

**PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI DIVISI PADA
KARYAWAN DI PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH:

DIAH WIDIANI

14.860.0031



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN
2019**

SURAT PERNYATAAN

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

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

Medan, 10 Januari 2019



Diah Widiani

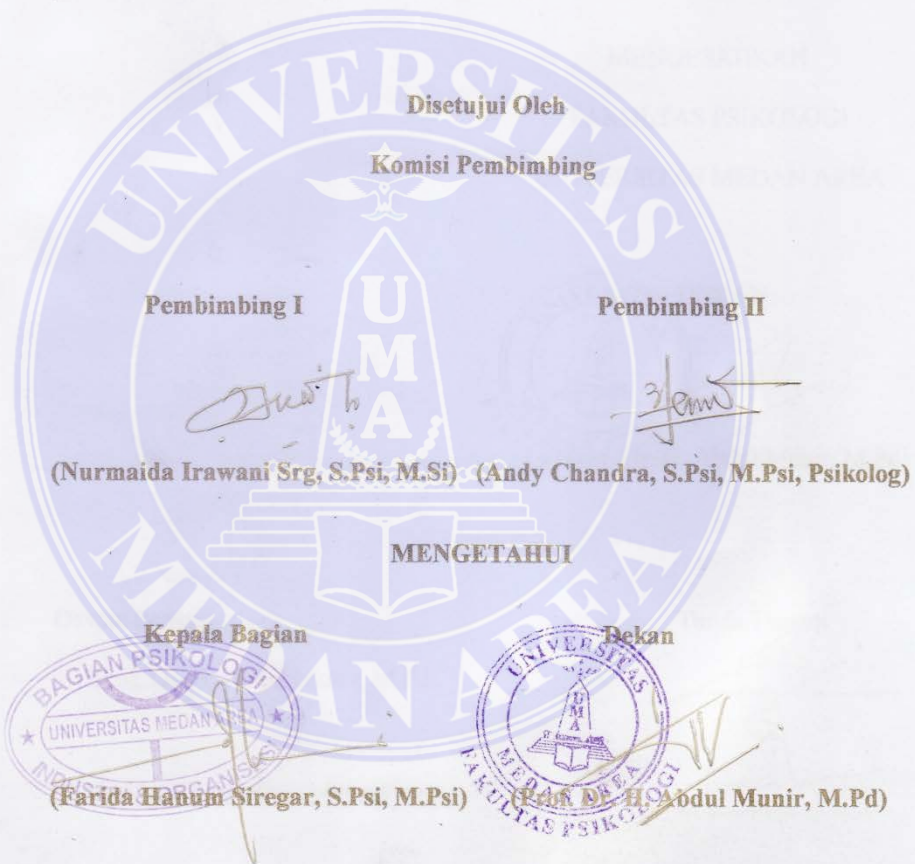
14.860.0031

Judul Skripsi : Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Divisi Pada
Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)
Cabang Belawan

Nama Mahasiswa : Diah Widiani

NPM : 14.860.0031

Bagian : Psikologi Industri Dan Organisasi



Tanggal Sidang Meja Hijau

10 Januari 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DI TERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

10 JANUARI 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

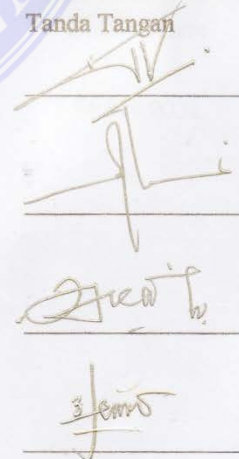
DEKAN

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

1. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
2. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi
4. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanda Tangan



ABSTRAK

PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI DIVISI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG BELAWAN

DIAH WIDIANI

14.860.0031

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi pada karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Populasi penelitian ini sebanyak 97 orang. Sampel penelitian sebanyak 56 orang, teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan satu skala psikologi yaitu skala stres kerja. Teknik analisis yang dilakukan menggunakan Analisis Varian 1 Jalur. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan Analisis Anava 1 Jalur dapat diketahui bahwa ada perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $0,050$. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi dinyatakan diterima. Pada penelitian ini terdapat uji normalitas dengan nilai $p = 0,201$ dimana nilai $p > 0,050$. Pada uji homogenitas varians diketahui bahwa subjek penelitian berasal dari sampel yang homogen dengan nilai $p = 0,895 > 0,050$. Sebagai kriterianya apabila $p \text{ beda} > 0,050$ maka dinyatakan homogen. Selain itu berdasarkan hasil uji mean hipotetik diketahui bahwa tingkat stres dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang berjumlah 50 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(50 \times 1) + (50 \times 4)\} : 2 = 125$.

Kata kunci: karyawan; stres kerja; divisi;

ABSTRACT

WORK STRESS DIFFERENCE REVIEWED FROM DIVISION IN. INDONESIAN HARBOR I (PERSERO) BELAWAN BRANCH

DIAH WIDIANI

14.860.0031

This study aims to determine the differences in work stress in terms of divisions in employees at PT. Indonesian Port I (Persero) Belawan Branch. The population of this study was 97 people. The research sample was 56 people, the sampling technique was the purposive sampling method. This study uses one psychological scale, namely the scale of work stress. The analysis technique was carried out using 1 Path Variant Analysis. Based on the results of research and calculation of 1 Path Anava Analysis, it can be seen that there are differences in work stress in terms of divisions. This result is known by looking at the difference coefficient value with a significance value of $0.001 < 0,050$, this means that the significance value obtained is less than $0,050$. Thus the hypothesis which says there is a difference in work stress in terms of divisions is declared acceptable. In this study there was a normality test with a value of $p = 0,201$ where the value of $p > 0,050$. In the variance homogeneity test it is known that the research subject came from a homogeneous sample with a value of $p = 0,895 > 0,050$. As a criterion if $p > 0,050$ then it is declared homogeneous. In addition, based on the results of the hypothetical mean test, it is known that the stress level in this study was revealed using a scale of 50 items formatted with a Likert scale in 4 answer choices, then the hypothetical mean is $\{(50 \times 1) + (50 \times 4)\} : 2 = 125$.

Keywords: employees; work stress; division;

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, kemudahan dan kelancaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar, S.Psi, M.Si, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Kepada Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan, saran dan arahan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat kepada penulis guna penyempurnaan skripsi ini.

7. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku ketua sidang meja hijau. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang telah bapak berikan kepada penulis.
8. Kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku kepala jurusan Psikologi Industri dan Organisasi dan juga selaku sekretaris sidang meja hijau. Terima kasih telah banyak membantu dan memberikan masukan yang bermanfaat dan atas kesediaan waktunya.
9. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama penulis mengikuti perkuliahan.
10. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bang Amril, Bang Agus, Kak Isra, Kak Janah, Kak Masnah, Kak Citra, Buk Tris, Buk Tati yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
11. Kepada karyawan Kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi alat ukur penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
12. Yang teristimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tuaku, Bapak Bambang Setiawan dan Ibu Sukarni yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi penulis untuk menjadi kebanggaan keluarga.
13. Yang tersayang abang saya Kresna Yoga Prasetyo, dan abang saya Dwi Prabudi yang selalu memberikan motivasi dan masukan-masukan.

14. Teman terbaik dan teman setia saya Adinda Taniya Pamesti yang selalu bersedia membantu dan menemani saya dalam menyelesaikan skripsi ini kapan pun dan dimana pun dan selalu memberikan *support* maupun bantuan moril dan Ika Puspita Pratiwi yang selalu memberikan semangat dan hiburan pada saat saya lelah mengerjakan skripsi.
15. Buat teman-temanku Balqish Sarah Lubis, Nadya Syafitri Pohan, Elvi Sahriana Sari, Rica Kartika Aryani, Rifni Chairani Lubis, Widya Wulandari , Irzi Akhmad Juliansyah, Muhammad Fathan, Muhammad Ilham, Muhammad Multazam, Gibran Fadillah, Dinda Roy Syahputra dan Bobby Novandre terimakasih atas segala bantuan berupa motivasi, dukungan, semangat, hiburan dan juga masukan-masukan yang telah kalian berikan dan bagi yang masih berjuang tetap semangat untuk mengerjakan skripsinya dan teman teman seperjuangan stambuk 2014 terutama kelas A.
16. Dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu

Medan, 10 Januari 2018

Diah Widiani

14.860.0031

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
A. Manfaat Teoritis.....	10
B. Manfaat Praktis	10

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Karyawan	11
1. Pengertian Karyawan	11
B. Stres Kerja.....	12
1. Pengertian Stres Kerja.....	12
2. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	14
3. Aspek-Aspek Stres Kerja	18
4. Ciri-Ciri Stres Kerja	21
5. Manajemen Stres	23
6. Jenis Stres	26
7. Aspek Positif dari Stres Kerja	27
8. Tingkat Stres	28
C. Divisi.....	31
1. Pengertian Divisi.....	31
D. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Divisi pada Karyawan	34
E. Kerangka Konseptual.....	36
F. Hipotesis	36
BAB III. METODE PENELITIAN	37
A. Tipe Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
1. Stres Kerja.....	37
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	38

1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	38
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	38
E. Metode dan Alat Pengumpul Data.....	39
1. Skala Stres Kerja.....	39
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	41
1. Validitas Alat Ukur.....	41
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	42
G. Metode Analisis Data.....	43
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	45
1. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Belawan.....	45
B. Persiapan Penelitian.....	49
1. Persiapan Administrasi.....	50
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	50
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	55
1. Uji Asumsi.....	55
2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	57
E. Pembahasan.....	60
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Simpulan.....	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Butir Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba
Tabel 2	Distribusi Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba
Tabel 3	Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 4	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran
Tabel 5	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varian
Table 6	Rangkuman Hasil Analisis 1 Jalur
Table 7	Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi dalam dunia industri telah menuntut sebagian perusahaan untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Ada banyak industri yang dikembangkan di Indonesia, salah satunya adalah industri kelautan. Segala hal yang berhubungan dengan laut agar dapat disalurkan ke berbagai tempat untuk bisa dipasarkan haruslah melalui proses terlebih dahulu. Untuk mempermudah akses pemasaran setiap hal yang berhubungan dengan laut maka harus melalui pelabuhan.

PT. Pelindo (Pelabuhan Indonesia) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa kepelabuhan. PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sudah memberikan jasa ke pelabuhan untuk mempermudah segala akses yang berhubungan dengan perairan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki orang-orang yang mampu membantu suksesnya sebuah perusahaan, begitu juga dengan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Perusahaan ini memiliki banyak karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Dalam hal ini penelitian dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi

dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat pekerjaan.

