26	20	-	22	3
		Promosi yang Kurang	32, 8	12, 36	-	36	8, 32	12	1
4	Hubungan dalam Pekerjaan	Hubungan yang Buruk dengan Atasan	28, 30	24, 35	28, 30	-	-	24, 35	2
		Hubungan yang Buruk dengan Rekan Kerja	18, 37, 5	31, 2	5, 18, 37	-	-	2, 31	3
5	Tuntutan dari Luar Organisasi	Kehidupan Berkeluarga	19, 29	34, 7	19, 29	-	-	7, 34	2
Jumlah									18

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat berdasarkan koefisien nilai *cronbach's alpha*. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika koefisien atau nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,700$. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Skala

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,903	Reliabel
Stres Kerja	0,905	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *cronbach's alpha* yaitu untuk variabel beban kerja sebesar 0,903 dan variabel stres kerja sebesar 0,905. Berdasarkan hasil di atas, koefisien *cronbach's alpha* masing-masing variabel bernilai di atas 0,700 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur masing-masing variabel sudah reliabel atau sudah dapat dipercaya sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan melihat nilai signifikansi (*2-tailed*). Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data

berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $<0,05$ maka berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban kerja	0,783	Normal
Stres Kerja	0,871	Normal

Berdasarkan tabel tersebut di atas uji normalitas yang dilakukan pada dua variabel dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki Sig. 0,783 dan stres kerja memiliki Sig. 0,871. Kedua variabel memiliki nilai Sig. $>0,05$ sehingga disimpulkan data kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik anareg yang akan digunakan (Winarsunu, 2012).

Tabel 4.5

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Beban kerja dengan Stres Kerja	0,873	Linier

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada beban kerja kerja dengan stres kerja diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar 0,873. Dasar pengambilan keputusan pada uji linieritas adalah apabila nilai Sig > 0,05 maka terdapat hubungan linier daiantara kedua variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel beban kerja dengan variabel stres kerja memiliki hubungan yang linier.

3. Analisis Kategorisasi

a. Analisis Data Beban Kerja

Peneliti menganalisis data beban kerja untuk menentukan kategorisasi masing-masing subjek yang diteliti. Gambaran umum tingkat beban kerja pada hasil penelitian yang dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Mencari *mean* (M) dan standar deviasi (SD)

Untuk mengetahui kategorisasi variabel beban kerja maka terlebih dahulu perlu mencari *mean* (M) dan standar deviasi (SD), dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Statistik Data Beban Kerja

Variabel	Min	Maks	M	SD
Beban Kerja	30	40	35	5

2) Menentukan Kategorisasi

Setelah dilakukan penghitungan menggunakan rumus yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kategorisasi beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Kategorisasi Beban Kerja

No.	Kategori	Norma	Hasil
1	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 40$
2	Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$30 \leq X < 40$
3	Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 30$

3) Menentukan Prosentase

Untuk menentukan prosentase menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P =$$

Keterangan:

P : Prosentase

f : Frekuensi

N : Jumlah Subjek

Dengan demikian maka dapat diperoleh analisis hasil prosentase tingkat beban kerja pada pegawai TUK PG. Kebon Agung kota Malang dalam bentuk tabel sebagai berikut:

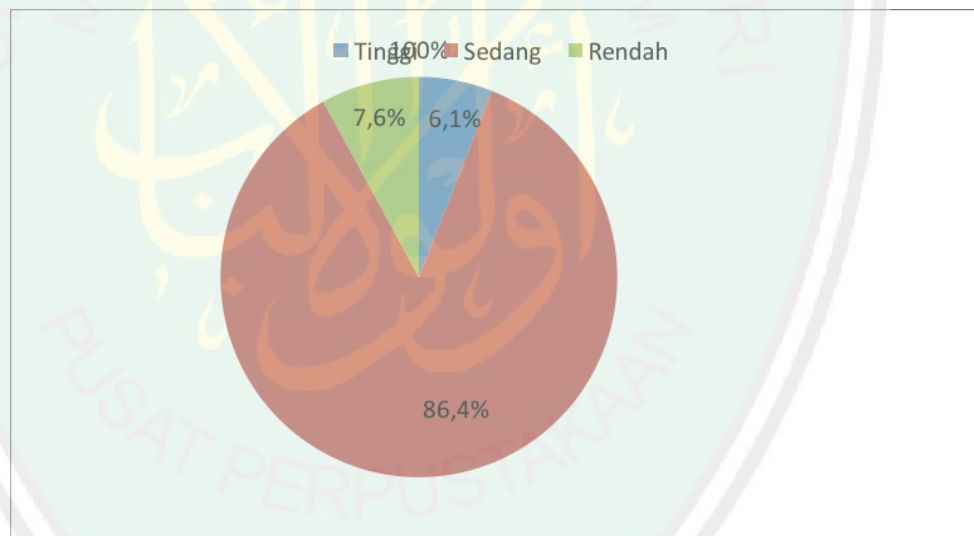
Tabel 4.8

Kategori dan Prosentase Beban Kerja

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	4	6,1%
2	Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	57	86,4%
3	Rendah	$X < (M - 1SD)$	5	7,6%

Gambar 4.1

Diagram Beban Kerja



Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwasanya sebagian besar pegawai TUK di PG. Kebon Agung kota Malang memiliki tingkat beban kerja yang sedang. Hal tersebut terlihat dari prosentase yang mencapai 86,4%, dari jumlah keseluruhan 66 subjek terdapat 57 subyek yang berada pada tingkat beban kerja yang sedang ini. Dan tingkat beban

kerja yang tinggi prosentasenya 6,1% dengan jumlah 4 subjek. Sedangkan pegawai TUK di PG. Kebon Agung kota Malang yang memiliki tingkat beban kerja rendah memiliki skor prosentase 7,6% dengan jumlah 5 subjek.

b. Analisis Data Stres Kerja

Peneliti menganalisis data stres kerja untuk menentukan kategorisasi masing-masing subjek yang diteliti. Gambaran umum tingkat stres kerja yang dipaparkan sebagai berikut:

1) Mencari *mean* (M) dan standar deviasi (SD)

Untuk mengetahui kategorisasi variabel stres kerja maka terlebih dahulu perlu mencari *mean* (M) dan standar deviasi (SD), dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9

Deskripsi Statistik Data Stres Kerja

Variabel	Min	Maks	M	SD
Stres Kerja	31	41	36	5

2) Menentukan Kategorisasi

Setelah dilakukan penghitungan menggunakan rumus yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kategorisasi beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Kategorisasi Beban Kerja

No.	Kategori	Norma	Hasil
1	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	$X \geq 41$
2	Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$31 \leq X < 41$
3	Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 31$