Karyawan atau yang biasa disebut sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi / perusahaan. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingatkan bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan

Sumber daya manusia merupakan aset penting sebuah organisasi atau perusahaan dikarenakan sumber daya manusia merupakan individu-individu yang memiliki keterkaitan sangat besar dengan kegiatan operasional sebuah perusahaan, terutama untuk perusahaan-perusahaan yang pada beberapa tahun

terakhir memiliki kegiatan operasional sangat padat, pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum

Kehidupan dalam sektor industri sangat bervariasi. Umumnya, perusahaan atau organisasi akan cenderung melakukan beberapa cara untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan adanya visi dan misi yang harus dicapai pada sebuah perusahaan dipastikan akan memiliki tidak sedikit karyawan yang mengalami stres dalam bekerja sehingga banyak dari mereka yang menghindari pekerjaan dengan cara tidak masuk kerja. Stres kerja sendiri menurut Spielberger (dikutip dari Rizkiyani Dwi, Saragih, R Susanti, 2012) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Banyak permasalahan manusiawi ini tergantung pada kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal, makin maju suatu masyarakat maka semakin banyak permasalahan. Makin tinggi kesadaran karyawan akan hak-haknya, makin banyak permasalahan yang muncul. Makin beragam nilai yang dianut para karyawannya, makin banyak konflik yang berkembang. Salah satu dari permasalahan tersebut adalah munculnya stres kerja pada karyawan.

Menurut Robbins (dikutip dari Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana 2016) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Menurut Hasibuan (dikutip dari Chairizal, Ningsih, Nuryanti, 2014) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang.

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. (Rivai, dikutip dari H. Sutrisno Edy, 2009).

Menurut Selye (dikutip dari Asril, 2010) orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidak pahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian tersebut menimbulkan 32 *distres*, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku

dari fungsi yang sehat. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, dikutip dari Mahardiani Yoanisa, 2013).

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, ada delapan divisi yakni, divisi teknik, teknologi informasi, SDM dan umum, bisnis kapal, pelayanan terminal, usaha bongkar muat, pelayanan pelanggan, keuangan dan logistik. Pada setiap divisi pasti memiliki tingkat stres kerja yang berbeda-beda. Setiap divisi memiliki *job description* yang berbeda-beda dan rekan kerja yang berbeda juga. Sehingga membuat setiap karyawan harus mampu untuk mengikuti setiap keadaan didalam divisinya.

Pada divisi teknik, stres yang dialami sarana dan prasarana nya harus siap 24 jam seperti kesiapan arus listrik, kesiapan sarana yang akan dibutuhkan. Divisi teknologi informasi stres yang dihadapi adalah apabila ada kendala pada jaringan listrik mengakibatkan tidak terhubungnya jaringan divisi lain ke informasi teknologi yang mengakibatkan akurasi data tidak sempurna. Divisi SDM dan umum stres yang dihadapi adalah masalah pembebasan lahan milik pelabuhan atau negara yang telah diambil oleh warga yang selama ini belum dikelola, keamanan di wilayah kerja pelabuhan dikarenakan warga yang berdomisili di sekitar wilayah kerja selalu berupaya untuk mencuri aset maupun barang milik pengguna jasa.

Pada divisi bisnis kapal, prinsip perusahaan adalah mencapai target produksi pendapatan, hal tersebut mendorong karyawan untuk merawat, menjaga dan meningkatkan sarana tersebut, misal pada dermaga harus diatur semaksimal mungkin agar kapal lebih banyak untuk disandarkan, pada gudang harus diatur muatan agar lebih besar memproduksi barang. Divisi pelayanan terminal stres yang dihadapi adalah masalah penanggung jawaban yang berhubungan dengan barang yang akan bongkar/muat sehingga tidak terjadi kesalahan yang menyebabkan barang menjadi rusak dan hancur. Stres kerja yang dialami divisi unit bongkar muat adalah kesiapan operasional alat dan SDM yang dibutuhkan jangan sampai ada kendala, apabila ada kendala maka produksi akan mengalami penurunan. Pada divisi pelayanan pelanggan, stres yang dialami adalah pada proses produksi harus tepat waktu, apabila produksi tidak tepat waktu maka bisa mengakibatkan pendapatan tidak tercapai atau minus. Pada divisi keuangan stres yang dialami adalah pendapatan perusahaan pada setiap tahun harus bisa mencapai keuntungan setelah dikurangi biaya-biaya yang dibutuhkan, hal tersebut harus bijak dalam mengatur biaya keluar dan biaya masuk dalam keuangan perusahaan tersebut.

Stres kerja pada karyawan bisa muncul dari beberapa hal, baik sumber eksternal maupun sumber internal. Keadaan ruangan, rekan kerja, beban kerja dan lainnya dapat memicu terjadinya stres kerja. Berikut adalah kutipan wawancara peneliti dengan salah satu supervisi pada divisi kepanduan:

“ya kek mana ya dek pusing juga kadang kalau misalnya ada salah satu anggota bapak yang gak datang ya bapak lah yang nampung kerjaan dia soalnya kan kami ada target laporan bulanan, terus pun kan juga banyak anggota banyak juga isi kepala yang dicocokkan ya

*kadang agak susah juga untuk mengatur semuanya itu”
(wawancara 07 Maret 2018)”*

Hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa karyawan tersebut merasa stres dalam bekerja sebab rekan kerja yang sama-sama bekerja dengannya juga tidak hadir dan tidak menyelesaikan pekerjaannya dan juga banyaknya anggota harus di atur sehingga ia merasakan stres atau bingung untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Rekan kerja yang tidak mendukung juga dapat membuat stres kerja karyawan bertambah.

Seperti pada kutipan wawancara berikut ini, antara peneliti dengan karyawan pada divisi unit bongkar muat:

“abang kerja di unit bongkar muat ini lumayan capek juga la untuk ngatur barang barang yang masuk ini apalagi kalau banyak barang datang ya mau gak mau harus lembur-lembur dadakan ditambah lagi gaji atau upah yang abang dapat kadang belum tentu sesuai sama kerjaan yang uda dikerjain itu pun kadang kurang juga untuk anak istri yakan” (wawancara personal, 8 Maret 2018)”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, para karyawan yang terdiri dari berbagai divisi itu memiliki stres kerja yang ditimbulkan secara beragam oleh berbagai faktor diantaranya adalah Handoko (dikutip dari Tunjungsari, 2011) beban kerja yg berlebihan, tekanan atau desakan waktu, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yg tidak memadai, konflik antar pribadi dan antar kelompok. Pada faktor upah/gaji, lembur yang mendadak, dan juga rekan kerja yang tidak mendukung, sedikit banyaknya sama dengan aspek tingkah laku menurut Beehr dan Newman (dikutip dari Permatasari, 2016) bahwa aspek tingkah laku adalah penundaan, menghindari pekerjaan, absensi dan menurunnya

performansi dan produktivitas. Stres kerja akan membuat karyawan mengalami penurunan dalam bekerja diperusahaan.

Dari fenomena di atas stres kerja dapat ditinjau dari divisi-divisi tempatnya bekerja. Sebab dalam setiap divisi dengan rincian kerja yang berbeda-beda dan permasalahan kerja yang berbeda juga. Maka dari itu, peneliti ingin meneliti mengenai perbedaan stress kerja ditinjau dari divisi pada karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

B. Identifikasi Masalah

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya. Biasanya kondisi tersebut terbentuk tekanan psikologis terutama ketika seorang karyawan dihadapkan sekaligus pada kesempatan, tantangan dan tuntutan guna meraih yang diharapkan. Stres kerja bisa muncul dari berbagai faktor. Pada sebuah perusahaan yang memiliki divisi kerja yang beragam stres kerja akan dirasa begitu terasa sebab permasalahan yang terjadi juga akan berbeda.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, dengan segala jenis divisi yang ada, akan membuat karyawan harus mampu menempatkan diri saat stres kerja itu muncul dalam diri individu, ditambah lagi berbeda divisi berbeda juga masalahnya. Karenanya dibentuk beberapa divisi untuk membantu tercapainya tujuan tersebut dan memudahkan. Hal yang lebih sering diamati dan dijadikan tolak ukur organisasi adalah produktivitas. Tuntutan produksi dari organisasi yang diberikan pada karyawan memberikan kewajiban pada karyawan untuk bekerja dan berusaha mencapai target yang telah ditentukan. Untuk mengetahui pencapaian kerja karyawan ini ditunjuklah seorang pemimpin di

dalamnya. Diperlukan kepemimpinan untuk mengatur proses kegiatan produksi atau distribusi yang dilakukan dalam organisasi tersebut.

C. Batasan Masalah

Didalam penelitian ini dibatasi permasalahan yang akan diteliti mengenai perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi pada karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti membuat masalah yang akan diteliti yaitu bagaimana perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah jawaban yang ingin dicapai peneliti dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, serta sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya yg terkait dengan stres kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi karyawan dan perusahaan, mengenai stres kerja karyawan, bahwa beda divisi beda stres kerja yang di alami karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, Karimah (dikutip dari Azhari Azhmi, 2016).

Menurut (Hasibuan, 2003), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Menurut KBBI *kar.ya.wan n* orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; pekerja;

Berdasarkan uraian diatas, maka disimpulkan karyawan adalah orang yang menjual jasa dan tenaga kerjanya sehingga mendapatkan kompensasi yang telah ditetapkan.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres yang dialami karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karena memang terjadi suatu interaksi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan. Stres pekerjaan adalah bagian dari stres kehidupan, dan kepuasan kerja adalah sebagian dari kepuasan dalam kehidupan. Jika banyak di antara karyawan di perusahaan kita yang mogok kerja, sering mangkir, atau tidak masuk kerja dengan alasan yang dicari-cari tetapi situasi kantor lesu, sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka itulah pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. Kemungkinan besar mereka terlalu stres dalam bekerja, Anoraga (2009).

Menurut Fraser (dalam Anoraga, 2009) stres timbul setiap kali karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia, mesin dan lingkungan. Karena kompleksitas itu merupakan suatu sistem interaktif, maka stres yang dihasilkan tersebut ada di antara beberapa komponen sistem. Dilihat dari segi operasional dan antropometrik, manusia merupakan komponen terlemah dalam sistem itu, maka biasanya sebagian atau seluruh ketegangan yang diakibatkannya terwujud dalam tangan manusia.

Stres terjadi dalam komponen-komponen fisik. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia, baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana. Beberapa buku yang ditunjang oleh sejumlah literatur telah menunjukkan bahwa unsur-unsur tertentu seperti suara gaduh, suhu udara yang tinggi atau terlalu rendah dan banyak

kondisi penghambat lain mempunyai kemungkinan yang tak ter-elakkan sebagai penyebab stres di dalam lingkungan kerja. Stres akan muncul dan pada gilirannya perasaan tidak puas akan sedikit banyak mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja. Fraser (dalam Anogara, 2009), mengelompokkan dua macam pekerjaan yang sedikit banyak dapat menimbulkan stres, yakni pekerjaan yang terutama menuntut kekuatan fisik (pekerjaan dengan otot), dan pekerjaan yang terutama menuntut keterampilan atau kemahiran (pekerjaan dengan keterampilan)

Soewondo (dikutip dari Riandy, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (dikutip dari Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana 2016) bahwa stres kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikannya sebagai tidak pasti tetapi penting. Menurut Marihot (dikutip dari Ella Dona Fita, 2017) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosi yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja yaitu suatu kondisi yg merefleksikan rasa tertekan, tegang, yg mempengaruhi emosi dan

proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (dikutip dari Tunjungsari, 2011) berpendapat bahwa penyebab stres kerja antara lain, beban kerja yg dirasakan terlalu berat, waktu kerja yg mendesak, kualitas pengawasan yg rendah, iklim kerja yg tidak sehat, otoritas kerja yg tidak memadai yg berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yg frustrasi dalam kerja.