3) Menentukan Prosentase

Untuk menentukan prosentase menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Prosentase

f : Frekuensi

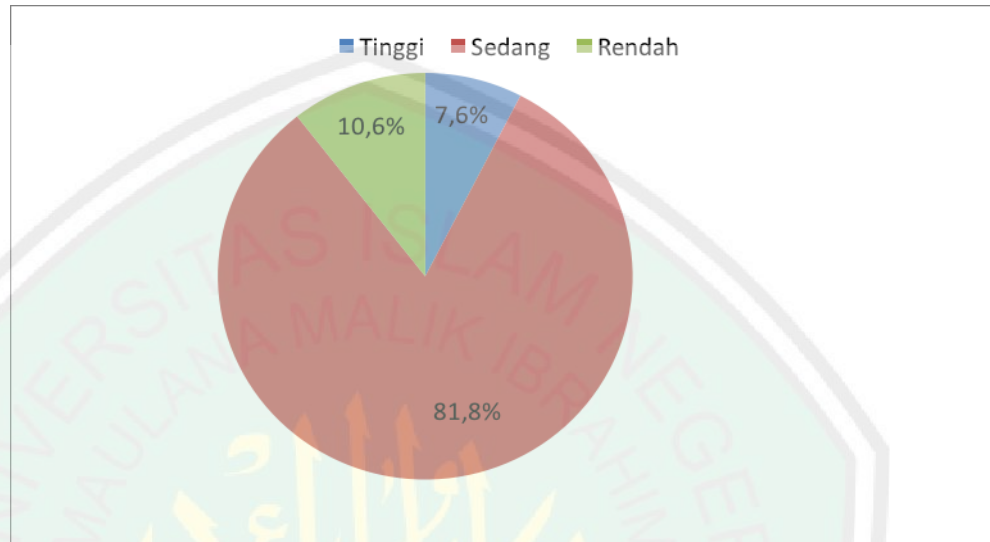
N : Jumlah Subjek

Dengan demikian maka dapat diperoleh analisis hasil prosentase tingkat stres kerja pada pegawai TUK PG. Kebon Agung kota Malang dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Frekuensi dan Prosentase Beban Kerja

No	Kategori	Norma	Frekuensi	Prosentase
1	Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$	5	7,6%
2	Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	54	81,8%
3	Rendah	$X < (M - 1SD)$	7	10,6%

Gambar 4.2**Diagram Stres Kerja**

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwasanya sebagian besar pegawai TUK di PG. Kebon Agung kota Malang memiliki tingkat stres kerja yang sedang. Hal tersebut terlihat dari prosentase yang mencapai 81,8%, dari jumlah keseluruhan 66 subjek terdapat 54 subyek yang berada pada tingkat stres kerja yang sedang ini. Dan tingkat stres kerja yang tinggi prosentasenya 7,6% dengan jumlah 5 subjek. Sedangkan pegawai TUK di PG. Kebon Agung kota Malang yang memiliki tingkat stres kerja rendah memiliki skor prosentase 10,6% dengan jumlah 7 subjek.

4. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Analisis korelasi antar variabel ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, apakah terdapat hubungan atau tidak. Serta bila terdapat hubungan bagaimana hubungan itu, apakah hubungannya signifikan atau tidak. Variabel dikatakan memiliki hubungan yang signifikan apabila hasil analisis korelasi menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata α 0,05.

Tabel 4.12

Korelasi Antar Variabel

Variabel	Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	-	0,769
Stres Kerja	0,769	-

Hasil analisis korelasi antara beban kerja dengan stres kerja diperoleh nilai r hitung sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai r tabel pada taraf nyata α 0,05 dengan $df=66$ sebesar 0,235. Karena r hitung $>$ r tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05 maka disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Karena koefisien korelasi (r hitung) bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel tersebut adalah searah. Apabila beban kerja rendah maka stres kerja juga akan rendah, begitu pula sebaliknya bila beban kerja yang ada tinggi maka stres kerja pun akan ikut tinggi.

C. Pembahasan

1. Tingkat Beban Kerja Pegawai TUK PG. Kebon Agung Malang

Berdasarkan analisa dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa sebagian besar pegawai TUK PG. Kebon Agung Malang memiliki tingkat beban kerja dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah dengan jumlahnya sebagai berikut. Jumlah pegawai dengan kategori memiliki beban kerja yang tinggi persentasenya 6,1% dengan jumlah 4 orang, kategori beban kerja sedang sebanyak 57 orang dengan prosentase mencapai 86,4%. Ini merupakan prosentase yang cukup signifikan dengan jumlah yang memasuki kategori mayoritas, dan kemudian tingkat beban kerja yang rendah yaitu prosentase 7,6% dengan jumlah 5 orang.

Haryanto (2010) menyatakan pendapat tentang beban kerja, bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Beban kerja yang terdapat pada pegawai bagian TUK PG. Kebon Agung bila dilihat dari kualitas dan kuantitasnya terbagi menjadi dua. Beban kerja berdasarkan kuantitas beberapa diantaranya adalah berupa melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus dalam waktu yang lumayan lama dan dibutuhkan ketelitian yang tinggi untuk menghitung data-data yang masuk dan keluar perusahaan yang bila datang musim panen atau penjualan gula sedang laris-larisnya maka pekerjaan yang ada akan menumpuk dan terasa banyak bagi para pegawai untuk diselesaikan. Data masuk disini seperti data hasil panen dan data

penjualan gula. Sedangkan data keluar perusahaan seperti data gaji pegawai, biaya produksi, biaya operasional, biaya tanam tebu.

Beban kerja dalam hal kualitas adalah dibutuhkannya konsentrasi dan ketelitian yang tinggi saat menghitung angka-angka yang mewakili uang perusahaan karena bagian TUK ini memang menjadi bagian tata usaha perusahaan yang memegang kendali serta tanggung jawab terhadap keuangan perusahaan, sehingga bila terjadi salah perhitungan sedikit akan fatal akibatnya karena bisa merugikan perusahaan.

Sebagai suatu acuan untuk menentukan kategorisasi beban kerja yang akan diteliti ini, peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Manuaba (2000) tentang faktor-faktor penyebab terjadinya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, dan teori itu berisi pertama, tugas-tugas yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua, organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Dan yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Jika dilihat kembali pada faktor-faktor penyebab terjadinya beban kerja di atas yang kemudian disesuaikan dengan hasil yang didapat dari penelitian juga bahwa memang dibenarkan adanya beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai TUK di PG. Kebon Agung ini yaitu berupa kejenuhan bekerja yang dirasakan

oleh beberapa pekerjanya karena memang dinamika pekerjaan yang ada itu membuat pekerjanya merasakan kejenuhan atas menumpuknya pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu secepat mungkin. Begitu pula sebaliknya ketika pekerjaan sedang tidak banyak pun terdapat perasaan bosan karena kurangnya aktivitas bekerja sehingga banyak terdapat waktu luang.