Handoko (2000) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yg sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah :

- a. Beban kerja yg berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervise yg jelek
- d. Iklim politis yg tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yg tidak memadai
- f. Wewenang yg tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan

Menurut Robbins (dikutip dari Janiesisca, 2016) penyebab stres itu ada tiga faktor, yaitu :

1) Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu :

- a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- b. Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang menjadi tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya kendaraan umum membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- c. Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- d. Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan semakin meningkat pada abad ke-21 seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntun dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung didalamnya, yaitu :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dengan peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih dari pada dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- d. Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan

yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

3) Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- a. Faktor persoalan keluarga, *survey* nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- b. Masalah ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- c. Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor stres kerja adalah beban kerja yg berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yg jelek, iklim politis yg tidak

aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yg tidak memadai, wewenang yg tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan, faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr dan Newman (dikutip dari Permatasari, 2016) meliputi:

a. Aspek fisiologis

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

b. Aspek psikologis

Stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah kecemasan, ketegangan, mudah marah, sensitif dan jengkel, kebingungan, gelisah, depresi, mengalami ketertekanan perasaan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan,

menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi, hilangnya kreativitas, tidak bergairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa, rasa percaya diri menurun.

c. Aspek tingkah laku (*behavioral*)

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

Secara umum kondisi kerja dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Koch, dkk (dikutip dari Surati, 2006) mengemukakan aspek-aspek kerja seperti:

1) Peran Yang Tidak Jelas

Yaitu adanya fungsi yang dilakukan karyawan tidak diketahui. Karyawan tidak mengerti apa yang diharapkan perusahaan pada dirinya, misalnya norma sosial yang harus dipenuhi individu sebagai seorang karyawan. Apabila hal ini tidak jelas dapat mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam bekerja, sehingga akan mendorong karyawan mengalami stres.

Anoraga dan Widyanti (1993) mengemukakan beberapa hal yang merupakan aspek-aspek stres kerja yaitu:

- a. Kelebihan kerja secara kuantitatif, yaitu suatu keadaan dimana seseorang terlalu banyak diberikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas
- b. Kekurangan waktu dalam melaksanakan suatu pekerjaan

- c. Kelebihan kerja secara kualitatif, yaitu melakukan pekerjaan yang sukar dan rumit dilaksanakan.

Davis dan Newstrom (1989) mengemukakan kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres yakni :

- a. Tekanan waktu, berupa adanya waktu yang terbatas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
- b. Iklim kerja yang tidak menentu, meliputi peraturan perusahaan yang tidak konsisten sehingga karyawan mengalami kebingungan.
- c. Frustrasi, frustrasi yang timbul saat individu mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan dikarenakan adanya hambatan.

2) Aspek Yang Berhubungan

Yaitu menyangkut tugas atau pekerjaan yang harus dilakukan karyawan seperti kesulitan dalam tugas-tugas atau ketidakjelasan tugas, kelebihan atau kekurangan pekerjaan, dan kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi.

3) Tekanan Waktu

Yaitu menyangkut aktifitas yang harus diselesaikan sesuai dengan tuntutan situasi seperti : pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktunya, perubahan kebijakan secara tiba-tiba dan iklim kerja yang tidak menentu, apabila hal ini sering terjadi akan mendorong karyawan menjadi stres.

4) Konflik Peran

Yaitu aktifitas karyawan yang berhubungan dengan peran didalam perusahaan seperti : supervisi yang otoriter, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan sesama karyawan, dan perbedaan nilai karyawan dengan

nilai perusahaan, sebagai akibat dari konflik peran ini kekhawatiran, kurang perhatian terhadap pekerjaan, apatis, sering absen, dan pindah kerja.

Selanjutnya Gibson dkk (1989) mengemukakan ada empat aspek kerja, yaitu :

- a. Lingkungan fisik, seperti tempat kerja yang kurang menguntungkan seperti tekanan panas, kebisingan dan zat kimia yang dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan karyawan akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan.
- b. Aspek individu, stres individu dapat bersumber dari konflik peran-peran yang disebabkan pertentangan pendapat dengan atasan dan tugas yang kurang jelas atau kurang dimengerti
- c. Aspek kelompok, adanya kurangnya mempercayai kurangnya keinginan untuk membantu dan saling mendukung antara sesama anggota.
- d. Aspek organisasi, hal ini berhubungan dengan struktur organisasi yang kaku dan partisipasi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan aspek yang mempengaruhi stres adalah aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek tingkah laku, peran yang tidak jelas, aspek yang berhubungan dengan tugas, tekanan waktu, dan konflik peran.

4. Ciri-ciri Stres Kerja

Ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan memperlihatkan sikap seperti menurunnya potensi kerja, menurunnya sosialisasi, tidak efektifnya penggunaan waktu senggang diluar jam kerja, serta munculnya keluhan fisik tanpa ada kelainan fisik. Menurut Brecht (dikutip dari Nuri Anggraini, 2014) mengemukakan ciri-ciri stres kerja sebagai berikut:

- a. Perilaku atau tindakan seperti menurunnya kegairahan, pemakaian alkohol, tindakan agresif, kebiasaan makan berlebihan serta gangguan tidur.

- b. Proses sikap dan pikiran seperti pemikiran irasional, kecenderungan lupa/lemah daya ingat, tidak mampu berkonsentrasi, perasaan tidak berdaya/putus asa, bingung dan pikiran kacau.
- c. Emosi atau perasaan, seperti cepat marah dan murung, cemas, takut, panik, depresi, sedih yang berkepanjangan dan merasa diabaikan.

Menurut Ivancevich (2007) ciri-ciri stres kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan atau karyawan yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absensi
- b. Seorang karyawan yang normalnya penggembira menjadi menarik diri
- c. Seorang karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan tidak lengkap
- d. Mengambil keputusan yang baik, tiba-tiba mengambil keputusan yang buruk
- e. Seorang karyawan yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain tiba-tiba cepat tersinggung
- f. Seorang karyawan yang biasa berpenampilan rapi, mengabaikan penampilan

Kock (dalam Isnaini, 2010) menguraikan bahwa individu yang mengalami stres, akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Secara Fisik: denyut jantung semakin kencang, seluruh tubuh terasa kaku, sesak nafas, pembesaran ginjal, penyusutan kelenjar *rhythmus* dan limpa, serta muncul pendarahan atau borol pada selaput lendir
- b. Secara Psikologis: stres akan menunjukkan reaksi emosional seperti perasaan cemas, selalu ingin marah dan depresi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas maka ciri-ciri stres pada individu dapat terlihat secara fisik dan psikologis.

5. Manajemen Stres

Munandar (2001) stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Memanajementi stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres. Memanajementi stres bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stress jangka panjang atau stres yang kronis. Kita tidak selalu berhasil untuk mencegah stres.

Reaksi yang dikenal selama ini dalam menghadapi stres ialah *flight or fight*, ‘melarikan diri’, secara fisik atau psikis, dari situasi yang penuh stres atau ‘melawan’ stres. Melarikan diri dari lingkungan stres secara fisik ialah meninggalkan ruangan kerja yang menimbulkan stres, mengundurkan diri dari tugas pekerjaannya, mutasi pekerjaan, bekerja di perusahaan lain. Melarikan diri secara psikologis ialah melarikan diri dari dunia nyata ke dunia khayal, mencoba melupakan situasi yang penuh stress menyebabkan fustasi dengan cara meminum minuman beralkohol, merokok, narkoba, dll. Reaksi melarikan diri dari situasi penuh stres tidak menyelesaikan persoalan. Situasinya masih sama malah mungkin merasa situasi semakin lebih buruk, diri pribadi juga tidak berubah. Kalau mengalami perubahan, perubahannya ke arah negatif, kondisi mental dan fisik lebih buruk.

Umam (2010), stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Menejemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara efektif

dan adaptif. Sebagian penyebab stres ditempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja lebih keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif, bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, melainkan akan menambah masalah lebih jauh. Sebelum masuk ke cara-cara lebih spesifik untuk mengatasi *stressor* tertentu, beberapa pedoman umum untuk memacu perubahan dan penanggulangan harus dilakukan.

Menurut Suprihanto, dkk (dalam Umam, 2010), mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres yang ringan. Alasannya adalah pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi, tingkat stres yang tinggi atau yang ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu, hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan. Oleh karena itu, manajemen mungkin akan berpikir untuk memberikan tugas yang menyertakan stres ringan bagi karyawan untuk memberikan dorongan bagi karyawan, namun sebaliknya, itu akan dirasakan sebagai tekanan oleh si pekerja untuk itu diperlukan pendekatan yang tepat, dalam mengelola stres. Ada dua pendekatan yaitu:

a. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi level stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif, yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial. Dengan pengelolaan waktu yang baik, tanpa adanya tuntutan kerja yang tergesa-gesa. Latihan fisik dapat meningkatkan kondisi tubuh agar lebih prima sehingga mampu menghadapi

tuntutan tugas yang berat. selain itu, untuk mengurangi stres, pekerja perlu melakukan kegiatan-kegiatan santai. Strategi terakhir untuk mengurangi stres adalah dengan mengumpulkan sahabat, kolega, keluarga yang dapat memberikan dukungan dan saran-saran bagi dirinya.

b. Pendekatan Organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu, strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesign pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut, karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat dan perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen stres tidak ada dampak negatif bagi karyawan, karena manajemen stres itu sama saja kita menghindari rasa stres atau mengurangi rasa stres pada diri kita sehingga kita tidak merasakan adanya rasa stres yang berlebihan.

6. Jenis Stres

Menurut Priyoto (2014), jenis stres berdasarkan persepsi individu dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. *Distress* merupakan stres yang berbahaya dan merusak keseimbangan fisik, psikis atau sosial individu.
- b. *Eustress* merupakan stres yang menguntungkan dan konstruktif bagi kesejahteraan individu.