Beban kerja pada pegawai TUK PG. Kebon Agung yang lain berdasarkan faktor penyebabnya adalah pelimpahan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap pekerja. Hal ini terlihat pada hasil penelitian dari beberapa pekerja bahwa adanya kesenjangan yang terjadi dimana terdapat beberapa pekerja yang sangat sibuk dengan jumlah pekerjaan yang cukup banyak dan di lain sisi ada juga pekerja yang santai dengan pekerjaan yang dimilikinya karena jumlah pekerjaan yang diterimanya relatif sedikit.

Faktor penyebab adanya beban kerja yang lain yang ditemukan dari hasil penelitian adalah lingkungan kerja psikologis berupa interaksi antar pegawai yang kurang dimana setiap pekerja akan konsentrasi dengan pekerjaannya sendiri-sendiri dan cenderung individual dalam penyelesaian pekerjaan yang dimiliki tanpa adanya upaya untuk saling membantu satu sama lain.

Beban kerja ini pada dasarnya dapat diatasi oleh para pegawai TUK PG. Kebon Agung dengan adanya loyalitas yang baik terhadap perusahaan dan berusaha bekerja secara profesional demi menjaga nama baik individu maupun perusahaan. Loyalitas yang dimiliki oleh setiap pegawai TUK PG. Kebon Agung ini dapat menjadi sumber kekuatan yang positif guna menghalau terjadinya beban kerja itu sendiri. Beban kerja yang ada tak akan terasa berat walaupun bila dilihat

secara kasat mata bahwa pekerjaan yang dimiliki oleh setiap pekerja cukup banyak dikarenakan banyak pegawai merasa bahwa pekerjaan ini merupakan tanggung jawab dari setiap pemegang jabatan dan dirasa sesuai dengan keseharusannya.

Sedangkan beberapa faktor lain yang berpengaruh terhadap hasil penelitian yang mayoritas berada pada kategori sedang adalah bahwa tidak ditemukan faktor somatis yang dapat dijadikan tanda bahwa beban kerja telah atau sedang dirasakan oleh para pegawai TUK PG. Kebon Agung Malang. Faktor somatis ini seperti jantung berdebar-debar, pusing, pundak terasa kaku, dan perasaan tegang saat sedang bekerja. Yang terjadi malah sebaliknya dimana para pegawai menikmati suasana bekerja tanpa mengalami gangguan yang bersifat fisik dan mampu menyelesaikan pekerjaan sampai jam kerja berakhir.

Tidak terjadinya gangguan pada faktor somatis ini dibarengi juga dengan faktor psikis yang baik juga, dimana banyak pegawai yang yakin bahwa mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ada tepat waktu dan diikuti dengan motivasi kerja yang baik dimana sedikit mengeluh dan tetap fokus untuk menghasilkan kinerja yang seoptimal mungkin. Semangat yang dimiliki oleh banyak pegawai juga baik dimana tak hanya saat jam-jam awal bekerja saja yang semangatnya tinggi tetapi semangat itu tetap ada hingga jam kerja usai. Rasa cemas saat bekerja juga tidak ditemukan karena pada kenyataannya banyak yang merasa senang dan bekerja dengan santai.

Tidak juga ditemukan dalam penelitian bahwa terjadinya pengaruh dari faktor bersifat fisik seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, ruang tempat kerja yang sempit serta ruang kerja yang dirasa kurang nyaman. Sarana dan

prasarana yang ada juga dirasa oleh para pegawai cukup memadai dan menunjang kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai sehingga perasaan senang pun tercipta di suasana bekerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap beban kerja yang berada pada kategori sedang adalah organisasi kerja dari perusahaan yang cukup baik sehingga pekerjaan yang ada tidak begitu dirasakan berat dan menjadi beban bagi para pegawainya. Organisasi kerja disini meliputi lamanya jam kerja dan istirahat kerja, dimana para pegawai tidak merasakan bahwa jam kerja yang mereka miliki panjang dan lama serta mereka memiliki waktu istirahat kerja yang cukup. Para pegawai yang muslim mempunyai waktu yang cukup juga untuk melaksanakan shalat dhuhur di sela waktu istirahat dan tanpa merasa terburu-buru untuk pelaksanaan ibadah ini. Jam kerja yang delapan jam sehari memang merupakan standar para pegawai pabrik dan di PG. Kebon Agung pun memberlakukan jam kerja delapan jam sehari. Dan kedua hal ini berpengaruh positif terhadap kondisi kesehatan baik itu fisik maupun mental para pegawai ini yang dimana mereka merasakan nyaman dengan perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya,

Faktor lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis juga kondusif dan berdampak positif terhadap kondisi para pegawai. Lingkungan kerja fisik ini terdiri dari tempat bekerja yang disini berupa kantor dan ruang kerja baik tata letaknya serta ukurannya dirasakan tidak ada masalah yang begitu signifikan, sedangkan lingkungan kerja psikis adalah rekan kerja serta atasan yang hubungannya cukup baik serta saling bermanfaat

bagi rekan kerja yang lainnya. Atasan juga memberikan contoh yang baik kepada para pegawainya serta tidak ada kesenjangan antara atasan dan bawahan yang memiliki ruang kerja yang bersebelahan sehingga kebersamaan pun tercipta.

2. Tingkat Stres Kerja Pegawai TUK PG. Kebon Agung Malang

Berdasarkan analisa dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa sebagian besar pegawai TUK PG. Kebon Agung Malang memiliki tingkat stres kerja dengan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan jumlahnya sebagai berikut. Stres kerja dengan kategori tinggi yaitu persentasenya 7,6% dengan jumlah 5 orang, stres kerja dalam kategori sedang sebanyak 54 orang dengan persentase mencapai 81,8%, jumlah yang cukup besar dan menjadi angka mayoritas dalam kategori sedang ini. Jumlah pegawai dengan stres kerja yang rendah persentasenya 10,6% dengan jumlah 7 orang.

Menurut Munandar (2008) stres kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis atau tingkah laku.

Spears (2008) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. Beberapa kerugian ini akan berdampak pada diri sendiri, lingkungan kerja, serta perusahaan tempat bekerja.

Stres kerja yang ditemukan oleh peneliti pada pegawai TUK PG. Kebon Agung adalah beragam dan dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab yang

dimana ini terjadi karena faktor individu itu sendiri (internal) maupun karena faktor lingkungan kerja yang ada (eksternal).

Dan faktor penyebab yang peneliti gunakan sebagai acuan untuk menentukan karakteristik stres kerja adalah teori dari Munandar (2008) yang mengemukakan pendapat tentang faktor penyebab yang stres kerja di antaranya tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, dan ciri-ciri individu.

Salah satu hasil temuan peneliti adalah terdapat seorang pegawai yang merasa bosan dengan pekerjaan yang ada dikarenakan pekerjaan yang diterimanya cukup sedikit sehingga ia memiliki banyak waktu yang luang atau nganggur. Hal ini berkenaan dengan faktor penyebab intensitas pekerjaan, dimana jumlah pekerjaan yang diterima oleh setiap pekerja terlalu banyak atau malah terlalu sedikit. Pekerjaan yang terlalu banyak akan membuat pekerja kelelahan dan pekerjaan yang dihasilkan pastinya kurang maksimal, sedangkan pekerjaan yang diterima pekerja bila terlalu sedikit maka mengakibatkan kebosanan yang dirasakan oleh pekerja. Bila dilihat dari dinamika pekerjaan yang ada di PG. Kebon Agung memanglah fluktuatif dimana terdapat hari yang penuh dengan pekerja yang menumpuk sedangkan dihari lainnya pekerjaan jumlahnya sedikit sehingga dalam satu hari kerja pun akan banyak waktu luang.

Temuan lain yang berhubungan dengan fenomena lapangan dari hasil penelitian adalah terdapat seorang pekerja yang merasakan sulitnya untuk mendapatkan promosi naik jabatan. Padahal bila dilihat dari pengalaman bekerja

sudah banyak karena sudah bekerja lebih dari sepuluh tahun. Pekerja ini merasakan sulitnya untuk dapat promosi naik jabatan bila hanya mengandalkan pengalaman atau lamanya bekerja saja. Hal ini juga disebabkan karena pekerja dalam suatu bagian TUK ada banyak sedangkan saat terdapat salah satu jabatan kosong banyak pekerja yang ingin dan berminat untuk mengisi jabatan itu sehingga persaingan yang dirasakan akan terasa ketat.

Faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja berdasarkan hasil penelitian adalah terdapat jarak hubungan atasan dengan pegawai. Temuan lapangannya adalah bahwa terdapat pekerja yang merasa canggung saat bertemu dengan atasan atau saat sedang berpapasan dengan atasan. Hal ini terjadi dikarenakan belum terbiasanya pekerja untuk berinteraksi aktif dengan atasan, karena hasil penelitian ini terjadi pada pegawai yang lama bekerjanya kurang dari tiga tahun. Pegawai yang baru ini masih fokus terhadap pekerjaannya untuk mendalaminya lebih jauh agar menghasilkan kinerja yang baik pula saat pertamanya masa bekerja. Diperlukan waktu untuk membiasakan diri saat bertemu atasan tanpa rasa canggung tetapi masih dalam batas profesionalitas dan menghormatinya selayaknya seorang atasan yang memang wajib dihormati.

Dari beberapa penyebab di atas memang benar ditemui sejumlah pegawai yang memiliki stres kerja, tetapi stres kerja yang dimiliki mayoritas pegawai ini berada pada kategori sedang dan kategori sedang ini berarti belum bisa dijadikan acuan untuk menilai seseorang ini dalam gangguan ataupun tidak. Memang dibenarkan stres kerja ini ada tetapi dalam skala yang relatif sedang jadi tidak akan begitu mempengaruhi para pekerja untuk menghasilkan kinerja yang paling

optimal. Stres kerja yang sedang ini juga bisa ditanggulangi dengan beberapa cara salah satu diantaranya rekreasi, dimana rekreasi memang terbukti ampuh menghilangkan kepenatan bekerja.

Stres kerja yang sedang ini dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab yaitu hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Para pegawai TUK di PG. Kebon Agung ini menjaga kerukunan antar pegawai dengan membudayakan senyum, salam, sapa terhadap sesama pegawai dan mengedepankan solidaritas dengan saling membantu. Jika ada pegawai yang membutuhkan pertolongan dalam suatu penyelesaian pekerjaan maka pegawai yang lainnya akan berusaha membantu tetapi dengan tanpa mengesampingkan tanggung jawab terhadap pekerjaan pribadi.

Upaya untuk menjaga solidaritas antar pegawai ini juga dilakukan perusahaan dimana satu hari dalam seminggu akan diadakan makan-makan bersama yang disitu semua pegawai akan berkumpul dan di satukan dalam suatu ruangan untuk menikmati hidangan bersama sambil saling mengobrol dan berkomunikasi untuk menciptakan suasana kekeluargaan dan mengesampingkan persaingan kerja yang sebenarnya ada tetapi diharapkan tidak akan menjadi beban bagi para pekerja.

Faktor lain yang lain adalah harapan dari pekerjaan yang ada untuk kehidupan para pekerja. Dimana banyak yang merasa terbantu dengan bekerja di PG. Kebon Agung untuk menuju kehidupan yang lebih baik dan lebih sejahtera. Perusahaan juga memperlakukan pegawainya dengan baik juga dimana menuntut tanggung jawab dari setiap pegawai tanpa mengesampingkan hak-hak yang

dimiliki oleh setiap pegawai. Hal ini cukup berpengaruh baik terhadap keadaan psikologis setiap pekerja dimana mengubah perspektif pekerjaan merupakan suatu beban menjadi pekerjaan adalah tanggung jawab.

3. Hubungan antara beban kerja dan stres kerja di PG. Kebon Agung Malang

Hubungan yang ada antara variabel x yaitu beban kerja dengan variabel y yaitu stres kerja adalah positif, dimana artinya adalah terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi antara beban kerja dengan stres kerja diperoleh nilai r hitung sebesar 0,769 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai r tabel pada taraf nyata alpha 0,05 dengan $df=66$ sebesar 0,235. Maka disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja apabila beban kerja rendah maka stres kerja juga akan rendah, begitu pula sebaliknya bila beban kerja yang ada tinggi maka stres kerja pun akan ikut tinggi.

Hasil penelitian ini juga menundukung penelitian sebelumnya tentang variabel yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mubariroh (2013) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada 101 pegawai produksi program di JTV Surabaya dengan hasil kedua variabel ini memiliki korelasi yang kuat, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Sakti Eka Wulan (2015) pada pegawai administrasi universitas X dengan jumlah 62 orang subyek dimana hasilnya menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai fakultas universitas X.

Munandar (2008) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik itu fisik maupun

mental, dan ini merupakan sumber stres kerja. Teori inilah dijadikan acuan oleh peneliti untuk mencari tahu lewat penelitian yang dilakukan di PG. Kebon Agung bagian TUK, dan bila dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan memang terdapat hubungan antar variabel penelitian yaitu antara beban kerja dengan stres kerja.

Menurut Mangkunegara (2005) salah satu penyebab stres kerja adalah beban kerja yang dirasakan terlalu berat oleh para pekerja. Beban kerja yang terlalu berat ini dapat berupa jumlahnya maupun tingkat kesulitannya atau biasa disebut kuantitas atau kualitas. Teori didukung oleh Handoko (2000) tentang salah satu penyebab stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan yang diterima oleh para pekerja. Dan juga teori yang menyatakan pendapat yang sama dari Hasibuan (2012) yaitu salah satu faktor penyebab adanya stres kerja pada pegawai adalah beban kerja yang sulit dan berlebihan.