Menurut Lumongga (dalam Sukoco, 2014) menjelaskan bahwa stres dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. *Euphoric stress (eustress)*

Eustress adalah jenis stres yang dapat berdampak positif. Stres jenis ini menimbulkan tegangan dalam hidup individu, tetapi dampak yang ditimbulkan bermanfaat bahkan diimpikan oleh setiap orang. Kondisi ini terjadi saat individu memacu produksi adrenalin dalam tubuhnya ketika berada di situasi yang mengharuskannya untuk meningkatkan performa. Jenis *eustress* itu antara lain seperti promosi kenaikan jabatan, ujian masuk Universitas Indonesia, ujian SIM, seleksi psikotes, wawancara, dan sebagainya. Semua kejadian ini jelas menimbulkan tegangan dan kecemasan bagi individu, namun hasil yang dicapai nantinya akan bermanfaat. Tingkatan stres jenis ini tidak sampai jauh melampaui ambang batas stres yang dapat ditolerir tubuh. Stres yang ada justru dapat diolah menjadi suatu semangat positif dalam mengatasi kejadian atau mencapai sesuatu.

b. *Distress*

Distress adalah jenis stres yang berakibat negatif atau buruk karena dampaknya menimbulkan kesedihan, kesengsaraan, dan ketakutan bagi individu. *Distress* muncul ketika individu tidak dapat lagi mempertahankan level stres yang mereka alami di bawah ambang stres mereka. Stres inilah yang kemudian dapat merusak performa kerja seseorang. Distres atau stres negatif terjadi ketika individu menyadari adanya masalah dalam situasi yang sangat penting, namun ia tidak yakin mampu mengatasi masalah tersebut. Kejadian-kejadian yang termasuk di dalam stres negatif antara lain kematian orang yang dicintai, sakit keras, putus pacar, dirampok, dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa jenis stres dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu *eustress* dan *distress*.

7. Aspek Positif dari Stres Kerja

Tidak semua stres dipandang negatif. Menurut Fraser (dikutip dari Ritonga Azhari Azhmi, 2016) orang yang tampaknya berkembang dengan pesat, gaya hidup yang gesit dan terlalu suka bekerja yang akan membuat kebanyakan dari kita kehabisan tenaga. Orang seperti ini jarang menyadari kemungkinan stres di dalam suatu situasi. Apa yang sebagian dari kita mungkin menggambarkan sebagai tuntutan atau ancaman akan mereka lihat sebagai tantangan atau resiko yang menggairahkan. Ini berarti bahwa tiap tugas baru adalah positif dan bukan negatif kita tidak dapat menyingkirkan semua stres dan kita memang tidak boleh mencobanya. Stres dapat bertindak sebagai isyarat peringatan dini bahwa ada sesuatu yang salah dan kita harus melindungi diri, dan juga sebagai motivator untuk mendorong ke arah hal-hal yang lebih besar dan lebih baik rahasianya

adalah mengetahui bahwa ada keseimbangan diantara terlalu banyak dan terlalu sedikit stres, atau menggunakan kata yang lebih tepat, kegairahan. Tanpa kegairahan, sebagai contoh sewaktu kita tidur, kita tidak mempunyai prestasi; ketika kegairahan meningkat maka prestasi akan juga meningkat. Jadi, kegairahan meningkatkan prestasi, walaupun hanya hingga suatu titik.

Ada masanya ketika kegairahan mulai mengganggu prestasi, yang kemudian akan mulai menyimpang. Menambah kegairahan pada titik ini dalam bentuk tekanan meningkat hanya akan menyebabkan prestasi menurun lebih jauh. Kita sudah mengetahui berapa besar stres yang kita perlakukan untuk membuat kita bergerak dan berapa banyak menjadi terlalu memberatkan, sehingga mengalahkan sasarannya. Sebagai contoh, banyak dari kita mengatakan bahwa kita bekerja baik dengan adanya batas waktu, ini membuat kita terus bergerak dan terus bergerak. Akan tetapi agar tersebut berguna, maka ditentukan batas waktu.

Berdasarkan penjelasan di atas, jelaslah bahwa stres yang sedang mampu meningkatkan kegairahan dan prestasi, sedangkan stres yang terlalu berat dirasakan individu justru akan melemahkan prestasi.

8. Tingkat Stres

Menurut *Psychology Foundation of Australia*, 2010 (dikutip dari Wahab, 2017), tingkatan stres dapat dibagi menjadi tiga tingkat diantaranya yaitu:

a. Stres Normal

Stres normal merupakan stres yang menjadi bagian alamiah dari kehidupan. Misalnya merasakan detak jantung yang lebih keras setelah beraktivitas, kelelahan setelah mengerjakan tugas, takut tidak lulus ujian.

b. Stres Ringan

Stres ringan merupakan stres yang dihadapi yang bisa berlangsung beberapa menit atau jam. Contohnya adalah dimarahi dosen, kemacetan. Stresor ini dapat menimbulkan gejala, antara lain kesulitan bernafas, bibir kering, lemas, keringat berlebihan ketika temperatur tidak panas, takut tanpa 21 ada alasan yang jelas, merasa lega jika situasi berakhir

c. Stres Sedang

Stres sedang merupakan stres yang berlangsung beberapa jam sampai beberapa hari. Misalnya perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan seseorang. Stresor ini dapat menimbulkan gejala yaitu, mudah merasa letih, mudah marah, sulit untuk beristirahat, mudah tersinggung, gelisah

d. Stres Berat

Stres berat merupakan situasi kronis dari stres yang dapat terjadi dalam beberapa minggu, seperti perselisihan dengan dosen atau teman secara terus menerus, penyakit fisik jangka panjang dan kesulitan finansial. Stresor ini dapat menimbulkan gejala yaitu, merasa tidak kuat lagi untuk melakukan kegiatan, mudah putus asa, kehilangan minat akan segala hal, merasa tidak dihargai, dan merasa tidak ada hal yang bisa diharapkan di masa depan.

e. Stres Sangat Berat

Stres sangat berat merupakan situasi kronis dari stres yang dapat terjadi dalam beberapa bulan dan dalam kurun waktu yang tidak dapat ditentukan. Biasanya seseorang tidak memiliki motivasi untuk hidup dan cenderung pasrah. Seseorang dalam tingkatan stres ini biasanya teridentifikasi mengalami depresi berat kedepannya.

Menurut Priyoto (2014) stres dibagi menjadi tiga tingkat, yaitu:

a. Stres Ringan

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu-lintas, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam. Stressor ringan biasanya tidak disertai timbulnya gejala.

Ciri-cirinya yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otot, perasaan tidak santai. Stres yang ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.

b. Stres Sedang

Berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga merupakan penyebab stres sedang.

Ciri-cirinya yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, penurunan konsentrasi, badan merasa ringan.

c. Stres Berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan financial yang berlangsung lama

karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal, mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis, sosial pada usia lanjut. Makin sering dan makin lama situasi stres makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan. Stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan tugas perkembangan.

Ciri-cirinya yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, ketakutan yang tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat, perasaan takut meningkat.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat stres adalah stres ringan, stres sedang, stres berat.

C. Divisi

1. Pengertian Divisi

Menurut KBBI divisi adalah bagian dari suatu perusahaan besar: pegawai Pertamina – Perkapalan. Divisi perusahaan adalah bagian-bagian didalam perusahaan yang menangani satu bidang tertentu dan memiliki fungsi dan kewenangan masing-masing. Pendek kata, divisi dalam perusahaan sering dikatakan sebagai unit bisnis. Divisi didalam perusahaan dipimpin oleh kepala divisi bagian (manajer) yang bertugas untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap divisi yang dipimpinya.

Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan terdapat delapan divisi yaitu divisi teknik, teknologi informasi, SDM dan umum, bisnis kapal, pelayanan terminal, usaha bongkar muat, pelayanan pelanggan, dan keuangan. PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan dipimpin oleh *general manager*, setiap atasan tentu memiliki bawahan yaitu asisten manajer, supervisor, dan

pelaksana untuk membantu menyelesaikan tugas agar tercapainya tujuan organisasi dalam perusahaan.

Divisi teknik terdapat dua bagian yaitu, fasilitas dan peralatan & instalasi. Pada divisi teknologi informasi terdapat dua bagian, yaitu operasi & dukungan teknis dan administrasi & layanan user. Divisi umum terdapat tiga bagian yaitu, sumber daya manusia, tata usaha & rumah tangga dan hukum & humas. Untuk divisi bisnis kapal terdapat dua bagian yaitu, pemanduan dan armada. Divisi pelayanan terminal terdapat tiga bagian, yaitu perencanaan & pengendalian operasi, pelayanan operasi I, pelayanan operasi II, pelayanan operasi III. Pada divisi usaha bongkar muat terdapat dua bagian yaitu, pelayanan bongkar muat dan administrasi & keuangan. Pada divisi pelayanan pelanggan terdapat dua bagian, yaitu pemasaran dan customer care. Pada divisi keuangan terdapat dua bagian yaitu, anggaran & akuntansi, perbendaharaan dan kemitraan & bina lingkungan.

Tugas dari para setiap divisi tentu berbeda, pada divisi teknik terdapat bagian fasilitas bertugas sebagai menangani perencanaan, pengendalian, perawatan dan pembangunan yang berkaitan dengan pelabuhan seperti dermaga, gudang dan sarana lainnya. bagian peralatan dan instalasi bertugas sebagai menangani masalah fasilitas bidang mesin dan yang berhubungan dengan listrik di pelabuhan. Pada divisi teknologi informasi pada bagian operasi dan dukungan teknis adalah instalasi jaringan melalui internet dari pengguna jasa ke PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sedangkan pada bagian administrasi dan layanan user adalah merangkum sistem laporan produksi pendapatan *link* dari cabang pelabuhan Belawan ke kantor pusat

Divisi umum bagian sumber daya manusia mereka memiliki tugas pengurusan tentang kepegawaian seperti kenaikan pangkat, kenaikan kelas, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain. Pada bagian tata usaha bertugas sebagai menangani masalah ketata usahaan seperti surat menyurat *internal* maupun *eksternal*. Sedangkan bagian hukum dan humas mereka bertugas menangani masalah hukum di wilayah pelabuhan, seperti masalah tanah di kawasan pelabuhan yang berhubungan mitra usaha maupun masyarakat

Divisi bisnis kapal bagian pemanduan mereka bertugas sebagai pelayanan pemanduan kapal mulai dari komunikasi saat kapal tiba di kawasan pelabuhan, posisi labuh jangkar, menentukan posisi sandar kapal hingga melayani pemanduan kapan kapal akan sampai sandar di dermaga. Pada bagian armada, menyiapkan sarana bantu untuk kapal sandar mulai mengantar jemput pandu dari pangkalan hingga sampai ke pangkalan kembali, sampai pelayanan untuk menyandarkan dan melepaskan kapal dari dermaga hingga ke dermaga kembali.