Hasil penelitian tentang pengukuran beban kerja yang hasilnya mayoritas pegawai berada pada kategori sedang berbanding lurus pula pada hasil pengukuran stres kerja yang mayoritas pegawai juga berada pada kategori sedang. Ini menunjukkan hubungan yang positif diantara kedua variabel penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah didapat pada penelitian ini, maka hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian kantor di PG. Kebon Agung Malang adalah disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Tingkat beban kerja pada pegawai bagian kantor di PG. Kebon Agung Malang berada pada kategori sedang, artinya bahwa pegawai disana sudah bisa mengatasi beban kerja yang ada. Beban kerja yang ada sudah dianggap suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Hal ini juga dipengaruhi faktor lain seperti daya tahan atau resiliensi serta loyalitas yang dimiliki oleh setiap pegawai cukup baik.
2. Tingkat stres kerja pada pegawai bagian kantor di PG. Kebon Agung Malang berada pada kategori sedang, artinya bahwa ketika pegawai merasakan beban kerja yang ada di tempat kerja mereka mampu mengatasinya dengan manajemen emosi yang baik serta selalu berfikir positif tentang apa yang mereka miliki. Lingkungan kerja yang ada juga menciptakan suasana yang nyaman bagi para pegawai sehingga stres kerja ini bisa dihindarkan dari mereka. Peran keluarga juga sangat penting sebagai kesehatan psikologis pegawai dengan bentuk dukungan yang diberikan berupa motivasi bekerja.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai kantor di PG. Kebon Agung Malang, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula potensi terjadinya stres kerja.

Begitu juga sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka potensi terjadinya stres kerja juga rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan bagi berbagai pihak, sebagai berikut:

1. Bagi pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan para pegawai untuk mempertahankan pikiran positif tentang beban kerja ini dan tidak merasakannya sebagai beban melainkan memang suatu kewajiban yang ada, dan juga mempertahankan daya tahan yang dimiliki, loyalitas terhadap perusahaan, serta menjaga profesionalitas sebagai tenaga kerja yang baik, karena hal-hal di atas merupakan kunci untuk menghalau potensi terjadinya suatu gangguan psikologis di tempat kerja.

2. Bagi pimpinan perusahaan

Diharapkan untuk para pimpinan selalu memantau para pegawai dengan melalui survei-survei penelitian atau dengan terjun langsung agar lebih dekat dengan para pegawai. Hal ini juga merupakan upaya untuk mempersempit jarak yang terjadi antara atasan dan bawahan agar tidak terjadi kesenjangan yang begitu terasa di tempat kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan beberapa aspek yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini seperti proses pengisian skala untuk lebih dipantau dan didampingi, dan juga mungkin peneliti

selanjutnya dapat memperhatikan faktor lain yang dapat menyebabkan stres kerja selain beban kerja. Juga diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu sumber data tambahan. Dan untuk menentukan subyek penelitian di tempat yang berbeda dan di bagian yang berbeda yang sekiranya memiliki beban kerja yang tinggi.



DAFTAR PUSTAKA

- Acep, Komara. 2005. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*. Surakarta: Simposium Nasional Akuntansi VIII.
- Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Arikunto, S. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Sagung Seto.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, ed.rev., cet.14. Jakarta: Rineka Cipta,
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta.
- _____. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. Pustaka Pelajar.
- _____. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- _____. 2014. *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Badan Pusat Statistik. 2015. *Survei Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2015*
- Beehr, K dalam Seitel, Fraser P. 1992. *The Practice of Public Relation*. Ohio: Colombus.
- Berger, *et.al.* dalam Maurits, L.S.K dan Widodo, I.D. 2008. *Faktor dan Penjadwalan Shift Kerja*. Yogyakarta. Teknoin.
- Berot, Fransiskus.H. 2015. *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Rahmah*. Master Thesis. Universitas Andalas.
- Brown dalam Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- _____. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis kearah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Cooper, CL, B.D Kirkaldy, dan J. Brown. 2008. *A Model of job stress and physical health: The role ambiguity differences, Personality and individual Differences* 16. New York
- Cooper, Cary dalam Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press.
- Cooper, Cary dan Straw, Alison. 1995. *Stres Managemen yang Sukses dalam Sepekan*. Jakarta: Kesaint Banc.

- Coy, S dalam Anantan, Lina. 2009. *Managemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Dwiyanti, dalam Prihatini, Lilis.D. 2007. *Analisis Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidakalang*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Frasser. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta. PT.Pustaka Binawan Presindo.
- Handoko, H. T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Handoyo, S. 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi. Surabaya. Universitas Airlangga.
- Harrington, J.M. 2003. *Buku Saku Kesehatan Kerja*, Edisi Ketiga. Jakarta.
- Haryanti. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalansi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang*. Skripsi. Semarang. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Haryanto, D. 2010. *Pembelajaran Multimedia di Sekolah*. Jakarta: Prestasi Pustaka Arifin.
- Hasibun, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____.1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Heryanto, Sadjaja. A. 2011. *Panduan Penelitian*. Jakarta. Prestasi Pustaka
- Hidayat, A. Aziz Alimul. 2008. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*, cetakanketiga. Jakarta: Salemba Medika,
- Hurrel, dalam Munandar, 2001. A.S. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Depok, UI Press.
- Hawari, Dadang. 2007. *Manajemen stress, cemas dan depresi*. Jakarta: EGC.
- Irwandy. 2007. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makasar*. Makasar. Universitas Hasanudin
- Komara, Eka. 2012. *Gambaran Stress Kerja pada perawat di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Lubis, M dalam Prihatini, Lilis D. 2007. *Analisis Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja di Tiap Ruang Rawat Ianap RSUD Sidikalang*. Padang: USU Press.

- Luthans. Fred. 2006. *Organizational Behaviour*, Eight Edition, New York.
- Manribu dalam Apriliani, Kurnia Tri. 2014. *Pengaruh Praktik Industri dan Kreativitas Siswa Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Purbalingga Tahun Ajaran 2014/2015*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Manullang, M. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan ke-16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Manuaba. 2000. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya : Guna Widya.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karja.
- Martina, Anggra. 2012. *Gambaran tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit paru Dr. Moehammad Goenawan Partowidigyo Cisarua Bogor (RSPG)*. Depok. Skripsi. Fakultas Ilmu Keperawatan. Universitas Indonesia.
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. Diakses 23 Desember 2016 dari <http://www.bkn.go.id>
- Monk dan Tepas, dalam Komara, E. 2012. *Gambaran Stress Kerja pada perawat di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mubariroh. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Karyawan Produksi di JTV Surabaya*. Surabaya. Skripsi. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI Press.
- Nirman, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya. Citra Media
- Newman dalam Diahsari, E.Y. *Kontribusi Stres Pada Produktivitas Kerja Jurnal Anima*. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Nurminto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya. Guna Widya
- Lubis, dalam Prihatini, Lilis.D. 2007. *Analisis Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidakalang*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan.

- Rangkuti, Freddy. 2005. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rice, P.L. 1999. *Stress and Health*. United States of America: Books/Cole Publishing Company.
- Robbins, dalam Supardi. 2007. *Analisa Stres Kerja pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Inap Rumah Sakit Tingkat II Putri Hijau Kesdam I/Bb Medan*. Jurnal Penelitian Pascasarjana Magister Psikologi. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Robbins, Stephen. P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1, edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen.P. 2001. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. (Alih bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika). Edisi Kelima. Jakarta. Erlangga.
- Soehartono, Irawan. 2004. *Metode Penelitian Sosial*. PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Solimun dalam Sani dan Mashuri. 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press.
- Spears, 2008. A. *Work Related Stress*. Victoria : Health and Safety. Executif Inc.
- Subana, Sudrajat. 2005. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia
- Sudjana dan Ibrahim. 2007. *Penelitian dan Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-13. Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta. CV.Sagung Seto
- Sumayang, Lulu. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Cetakan IV. Jakarta: PT.Salemba Empat
- Suryabrata, Suryadi. 1994. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tarwaka, Sholicul. 2008. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta. CV.Harapan Press.
- _____. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia tentang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003
- Wulan, Sakti.E. 2015. *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Administrasi Universitas X*. Skripsi. Surabaya.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala

1. Skala Asli

Silahkan diisi dengan identitas yang sebenar-benarnya, data yang saudara berikan akan dirahasiakan sepenuhnya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian semata.

Nama	:	
Nomer Identitas	:	
Bekerja pada bagian	:	
Lama Bekerja	:	

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan cermat.
2. Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan yang akan anda pilih sesuai dengan keadaan yang saudara alami saat ini, tidak ada benar ataupun salah dalam jawaban yang saudara berikan.
3. Berilah tanda centang (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia diantaranya:

SS = Bila pernyataan **Sangat Sesuai** dengan keadaan diri anda

S = Bila pernyataan **Sesuai** dengan keadaan diri anda

TS = Bila pernyataan **Tidak Sesuai** dengan keadaan diri anda

STS = Bila pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan diri anda

4. Jika terjadi kesalahan pengisian, maka coretlah jawaban yang salah dan beri tanda pada pilihan jawaban yang benar.

		\checkmark		\checkmark	
--	--	--------------	--	--------------	--

5. Jawablah setiap pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewat, jika menurut saudara ada dua jawaban yang sesuai dengan diri saudara, maka pilihlah satu saja yang paling sesuai dengan diri saudara

SKALA I
BEBAN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya yakin mampu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan	SS	S	TS	STS
2	Kondisi beberapa ruangan kerja yang ada kondusif	SS	S	TS	STS
3	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja	SS	S	TS	STS
4	Pekerjaan yang saya miliki menjadi beban	SS	S	TS	STS
5	Saya mudah lelah dalam melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
6	Kondisi tubuh saya kuat untuk mengerjakan pekerjaan yang ada	SS	S	TS	STS
7	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan	SS	S	TS	STS
8	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai	SS	S	TS	STS
9	Kondisi kesehatan saya kurang mendukung pekerjaan	SS	S	TS	STS
10	Pekerjaan yang saya jalani terasa mudah	SS	S	TS	STS
11	Sarana yang ada kurang memadai	SS	S	TS	STS
12	Saya menjaga kondisi kesehatan untuk menghasilkan kinerja yang baik	SS	S	TS	STS
13	Jam istirahat kerja saya kurang	SS	S	TS	STS
14	Dada saya sering terasa sesak saat bekerja	SS	S	TS	STS
15	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman	SS	S	TS	STS
16	Saya memiliki jam kerja yang panjang	SS	S	TS	STS
17	Tubuh saya rileks saat bekerja	SS	S	TS	STS
18	Jam kerja saya fleksibel dan tidak terasa mengekang	SS	S	TS	STS

19	Sarana prasarana yang ada membantu saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
20	Saya merasa tegang saat saya mulai bekerja	SS	S	TS	STS
21	Saya merasa jantung saya berdebar kencang saat bekerja	SS	S	TS	STS
22	Kinerja yang saya hasilkan kurang memuaskan	SS	S	TS	STS
23	Saya menikmati suasana bekerja	SS	S	TS	STS
24	Saya tidak merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan	SS	S	TS	STS
25	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup	SS	S	TS	STS
26	Ruang tempat saya bekerja kondusif	SS	S	TS	STS
27	Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional	SS	S	TS	STS
28	Saya bersemangat dalam menjalankan seluruh pekerjaan	SS	S	TS	STS
29	Kondisi ruang kerja saya sempit	SS	S	TS	STS
30	Beberapa rekan kerja saya berkompeten dalam bidangnya	SS	S	TS	STS
31	Saya kesulitan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
32	Saat bekerja leher dan otot punggung saya terasa tegang	SS	S	TS	STS
33	Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama	SS	S	TS	STS

SKALA II
STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
1	Saya semangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan	SS	S	TS	STS
2	Rekan kerja sering memberikan semangat bekerja pada saya	SS	S	TS	STS
3	Pekerjaan yang ada tidak terlalu menguras tenaga	SS	S	TS	STS
4	Saya tidak menguasai pekerjaan yang ada	SS	S	TS	STS
5	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja	SS	S	TS	STS
6	Pekerjaan yang saya terima terlalu banyak	SS	S	TS	STS
7	Keluarga bangga atas pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
8	Saya harus bersaing ketat dalam promosi naik jabatan	SS	S	TS	STS
9	Kemampuan saya bekerja membantu saya dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
10	Pekerjaan saya terlalu mudah hingga saya merasa bosan	SS	S	TS	STS
11	Saya menikmati pekerjaan yang ada	SS	S	TS	STS
12	Kesempatan untuk naik jabatan terbuka lebar bagi saya	SS	S	TS	STS
13	Kehidupan saya kurang terbantu dari pekerjaan	SS	S	TS	STS
14	Saya paham dengan pekerjaan yang ada	SS	S	TS	STS
15	Pekerjaan yang ada terasa berat untuk diselesaikan	SS	S	TS	STS
16	Saya memiliki banyak waktu untuk	SS	S	TS	STS