Divisi pelayanan terminal terdapat bagian perencanaan dan pengendalian operasi yang bertugas sebagai menyiapkan sarana sandar kapal yang akan melakukan kegiatan bongkar muat. Pada bagian pelayanan operasi I mereka bertugas menyiapkan sarana gudang tertutup untuk barang yang tidak boleh terkena air hujan maupun panas. Bagian pelayanan operasi II bertugas sebagai menyiapkan sarana gudang terbuka untuk barang-barang yang tidak terpengaruh oleh cuaca.

Divisi usaha bongkar muat pada bagian pelayanan bongkar/muat memiliki tugas menangani kesiapan kegiatan hingga laporan ke komersial untuk pra nota. Dan bagian administrasi & keuangan adalah produksi pendataan bongkar muat

dari tiap divisi pada kantor cabang ke divisi informasi teknologi. Pada divisi pelayanan pelanggan bagian pemasaran bertugas sebagai menangani masalah kontrak sewa tanah, gudang dan jasa pelabuhan. Untuk bagian *customer care* memiliki tugas sebagai menangani pra nota jasa pelabuhan dari penggunaan jasa pandu, tunda, dermaga dan alat-alat bongkar dan muat gudang.

Divisi keuangan bagian akuntansi memiliki tugas menangani masalah keuangan cabang belawan dan meneruskan ke kantor direksi. Untuk bagian perbendaharaan bertugas sebagai menangani pendapatan jasa pelabuhan hingga menjadi nota rampung dengan sistem informasi teknologi. Dan pada bagian kemitraan dan bina lingkungan adalah membantu memasukan ekonomi lemah melalui simpan pinjam dari Pelabuhan Indonesia I cabang Belawan kepada pengusaha-pengusaha kecil.

NO	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1.	Divisi Teknik	9
2.	Divisi Teknologi Informasi	8
3.	Divisi Bisnis Kapal	7
4.	Divisi Pelayanan Terminal	21
5.	Divisi SDM dan Umum	13
6.	Divisi Usaha Bongkar Muat	8
7.	Divisi Pelayanan Pelanggan	8
8.	Divisi Keuangan	23

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa divisi ialah bagian dari suatu perusahaan dan pada tiap divisi di perusahaan tersebut juga memiliki tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda.

D. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Divisi Pada Karyawan

Menurut Hasibuan (Ritonga Azhari Azhmi, 20016), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran

maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Setiap karyawan akan ditempatkan dimasing masing tugas atau pembagian kerja sesuai dengan keahlian mereka atau pembagian group pada setiap karyawan yang dinamakan divisi. Menurut KBBI divisi adalah bagian dari suatu perusahaan besar: pegawai Pertamina – Perkapalan. Divisi perusahaan adalah bagian-bagian didalam perusahaan yang menangani satu bidang tertentu dan memiliki fungsi dan kewenangan masing-masing.

Untuk divisi teknik terdapat dua bagian yaitu, fasilitas dan peralatan & instalasi. Pada divisi teknologi informasi terdapat dua bagian, yaitu operasi & dukungan teknis dan administrasi & layanan user. Divisi umum terdapat tiga bagian yaitu, personalia, hukum dan humas, tata usaha. Untuk divisi bisnis kapal terdapat dua bagian yaitu, pemanduan dan armada. Divisi pelayanan terminal terdapat tiga bagian, yaitu perencanaan & pengendalian operasi, pelayanan operasi I, pelayanan operasi II, pelayanan operasi III. Pada divisi usaha bongkar muat terdapat dua bagian yaitu, pelayanan bongkar muat dan administrasi & keuangan. Pada divisi pelayanan pelanggan terdapat dua bagian, yaitu pemasaran dan *customer care*. Pada divisi keuangan terdapat dua bagian yaitu, anggaran & akuntansi, perbendaharaan dan kemitraan & bina lingkungan.

Stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang positif (*eustress*). Sebaliknya, “Stressor” yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vetty Elmira Roosalien pada tahun 2005 di Surabaya menyatakan bahwa karyawan divisi operasi

merasakan stresor paling tinggi dan berbeda dengan divisi kerja yang lain karena pada divisi ini tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawannya lebih berat secara fisik maupun ditinjau dari keselarasan yang harus ditanggung.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Dengan asumsi stres kerja yang dialami pada divisi pelayanan pelanggan lebih tinggi di bandingkan divisi lain.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang menjadi inti penelitian yaitu stres kerja. Untuk kepentingan penelitian ini, maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara menyebarkan skala tentang stres kerja. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif yang ingin melihat perbedaan stres kerja (variabel terikat) ditinjau dari divisi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel utama dalam penelitian ini adalah:

Variabel Terikat : Stres Kerja

A. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang bisa mempengaruhi emosi, fisik, psikis dan bisa menghambat proses berfikir seseorang. Seseorang yang mengalami stres kerja bisa mengalami kelelahan fisik maupun psikis. Stres kerja merupakan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, cemas, tegang, gugup dan lain-lain. Stres kerja diukur dengan menggunakan skala yang dipersiapkan oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek stres kerja yaitu : aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek tingkah laku.

B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam hal ini populasi dalam sebuah penelitian dianggap sangat penting. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan yang berjumlah 97 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan yang berjumlah 56 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* atau *sampling jenuh* yang artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2014). Hal yang mendasari peneliti menggunakan teknik ini karena jumlah populasi tidak mencapai 100 orang.

C. Metode dan Alat Pengumpul Data

Pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh data yang diperlukan, dalam penelitian ini digunakan metode skala pengukuran. Penelitian ini menggunakan skala stres kerja. Dalam proses pengukuran peneliti menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Stres Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek stress kerja yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman (dikutip dari Permatasari, 2016) meliputi:

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

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

- c) Aspek tingkah laku (*behavioral*). Pada aspek ini stress kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa symptoms perilaku pada aspek tingkah laku adalah penundaan, menghindari pekerjaan, absensi, menurunnya performansi dan produktivitas, makan secara berlebihan/hilang, tindakan berlebihan, menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga, tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

Sistem penilaian stres kerja untuk item *favorable* berdasarkan skala likert adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk jawaban sesuai (S), nilai 4 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable* nilai 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS), nilai 2 untuk jawaban sesuai (S), nilai 3 untuk jawaban tidak sesuai (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS)

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Azwar (dikutip dari Asril, 2010) mengatakan bahwa Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi

alat ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal dengan mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Penggunaan teknik ini adalah untuk melihat hubungan diantara variable-variabel dalam penelitian dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel Y

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reability*, pengukuran yang mempunyai realibilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang

reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabel adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar dikutip dari Asril, 2010). Pengertian reliabilitas menurut Sugiono (2014) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda. Butir pernyataan dalam bentuk pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Maka rumus yang digunakan adalah :

$$r_{tt} = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan :

r_{tt} = indeks reliabilitas alat ukur

1 = konstanta bilangan

Mki = mean kuadrat antar butir

Mks = mean kuadrat antar subjek

G. Metode Analisis Data

Langkah selanjutnya setelah melakukan pengumpulan data adalah melaksanakan analisis data yang bertujuan untuk menyederhanakan dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis varians 1 (satu) jalur atau Anava A dengan maksud melihat perbedaan Stres Kerja yang Ditinjau dari

Divisi pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) I Medan. Untuk mempermudah pemahaman maka berikut ini akan digunakan design penelitian, sebagai berikut:

A	
A1	A2
Y	Y

Keterangan :

A : Perbedaan

A1 : Stres Kerja

A2 : Ditinjau dari Divisi

Y : pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) I Cabang Belawan

Sebelum data dianalisis dengan menggunakan anava A (Anava-1 Jalur), maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Homogenitas, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah kedua kelompok yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogeny ataau memiliki tingkat varians data yang sama atau berbeda.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala *likert* berupa angket sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram *IMB SPSS Statistics 21 (Statistical Package for the social Sciences for windows)*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dikemukakan segala langkah-langkah yang telah dilakukan selama penelitian dilaksanakan, sampai beberapa bagian lainnya, yaitu: (A) Orientasi Kanchah Penelitian, (B) Persiapan penelitian, (C) Pelaksanakan Penelitian, (D) Analisis Data dan Hasil Penelitian, (E) Pembahasan.

A. Orientasi Kanchah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Belawan , yang menjadi sampel penelitiannya adalah para karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yag berjumlah 48 orang.

1. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Belawan

PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) lahir melalui berbagai perubahan bentuk usaha dan status hukum perusahaan jasa kepelabuhanan. Pada tahun 1945-1951 perusahaan berada di dalam wewenang Departemen Van Scheepvaart (suatu badan peninggalan pemerintah Belanda) yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhanan yang dilaksanakan oleh Haven Bedrijf. Pada tahun 1952 sampai dengan tahun 1959, pengelolaan pelabuhan dilaksanakan oleh Jawatan Pelabuhan.

Sejak tahun 1960 pengelolaan pelabuhan umum di Indonesia dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara di bawah pengendalian pemerintah. Bentuk Badan Usaha Milik Negara yaitu Perusahaan Negara Pelabuhan yang diberi kewenangan untuk mengelola pelabuhan umum sejak tahun 1960 sampai dengan tahun 1993

telah mengalami beberapa perubahan, disesuaikan dengan arah kebijaksanaan pemerintah dalam rangka menunjang pembangunan nasional dan mengimbangi pertumbuhan permintaan layanan jasa kepelabuhanan yang dinamis.

Sejarah perusahaan sejak tahun 1960 sampai dengan sekarang adalah tahun 1960-1963 : Pengelolaan pelabuhan umum dilakukan oleh Perusahaan Negara (PN) Pelabuhan I-VIII berdasarkan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 1960. Tahun 1964-1969 : Aspek komersil dari pengelolaan pelabuhan tetap dilakukan oleh PN Pelabuhan, tetapi kegiatan operasional pelabuhan dikoordinasikan oleh lembaga pemerintah yang disebut Port Authority.

Tahun 1969-1983 : Pengelolaan sebagian besar pelabuhan umum dilakukan oleh Badan Pengusahaan Pelabuhan (BPP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 1969. PN Pelabuhan dibubarkan dan lembaga pemerintah Port Authority menjadi BPP. Tahun 1983-1992 : Pengelolaan pelabuhan umum dibedakan antara pelabuhan umum yang diusahakan dan pelabuhan umum yang tidak diusahakan.

Pengelolaan pelabuhan umum yang diusahakan dilakukan oleh Perusahaan Umum (Perum) Pelabuhan, sedangkan pengelolaan pelabuhan umum yang tidak diusahakan dilakukan oleh unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 1983. Perum Pelabuhan I merupakan salah satu dari empat Perum Pelabuhan di Indonesia yang mengelolapelabuhan-pelabuhan yang diusahakan dan dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1983. Tahun 1992 hingga sekarang : Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 tanggal 19 Oktober 1991 tentang pengalihan status Perusahaan Pelabuhan menjadi

Perusahaan Perseroan (Persero), maka bentuk Perusahaan Umum Pelabuhan diubah menjadi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I, sesuai akte pendirian/Anggaran Dasar yang dibuat Notaris Robert Purba, SH tanggal 02 Januari 1999 sebagaimana dimuat dalam Berita Negara TI tanggal 01 November 1994 No. 87 Tambahan Berita Negara RI tanggal 02 Januari 1999 No. 01.