	menyelesaikan pekerjaan				
17	Cara kerja yang saya ketahui dengan tuntutan yang ada berbeda	SS	S	TS	STS
18	Terdapat rekan kerja yang kurang cocok dengan saya	SS	S	TS	STS
19	Keluarga tidak mau tau dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
20	Saya percaya akan sukses melalui pekerjaan	SS	S	TS	STS
21	Pekerjaan saya membingungkan untuk diselesaikan	SS	S	TS	STS
22	Pekerjaan saya memiliki masa depan yang cerah	SS	S	TS	STS
23	Pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin	SS	S	TS	STS
24	Persaingan dalam promosi naik jabatan tidak terlalu berat	SS	S	TS	STS
25	Saya mengerti dengan apa yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
26	Pekerjaan saya tidak memberikan jaminan masa depan	SS	S	TS	STS
27	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan santai	SS	S	TS	STS
28	Saya canggung kepada atasan saya	SS	S	TS	STS
29	Keluarga kurang yakin dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
30	Atasan saya membuat saya takut	SS	S	TS	STS
31	Saya dan pekerja yang lain saling membantu	SS	S	TS	STS
32	Saya sulit untuk mendapatkan kesempatan naik jabatan	SS	S	TS	STS
33	Pekerjaan yang ada membuat saya kebingungan	SS	S	TS	STS

34	Keluarga selalu mendukung pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
35	Saya sering ngobrol dengan atasan	SS	S	TS	STS
36	Atasan saya merupakan pribadi yang baik	SS	S	TS	STS
37	Terdapat rekan kerja yang menghambat pekerjaan saya	SS	S	TS	STS

2. Skala Revisi

Lampiran 1. Skala

Silahkan diisi dengan identitas yang sebenar-benarnya, data yang saudara berikan akan dirahasiakan sepenuhnya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian semata.

Nama	:	
Nomer Identitas	:	
Bekerja pada bagian	:	
Lama Bekerja	:	

PETUNJUK PENGISISAN :

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan cermat.
2. Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan yang akan anda pilih sesuai dengan keadaan yang saudara alami saat ini, tidak ada benar ataupun salah dalam jawaban yang saudara berikan.
3. Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia diantaranya:

SS = Bila pernyataan **Sangat Sesuai** dengan keadaan diri anda

S = Bila pernyataan **Sesuai** dengan keadaan diri anda

TS = Bila pernyataan **Tidak Sesuai** dengan keadaan diri anda

STS = Bila pernyataan **Sangat Tidak Sesuai** dengan keadaan diri anda

4. Jika terjadi kesalahan pengisian, maka coretlah jawaban yang salah dan beri tanda pada pilihan jawaban yang benar.

		√		√ ==	
--	--	---	--	-----------------	--

Jawablah setiap pernyataan dan jangan sampai ada yang terlewati, jika menurut saudara ada dua jawaban yang sesuai dengan diri saudara, maka pilihlah satu saja yang paling sesuai dengan diri saudara.

**SKALA I
BEBAN KERJA**

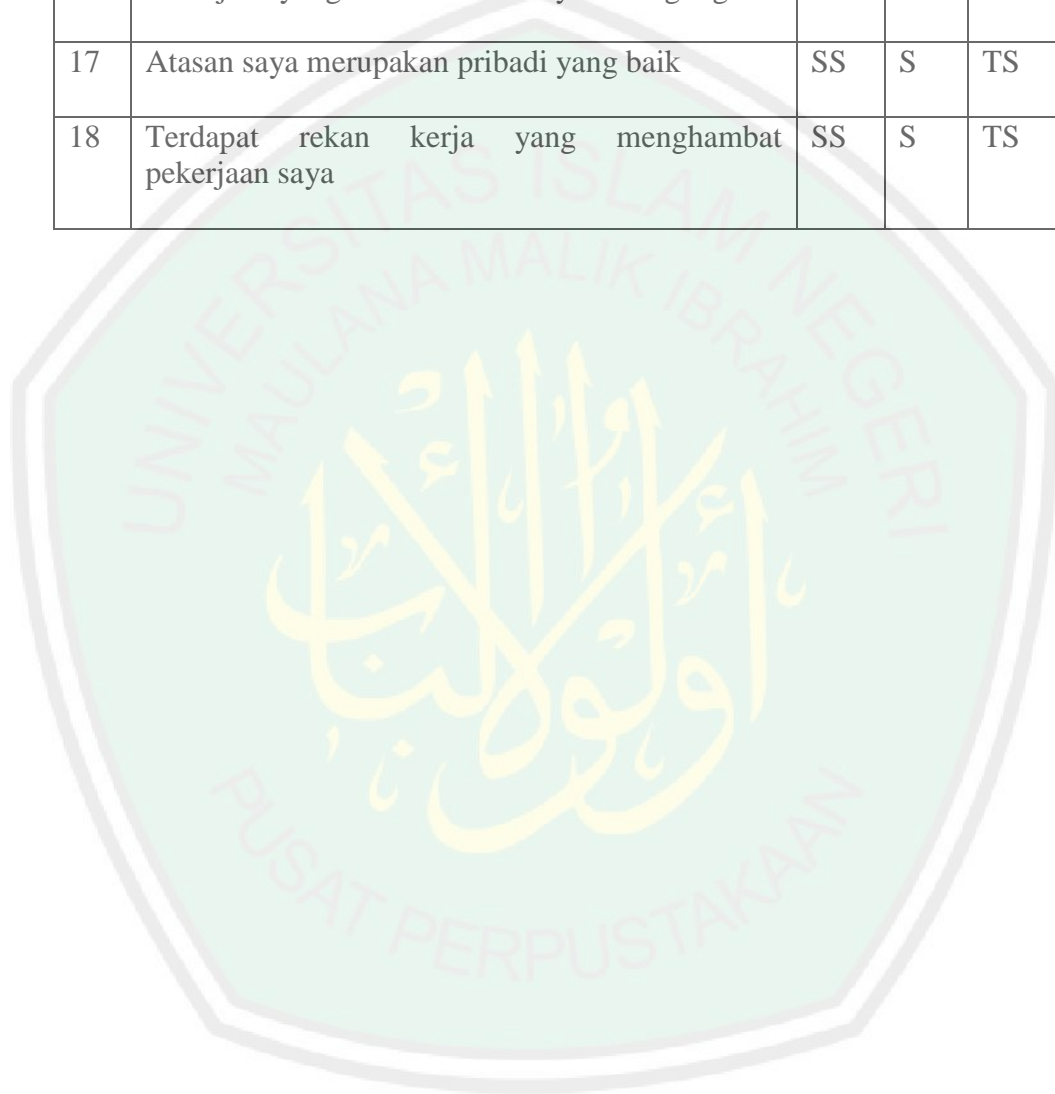
NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
1	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja	SS	S	TS	STS
2	Pekerjaan yang saya miliki menjadi beban	SS	S	TS	STS
3	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan	SS	S	TS	STS
4	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai	SS	S	TS	STS
5	Kondisi kesehatan saya kurang mendukung pekerjaan	SS	S	TS	STS
6	Sarana yang ada kurang memadai	SS	S	TS	STS
7	Jam istirahat kerja saya kurang	SS	S	TS	STS
8	Dada saya sering terasa sesak saat bekerja	SS	S	TS	STS
9	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman	SS	S	TS	STS
10	Saya memiliki jam kerja yang panjang	SS	S	TS	STS
11	Saya merasa tegang saat saya mulai bekerja	SS	S	TS	STS
12	Saya merasa jantung saya berdebar kencang saat bekerja	SS	S	TS	STS
13	Kinerja yang saya hasilkan kurang memuaskan	SS	S	TS	STS
14	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup	SS	S	TS	STS