Pelabuhan Belawan tidak dapat dipisahkan dengan Bandar Labuhan Deli. Karena Labuhan Deli merupakan cikal bakal lahirnya Pelabuhan Belawan. Labuhan Deli dulunya merupakan pusat pemerintahan Kerajaan Deli yang kesohor di kawasan Sumatera Timur. Bandar Labuhan Deli terletak di tepi Sungai Deli. Disebelah utara mengalir Sungai Belawan.

Menurut sejarah, Labuhan Deli adalah bekas Kota Cina, ibukota Kerajaan Haru yang di hancurkan Kerajaan Majapahit pada abad ke-14. Semula nama Labuhan yang berada di tepi Sungai Deli adalah Deli. Namun karena berfungsi sebagai pelabuhan, maka disebut Labuhan Deli. Tidak banyak peninggalan sejarah yang berkaitan dengan pelabuhan di Labuhan Deli. Toh, masih terdapat sebuah bangunan lama di tepi Sungai Deli yang dulu merupakan tempat berlabuh kapal yang disebut dengan boom. Disamping itu, ada beberapa rumah toko yang pernah di tempati para pedagang asing.

Labuhan Deli adalah sebuah bandar yang sangat ramai, kendati sebelumnya merupakan pusat pemerintahan Kerajaan Deli pada awal abad ke-19. Disamping itu Labuhan Deli juga menjadi pusat perdagangan. Pada tahun 1915 pelabuhan Labuhan Deli di pindahkan ke Belawan yang terletak di tepi Sungai Belawan. Hal ini di sebabkan karena Sungai Deli kian dangkal sehingga menghambat kapal masuk alur Sungai Deli menuju pelabuhan Deli. Lokasi pelabuhan adalah belawan

lama yang masih berfungsi sebagai terminal general *cargo* dan sebagian menjadi pangkalan Angkatan Laut. Setelah kemerdekaan Belanda membangun dermaga Belawan Lama hingga mencapai panjang 602 meter dan lebar 9-20 meter. Oleh Belanda dermaga Belawan Lama di pergunakan untuk sandar berbagai jenis kapal, baik kapal kargo maupun kapal penumpang.

Karena Pelabuhan Belawan kian sibuk, Pemerintah membangun dermaga di Ujung Baru dengan panjang 1.659,75 meter dan lebar 14-20 meter dan dermaga Citra dengan panjang 625 meter dan lebar 14 meter. Sehubungan dengan itu pada awal tahun 1980 pemerintah mulai menyusun rencana pengembangan Pelabuhan Belawan. Saat itu Ditjen Perhubungan Laut diberi tugas menyusun perencanaan pembangunan terminal petikemas di Gabion Belawan. Dana berasal dari Bank Dunia.

Pembangunan dilaksanakan secara bertahap. Tahap pertama dilakukan pekerjaan pengerukan alur dan kolam pelabuhan dan reklamasi lahan untuk pembangunan dermaga dan lapangan penumpukan. Kemudian di tata aspek organisasi yaitu membentuk Divisi Unit Terminal Petu Kemas (UTPK) di bawah organisasi Cabang Pelabuhan Belawan. Divisi UTPK berdiri pada 1 September 1984 dan mengemban tugas mempersiapkan rencana pengoperasian terminal petikemas Belawan. Akhirnya terminal petikemas Belawan mulai beroperasi pada 10 februari 1985, kendati kegiatan bongkar muat petikemas di lakukan dengan menggunakan *crane* kapal.

a. Profil Perusahaan

- 1) Nama Perusahaan : PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)
Cabang Belawan
- 2) Nama *General Manager* Perusahaan : Yarham Harid
- 3) Alamat : Jl. Sumatera No. 1 Belawan,
Sumatera Utara
- 4) Desa/Kelurahan : Belawan I
- 5) Kecamatan : Medan Belawan
- 6) Kode pos : 20411
- 7) Telephon : (061) 6941919, 6941412
- 8) E Mail Perusahaan : belawan@inaport1.co.id
- 9) Status Perusahaan : BUMN
- 10) Tahun berdiri : 1915

b. Visi : menjadi nomor satu di bisnis kepelabuhan di Indonesia

c. Misi : menyediakan jasa kepelabuhan yang terintegrasi, berkualitas dan bernilai tambah untuk memacu pertumbuhan ekonomi wilayah

B. Persiapan Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang meliputi persiapan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan tempat untuk dilaksanakannya penelitian dan persiapan alat ukur sebagai instrument pengumpulan data.

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu peneliti mempersiapkan surat izin penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat penelitian yang dibuat oleh peneliti selesai pada tanggal 7 Agustus 2018 dengan nomor 1521/FPSI/01.10/VIII/2018. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai dilanjutkan dengan memberikan surat izin untuk melakukan pengambilan data kepada pihak perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sebagai tempat diadakannya penelitian dan dilanjutkan dengan mempersiapkan alat ukur instrument pengumpulan data penelitian.

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Setelah melakukan persiapan administrasi, peneliti juga melakukan persiapan alat ukur penelitian dari tanggal 8 Agustus – 13 Agustus 2018 untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang disusun berdasarkan stres kerja menurut (dikutip dari Permatasari, 2016) yaitu, aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek tingkah laku yang terdiri dari 76 item.

Tabel 1. Distribusi Butir Skala Stres Kerja (Sebelum Uji Coba)

No	Aspek Stres Kerja	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	Fisik mudah merasa lelah	1, 27, 51	22, 28, 50	30
		Sering merasa pusing	2, 26, 68	23, 52, 56	
		Mengalami gangguan tidur	3, 53, 54,	24, 25, 29	
		Mudah berkeringat	30, 31, 69	4, 55, 57	
		Detak jantung lebih cepat dari biasanya	32, 58, 59	5,70, 71	
2.	Aspek Psikologis	Mudah merasa cemas	6, 9, 35	7, 33, 34	30
		Merasa bingung	8, 62, 76	36, 60, 72	
		Kurangnya konsentrasi	12, 61, 63	37, 44, 73	
		Menjadi mudah marah	10, 38, 43	13, 39, 64	
		Menjadi sensitif	40, 65, 75	14, 66, 74,	
3.	Aspek Tingkah Laku	Menunda pekerjaan	11, 42, 49	15, 16, 41	16
		Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga	48, 18, 67	17, 21, 45	
		Tidak berminat berhubungan dengan orang lain	20, 47	19, 46	
Jumlah			38	38	76

C. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan tanggal 10 Agustus 2018 pada karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sebanyak 97 orang. Angket disebar sebanyak 56 eksemplar yaitu skala stres kerja yang dianalisis menggunakan *SPSS 21.0 for windows* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari skala stres kerja. Penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan *try out* terpakai dimana data penelitian pada saat uji coba alat ukur dapat sekaligus dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya.

Proses pelaksanaan penelitian ini adalah : langkah yang pertama, peneliti mendatangi para karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan untuk meminta izin kepada mereka dan juga menyampaikan tujuan penelitian ini untuk menyebarkan angket penelitian. Peneliti kemudian membagikan angket pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang berjumlah 97 orang yang terdiri dari 8 divisi tetapi, pada penelitian ini saya hanya diizinkan untuk menyebar angket kepada 7 orang pada tiap divisi.

Langkah kedua, peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan maksud dan juga tujuan penelitian kepada subjek. Langkah ketiga, peneliti menjelaskan bagaimana cara pengisian angket dan menanyakan hal-hal yang belum jelas kepada para karyawan lalu menunggu hingga selesai. Setelah angket terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap butir-butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembar.

Kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindah ke program *Microsoft Excel 2016* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Setelah memasukkan data kedalam *Microsoft*

Excel 2016 selesai, selanjutnya adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui jumlah aitem yang valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian, dibantu oleh program *IBM SPSS 21 for Computer*. Berikut adalah tabel hasil uji validitas, serta aitem yang gugur dalam uji tersebut:

Tabel 2. Distribusi Skala Stres Kerja (Setelah Uji Coba)

No	Aspek Stres Kerja	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah Valid
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Aspek Fisiologis	Fisik mudah merasa lelah	1, 51	27	22, 28, 50	-	21
		Sering merasa pusing	2, 26, 68	-	23	52, 56	
		Mengalami gangguan tidur	3, 53, 54	-	-	24, 25, 29	
		Mudah berkeringat	30, 31, 69	-	4	55, 57	
		Detak jantung lebih cepat dari biasanya	32, 58, 59	-	5, 71	70	
2.	Aspek Psikologis	Mudah merasa cemas	6, 35	9	33	7, 34	21
		Merasa bingung	8, 62, 76	-	36	60, 72	
		Kurangnya konsentrasi	12, 61, 63	-	44, 37, 73	-	

		Menjadi mudah marah	10, 38, 43	-	64	13, 39	
		Menjadi sensitif	40, 65, 75	-	66	14, 74	
3.	Aspek Tingkah Laku	Menunda pekerjaan	11, 42	49	15	16, 41	8
		Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga	18, 67	48	45	17, 21	
		Tidak berminat berhubungan dengan orang lain	20, 47	-	-	19, 46	
Jumlah			34	4	16	22	50

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur skala stres kerja dari 76 aitem, terdapat 26 aitem yang gugur memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $< 0,3$; yaitu aitem nomor 7, 9, 13, 14, 16, 17, 19, 21, 24, 25, 27, 29, 34, 39, 41, 46, 48, 49, 52, 55, 56, 57, 60, 70, 72, 74. Dan 50 aitem lainnya valid memiliki skor *Corrected Item-Total Correlation* (indeks daya beda r_{xy}) $\geq 0,3$; dengan skor bergerak dari $r_{bt} = 0.300$ sampai $r_{bt} = 0.796$, dengan skor reliabilitas (keandalan) *Cronbach Alpha* 0.934, yang berarti skala stres kerja tergolong reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Skala	Jumlah Aitem	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	76	0,934	Reliabel

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisis Varian 1 Jalur, dimana dengan teknik ini akan dilihat bagaimana stres kerja karyawan ditinjau dari divisir. Sebelum data di analisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel tingkat stres yang menjadi pusat perhatian, yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji homogenitas. Pengujian asumsi dan analisis data ini menggunakan bantuan program komputer yaitu *IBM SPSS 21*.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Untuk mengetahui variabel stres kerja apakah mengikuti sebaran normal yang berdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal atau tidak. Sebagai kriterianya untuk variabel stres kerja yang menggunakan skala likert. Apabila $p > 0,05$ sebarannya dinyatakan

normal, sebaliknya dinyatakan apabila $p < 0,05$ sebarannya dinyatakan tidak normal.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	SB/SD	K-S	P	Keterangan
Stres kerja	97,54	20,335	1,071	0,201	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SB = Simpangan Baku (Standart Deviasi)