15	Saya memiliki rekan kerja yang kurang profesional	SS	S	TS	STS
16	Saat bekerja leher dan otot punggung saya terasa tegang	SS	S	TS	STS
17	Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama	SS	S	TS	STS

**SKALA II
STRES KERJA**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
1	Saya semangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan	SS	S	TS	STS
2	Saya tidak menguasai pekerjaan yang ada	SS	S	TS	STS
3	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja	SS	S	TS	STS
4	Pekerjaan yang saya terima terlalu banyak	SS	S	TS	STS
5	Pekerjaan saya terlalu mudah hingga saya merasa bosan	SS	S	TS	STS
6	Kehidupan saya kurang terbantu dari pekerjaan	SS	S	TS	STS
7	Pekerjaan yang ada terasa berat untuk diselesaikan	SS	S	TS	STS
8	Terdapat rekan kerja yang kurang cocok dengan saya	SS	S	TS	STS
9	Keluarga tidak mau tau dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
10	Saya percaya akan sukses melalui pekerjaan	SS	S	TS	STS
11	Pekerjaan saya membingungkan untuk diselesaikan	SS	S	TS	STS
12	Pekerjaan saya tidak memberikan jaminan masa depan	SS	S	TS	STS

13	Saya canggung kepada atasan saya	SS	S	TS	STS
14	Keluarga kurang yakin dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
15	Atasan saya membuat saya takut	SS	S	TS	STS
16	Pekerjaan yang ada membuat saya kebingungan	SS	S	TS	STS
17	Atasan saya merupakan pribadi yang baik	SS	S	TS	STS
18	Terdapat rekan kerja yang menghambat pekerjaan saya	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN 2. SKOR DAN KATEGORISASI

No	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	Total	Kategori	
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	sedang	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	62	sedang	
3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	4	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	60	rendah
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	sedang
5	2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	51	rendah	
6	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	67	sedang	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	sedang	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	67	sedang
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	sedang
10	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69	sedang	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	sedang
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	sedang
13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	67	sedang	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	sedang
15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	64	sedang	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	68	sedang
17	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	52	rendah	
18	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	70	sedang
19	2	2	4	3	1	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	81	tinggi	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	67	sedang
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	78	sedang	
22	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	sedang
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	sedang
24	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	66	sedang	
25	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	sedang
26	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	68	sedang	
27	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	65	sedang	
28	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	60	sedang	
29	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	72	sedang	
30	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	sedang
31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	68	sedang
32	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	sedang
33	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	63	sedang	
34	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	68	sedang	
35	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	89	tinggi	
36	2	2	4	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	84	tinggi	
37	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	87	tinggi	
38	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	61	sedang	
39	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	sedang
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	sedang

LAMPIRAN 2. SKOR DAN KATEGORISASI

No	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	To	K		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76	sedang	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	73	sedang	
3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	78	rendah	
4	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	80	sedang
5	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	65	rendah	
6	1	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	68	rendah		
7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76	sedang	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	sedang	
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78	sedang
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	79	sedang	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	sedang	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76	sedang
13	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	86	tinggi		
14	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	sedang	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	72	sedang	
16	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	79	sedang	
17	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	1	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	67	rendah		
18	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	81	sedang	
19	3	2	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2	2	3	3	102	tinggi		
20	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	81	sedang	
21	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	82	sedang	
22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	82	sedang	
23	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78	sedang	
24	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	74	sedang		
25	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	78	sedang	
26	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	72	sedang	
27	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	72	sedang	
28	2	2	2	1	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	73	sedang	
29	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	76	sedang	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	81	sedang	
31	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	77	sedang	
32	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	78	sedang	
33	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76	sedang	
34	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	72	sedang	
35	2	1	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	88	tinggi		
36	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	91	tinggi		
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	82	tinggi		
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	74	sedang		
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	sedang	
40	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	86	sedang	

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

1. Beban Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	32,7121	21,070	,673	,893
VAR00004	32,8030	21,914	,774	,891
VAR00007	32,7727	22,855	,582	,897
VAR00008	32,6515	22,754	,583	,897
VAR00009	32,7879	23,124	,424	,901
VAR00011	32,7576	22,894	,538	,898
VAR00013	32,7576	21,817	,700	,893
VAR00014	33,0152	23,061	,374	,903
VAR00015	32,7727	21,286	,699	,892
VAR00016	32,4848	20,715	,629	,896
VAR00020	32,8030	22,468	,565	,897
VAR00021	32,8485	22,838	,503	,899
VAR00022	32,7576	23,510	,422	,901
VAR00025	32,7879	23,924	,352	,903
VAR00027	32,6515	21,800	,612	,895
VAR00032	32,6667	21,887	,608	,896
VAR00033	32,5758	21,786	,591	,896

2. Stres Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33,8939	21,266	,410	,903
VAR00004	33,9545	19,552	,634	,897
VAR00005	33,9091	19,776	,640	,897
VAR00006	33,8030	19,730	,616	,898

VAR00010	33,7727	20,640	,648	,899
VAR00013	33,7727	19,778	,666	,896
VAR00015	33,8636	20,581	,492	,901
VAR00018	33,7424	20,317	,438	,904
VAR00019	33,8485	20,131	,492	,902
VAR00020	33,9242	20,810	,352	,906
VAR00021	33,8182	20,059	,612	,898
VAR00026	33,8636	20,089	,524	,901
VAR00028	33,7576	19,879	,612	,898
VAR00029	33,8485	19,577	,751	,894
VAR00030	33,8182	19,905	,595	,898
VAR00033	33,8939	20,742	,514	,901
VAR00036	33,8788	19,831	,568	,899
VAR00037	33,8030	20,284	,580	,899

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

1. Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	17

2. Stres Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	18

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		BEBAN KERJA	STRES KERJA
N		66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34,7879	35,8333
	Std. Deviation	5,00620	4,74125
	Absolute	,098	,096
Most Extreme Differences	Positive	,298	,206
	Negative	-,081	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,623	,672
Asymp. Sig. (2-tailed)		,783	,871

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7. Analisis Korelasi

Correlations

		BEBAN KERJA	STRES KERJA
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	1	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
STRES KERJA	Pearson Correlation	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

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