P = Peluang Terjadinya Kesalahan (Signifikansi)

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk mengetahui apakah subjek penelitian bersifat homogen. Berdasarkan uji homogenitas varians diketahui bahwa subjek penelitian berasal dari sampel yang homogen. Sebagai kriterianya apabila nilai signifikan atau p beda $> 0,050$ maka dinyatakan homogen dan apabila nilai signifikan atau p beda $< 0,050$ maka dinyatakan tidak homogen. Berikut ini merupakan tabel rangkuman hasil perhitngan uji homogenitas varians:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians

Variabel	Uji Homogenitas (Levene Statistic)	Sig	Keterangan
Stres Kerja	0,404	0,895	Homogen

c. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis 1 Jalur, diketahui ada perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi dinyatakan diterima. Hasil perhitungan analisis 1 Jalur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis 1 Jalur

Sumber	JK	Db	F	Sig
Antar A	8476,214	48	4,074	0,001

Keterangan :

Antar A : Antar Stres kerja

JK : Jumlah Kuadrat

Db : Derajat Kebebasan

F : Koefisien Perbedaan

Sig : Signifikansi

2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel stres kerja, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 50 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(50 \times 1) + (50 \times 4)\} : 2 = 125$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif analisis 1 Jalur diketahui bahwa stres kerja divisi teknik mean empiriknya adalah 90.00, stres kerja divisi teknologi informasi mean empiriknya adalah 89.00, stres kerja divisi bisnis kapal mean empiriknya adalah 97.57, stres kerja divisi pelayanan terminal mean empiriknya adalah 94.43, stres kerja divisi SDM dan Umum mean empiriknya adalah 98.14, stres kerja divisi usaha bongkar muat mean empiriknya adalah 86.86, stres kerja divisi pelayananan pelanggan mean empiriknya adalah 128,43 dan stres kerja divisi keuangan mean empiriknya adalah 95,86.

c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui kondisi stres kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing. Stres kerja divisi teknik SD nya adalah 17.426, stres kerja divisi teknologi informasi SD nya adalah 11.561, stres kerja divisi bisnis kapal SD nya adalah 17.813, stres kerja divisi pelayanan terminal SD nya adalah 19.165, stres kerja divisi SDM dan Umum SD nya adalah 15.060, stres kerja divisi usaha bongkar muat SD nya adalah 13.434, stres kerja divisi pelayananan pelanggan

SD nya adalah 18.100 dan stres kerja divisi keuangan SD nya adalah 22.829.

Besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel stres kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka stres kerja tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka stres kerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka stres kerja tergolong rendah/kurang baik.

Besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel stres kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka stres kerja tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka stres kerja tergolong rendah. Gambaran selengkapnya mengenai perbandingan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan mean/nilai rata-rata empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SB / SD	Nilai Rata-Rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Divisi Teknik	17,426	125	90,00	Rendah
Divisi Teknologi Informasi	11,561	125	89,00	Rendah
Divisi Bisnis Kapal	17,813	125	97,57	Rendah
Divisi Pelayanan Terminal	19,165	125	94,43	Rendah
Divisi SDM dan Umum	15,060	125	98,14	Rendah
Divisi Usaha Bongkar Muat	13,434	125	86,86	Rendah
Divisi Pelayanan Pelanggan	18,100	125	128,43	Sedang Cenderung Tinggi
Divisi Keuangan	22,829	125	95,86	Rendah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa, terdapat perbedaan stres karyawan pada setiap divisi. Terlihat pada divisi pelayanan pelanggan yang memiliki stres tingkat sedang cenderung tinggi atau sedang. Dengan mean hipotetik 125 lebih kecil dari mean empirik 128,43 tidak lebih dari standar deviasi yaitu 18,100. Kemudian tingkat stres karyawan yang rendah pada divisi usaha bongkar dan muat dengan mean hipotetik 125 dan mean empirik 86,86 tidak lebih dari satu standar deviasi yaitu 13,434.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan dari analisis 1 Jalur, diketahui ada perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi dinyatakan diterima.

Pada penelitian ini terdapat uji normalitas dengan nilai $p = 0,201$ dimana nilai $p > 0,050$. Pada uji homogenitas varians diketahui bahwa subjek penelitian berasal dari sampel yang homogen dengan nilai $p = 0,895 > 0,050$. Sebagai kriterianya apabila $p \text{ beda} > 0,050$ maka dinyatakan homogen. Selain itu berdasarkan hasil uji mean hipotetik diketahui bahwa tingkat stres dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang berjumlah 50 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(50 \times 1) + (50 \times 4)\} : 2 = 125$.

Berdasarkan hasil perbandingan antara mean hipotetik dengan mean empirik pada penelitian ini diketahui bahwa karyawan divisi pelayanan pelanggan

memiliki stres kerja yang lebih tinggi di bandingkan divisi teknik, divisi teknologi informasi, divisi bisnis kapal, divisi pelayanan terminal, divisi SDM dan umum, divisi usaha bongkar muat dan divisi keuangan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vetty Elmira Roosalien pada tahun 2005 di Surabaya menyatakan bahwa karyawan divisi operasi merasakan stresor paling tinggi dan berbeda dengan divisi kerja yang lain karena pada divisi ini tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawannya lebih berat secara fisik maupun ditinjau dari keselarasan yang harus ditanggung.

Menurut Stephen P. Robbins (dikutip dari Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana 2016) bahwa stress kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikannya sebagai tidak pasti tetapi penting. Menurut Marihot (dikutip dari Ella Dona Fita, 2017) stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosi yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Hal ini sesuai dengan kenyataan bahwa karyawan merasa stres pada saat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan juga adanya kendala pada pekerjaan tersebut.

Pada hasil analisis data diketahui bahwa perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi yang memiliki tingkat stres sedang pada divisi pelayanan pelanggan. Ciri-ciri yang timbul dari Kock (dalam Isnaini, 2010) diantaranya adalah, secara fisik seperti (denyut jantung semakin kencang, seluruh tubuh terasa kaku, sesak nafas),

secara psikologis seperti (stres akan menunjukkan reaksi emosional seperti perasaan cemas, selalu ingin marah dan depresi).

Selain berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan, peneliti juga melakukan observasi atau pengamatan kepada karyawan pada tiap divisi selama penelitian berlangsung. Hasilnya terlihat bahwa karyawan menunjukkan ciri-ciri yang sama dengan ciri-ciri tingkat stres sedang. Diantara ciri yang terlihat pada stres sedang adalah, mudah merasa letih karena terlihat melipat tangan dan kepala menyandar di atas meja terlihat bahwa beberapa karyawan tidak bersemangat karena sudah merasa lelah dan terlihat juga susah untuk berkonsentrasi dan sulit untuk beristirahat akibat pekerjaan yang harus diselesaikan berdasarkan sesuai dengan target yang ditentukan.

Peneliti juga melakukan wawancara pada salah satu karyawan pada divisi pelayanan pelanggan. Hal ini bertujuan untuk menambah data mengenai stres kerja. Berikut kutipan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan :

“kek mana ya dek, pening kali la kakak dek kalo dibilang capek, stres, pening uda jelas kali lah yakan cuma mau gak mau lah yakan dek dijalani karna kan memang uda kewajiban. Belum lagi deadline, belum lagi ganti prosedur dari atasan. Bagian kami lagi hampir tiap divisi itu laporannya mau gak mau kan prosesnya melalui kami jadi ya pekerjaan di divisi umum ini lebih berat dibanding yang lainnya dek. Mau dibiarkan aja kerjanya gak mungkin dek tapi butuh tidur juga tapi kalo mau tidur pun deadline kerjaan juga yang tepikir kakak.” (wawancara3. 23.03.2018).

Berdasarkan kutipan wawancara diatas, terlihat ciri-ciri karyawan yang mengalami tingkat stres sedang. Diantara ciri yang didapatkan adalah, karyawan mengalami kelelahan, merasa cemas, dan mengalami gangguan tidur.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hal ini dilihat berdasarkan nilai atau koefisien perbedaan Anava dengan koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian maka hipotesis yang berbunyi ada perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi dinyatakan diterima.
2. Berdasarkan analisis data, tingkat stres pada divisi pelayanan pelanggan lebih tinggi. Stres kerja divisi teknik SD nya adalah 17.426, stres kerja divisi teknologi informasi SD nya adalah 11.561, stres kerja divisi bisnis kapal SD nya adalah 17.813, stres kerja divisi pelayanan terminal SD nya adalah 19.165, stres kerja divisi SDM dan Umum SD nya adalah 15.060, stres kerja divisi usaha bongkar muat SD nya adalah 13.434, stres kerja divisi pelayanan pelanggan SD nya adalah 18.100 dan stres kerja divisi keuangan SD nya adalah 22.829.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

1. Kepada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Belawan

Disarankan kepada karyawan, apabila mengalami masalah baik dalam pekerjaan maupun lingkungan dan merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan sebaiknya jangan sungkan untuk berbagi cerita atas apa yang anda rasakan dan juga apabila anda merasa tertekan atas tuntutan pekerjaan sebaiknya jangan sungkan untuk meminta tolong terhadap teman anda dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kemudian disarankan untuk mengatur waktu dengan baik agar pekerjaan tidak semakin menumpuk.

2. Kepada Perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) I Cabang Belawan

Di harapkan dapat memberikan perhatian dan pemecahan masalah yang tepat terhadap karyawan yang memperlihatkan gejala stres kerja. Penanggulangan yang tepat dapat mengurangi pengaruh buruk dari stres, membiasakan pegawai untuk segera memberikan hasil tugas yang diberikan kepadanya, memberikan pelatihan untuk bekerja cepat dan penyelesaian yang efisien, sehingga tidak akan muncul kecemasan karena tugas belum selesai, yang pada akhirnya pekerjaan tidak terlihat bertele-tele yang sehingga pekerjaan tidak akan terasa membosankan,

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar dapat dilakukan penelitian menggunakan analisisnya dengan cara manual (*nonparametrik*).

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). *Psikologi Kerja*. Cetakan ke-5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anggraini, Nuri. (2014). *Perbedaan Stres Kerja Antara Perawat Rumah Sakit Jiwa dengan Perawat Rumah Sakit Umum*. Universitas Medan Area. Medan
- Asril. (2010). *Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru
- Chairizal, N.T., Ningsih, S.D. S.E, MBA., Dra, Nuryanti, Msi. (2014). *Pengaruh Stres dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru*. Vol. 1, No. 2.
- Fita, Dona, Ella. (2017). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Terhadap Perawat Wanita Pada RSUD. A. Wahab Sjahranie Samarinda*. Vol. 5, No. 2.
- H, Sutrisno, Edy. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya*. Vol. 14, No. 4.
- Isnaini, Faisal. (2010). *Perbedaan Stres antara Anak yang Sekolah di SD Reguler dengan Anak yang Sekolah di SD Full Day School*. Universitas Medan Area. Medan.
- Janiesisca. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marcopolo Shipyard Di Kota Batam*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Akademi Akuntansi Permata Harapan. Batam
- Mahardiai, Yoanisa., Pradhanawati, Ari. (2013). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang*. Vol. 2, No. 1.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Noor, N.N., Rahardjo, Kusdi., Ruhana, Ika. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Jawa Timur di Surabaya)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 31, No. 1. Malang.
- Permatasari, I.A. (2016). *Hubungan Antara Prokrastinasi Kerja Dengan Stres Kerja Pada PNS*.

- Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stress*. Nuha Medika. Yogyakarta
- Riandy. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda*. Vol. 4, No. 4.
- Rizkiyani, Dwi., Saragih, R. Susanti. (2012). *Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasalahatan*. Vol. 12, No. 1.
- Ritonga, Azhari, Azhmi. (2016). *Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Universitas Medan Area. Medan
- Roosalien, Elmira Veti. (2005). *Perbedaan Stresor Ditinjau dari Jabatan dan Divisi Kerja*. Universitas Surabaya. Surabaya
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sukoco, A.S. (2014). *Hubungan Sense of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. Universitas Surabaya. Surabaya
- Surati. (2006). *Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Locus Of Control Internal dan Eksternal pada PT. Indojoya Agri Nusa Cabang Medan*. Universitas Medan Area. Medan
- Tunjungsari, Peni. (2011). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Vol. 1, No. 1
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-2. Bandung: Pustaka Setia.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007  
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016  
VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025  
VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034  
VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043  
VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052  
VAR00053 VAR00054 VAR00055
```

```
VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064  
VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR00070 VAR00071 VAR00072 VAR00073  
VAR00074 VAR00075 VAR00076
```

```
/SCALE('Stres Kerja') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created		14-AUG-2018 20:50:08
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

<p>Syntax</p>	<p>Cases Used</p> <p>Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p> <p>RELIABILITY</p> <pre> /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 VAR00061 VAR00062 VAR00063 VAR00064 VAR00065 VAR00066 VAR00067 VAR00068 VAR00069 VAR00070 VAR00071 VAR00072 VAR00073 VAR00074 VAR00075 VAR00076 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
<p>Resources</p>	<p>Processor Time 00:00:00,03</p> <p>Elapsed Time 00:00:00,03</p>

[DataSet0]

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	56	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	56	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	76

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1,96	,873	56
VAR00002	2,13	,689	56
VAR00003	2,41	,654	56
VAR00004	2,05	,796	56
VAR00005	2,09	,640	56
VAR00006	2,07	,759	56
VAR00007	1,98	,587	56
VAR00008	1,93	,759	56
VAR00009	2,80	,903	56
VAR00010	1,80	,644	56
VAR00011	1,71	,889	56
VAR00012	1,96	,538	56
VAR00013	2,07	,568	56
VAR00014	2,11	,593	56
VAR00015	1,68	,606	56
VAR00016	2,09	,581	56
VAR00017	1,88	,662	56
VAR00018	2,00	,739	56

VAR00019	1,88	,605	56
VAR00020	2,09	,695	56
VAR00021	2,45	,658	56
VAR00022	1,46	,602	56
VAR00023	2,00	,688	56
VAR00024	2,30	,761	56
VAR00025	2,45	,737	56
VAR00026	2,18	,765	56
VAR00027	2,41	,826	56
VAR00028	1,70	,601	56
VAR00029	2,02	,556	56
VAR00030	1,82	,789	56
VAR00031	1,93	,628	56
VAR00032	2,23	,894	56
VAR00033	1,77	,504	56
VAR00034	2,64	,749	56
VAR00035	2,11	,705	56
VAR00036	1,80	,749	56
VAR00037	1,79	,594	56
VAR00038	1,63	,843	56
VAR00039	2,18	,636	56
VAR00040	2,13	,507	56
VAR00041	2,21	,563	56
VAR00042	1,86	,699	56
VAR00043	1,86	,749	56
VAR00044	1,77	,539	56
VAR00045	1,64	,616	56
VAR00046	1,95	,672	56
VAR00047	1,82	,855	56
VAR00048	2,27	,618	56
VAR00049	2,63	,702	56
VAR00050	2,13	,507	56
VAR00051	2,00	,714	56
VAR00052	3,11	,802	56
VAR00053	2,39	,779	56
VAR00054	2,29	,706	56
VAR00055	2,09	,695	56
VAR00056	1,82	,575	56
VAR00057	2,30	,737	56
VAR00058	2,05	,724	56
VAR00059	1,91	,769	56
VAR00060	1,88	,429	56
VAR00061	2,30	,685	56
VAR00062	2,11	,493	56
VAR00063	2,18	,636	56
VAR00064	1,54	,503	56
VAR00065	2,14	,645	56
VAR00066	1,84	,596	56
VAR00067	1,77	,831	56
VAR00068	2,05	,724	56
VAR00069	1,73	,798	56
VAR00070	2,21	,653	56
VAR00071	1,86	,444	56
VAR00072	2,20	,724	56
VAR00073	1,86	,554	56
VAR00074	1,96	,503	56
VAR00075	1,88	,896	56
VAR00076	2,14	,819	56

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	153,45	430,433	,790	,931
VAR00002	153,29	444,353	,516	,933
VAR00003	153,00	442,836	,601	,932
VAR00004	153,36	446,125	,388	,933
VAR00005	153,32	450,186	,339	,934
VAR00006	153,34	440,919	,574	,932
VAR00007	153,43	456,431	,121	,935
VAR00008	153,48	440,763	,579	,932
VAR00009	152,61	452,679	,164	,935
VAR00010	153,61	443,079	,601	,932
VAR00011	153,70	429,706	,796	,931
VAR00012	153,45	446,033	,593	,933
VAR00013	153,34	467,610	-,331	,936
VAR00014	153,30	454,724	,187	,934
VAR00015	153,73	450,709	,339	,934
VAR00016	153,32	452,149	,296	,934
VAR00017	153,54	451,271	,288	,934
VAR00018	153,41	444,828	,463	,933
VAR00019	153,54	454,762	,181	,934
VAR00020	153,32	445,713	,464	,933
VAR00021	152,96	463,526	-,146	,936
VAR00022	153,95	449,652	,384	,933
VAR00023	153,41	437,774	,749	,931
VAR00024	153,11	457,043	,067	,935
VAR00025	152,96	450,362	,285	,934
VAR00026	153,23	447,927	,349	,934
VAR00027	153,00	451,709	,211	,934
VAR00028	153,71	447,190	,483	,933
VAR00029	153,39	460,861	-,057	,935
VAR00030	153,59	437,301	,664	,932
VAR00031	153,48	445,636	,519	,933
VAR00032	153,18	434,404	,660	,932
VAR00033	153,64	448,052	,539	,933
VAR00034	152,77	455,527	,116	,935
VAR00035	153,30	442,652	,561	,932
VAR00036	153,61	442,097	,545	,932
VAR00037	153,63	447,548	,474	,933
VAR00038	153,79	432,281	,765	,931
VAR00039	153,23	455,854	,131	,935
VAR00040	153,29	447,990	,539	,933
VAR00041	153,20	455,252	,177	,934
VAR00042	153,55	440,870	,629	,932
VAR00043	153,55	437,088	,708	,932
VAR00044	153,64	447,252	,538	,933
VAR00045	153,77	447,418	,461	,933
VAR00046	153,46	451,999	,258	,934
VAR00047	153,59	439,592	,543	,932
VAR00048	153,14	454,961	,170	,934
VAR00049	152,79	451,881	,249	,934
VAR00050	153,29	448,935	,494	,933

VAR00051	153,41	442,537	,558	,932
VAR00052	152,30	481,488	-,634	,939
VAR00053	153,02	448,018	,339	,934
VAR00054	153,13	444,184	,508	,933
VAR00055	153,32	457,786	,052	,935
VAR00056	153,59	453,483	,245	,934
VAR00057	153,11	462,134	-,091	,936
VAR00058	153,36	440,088	,632	,932
VAR00059	153,50	437,818	,665	,932
VAR00060	153,54	456,762	,156	,934
VAR00061	153,11	440,461	,656	,932
VAR00062	153,30	449,343	,489	,933
VAR00063	153,23	447,636	,438	,933
VAR00064	153,88	451,020	,399	,933
VAR00065	153,27	442,927	,607	,932
VAR00066	153,57	450,140	,368	,933
VAR00067	153,64	434,197	,720	,931
VAR00068	153,36	441,870	,572	,932
VAR00069	153,68	437,677	,644	,932
VAR00070	153,20	460,124	-,026	,935
VAR00071	153,55	453,924	,300	,934
VAR00072	153,21	461,553	-,073	,936
VAR00073	153,55	448,652	,463	,933
VAR00074	153,45	459,015	,025	,935
VAR00075	153,54	439,162	,529	,932
VAR00076	153,27	443,909	,442	,933

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
155,41	459,810	21,443	76

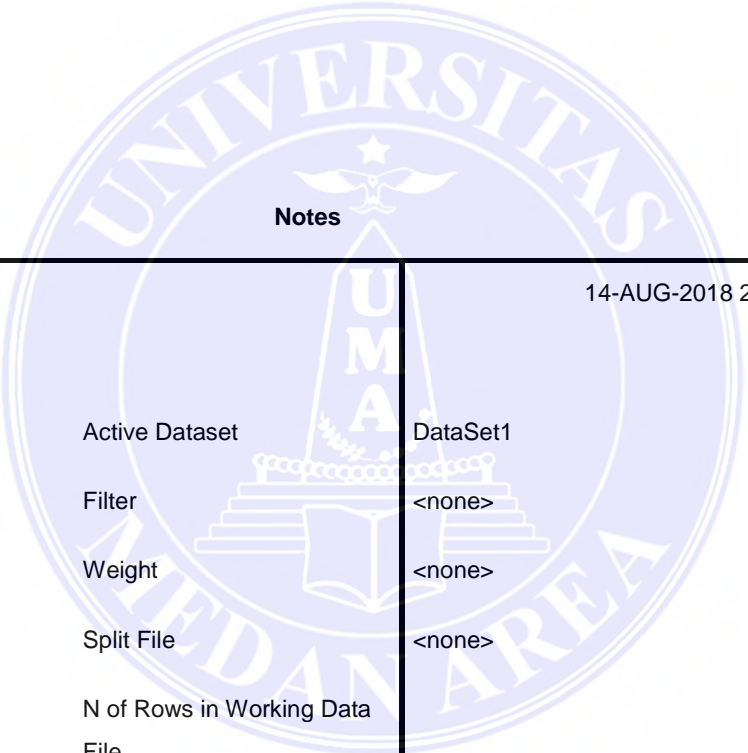
NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

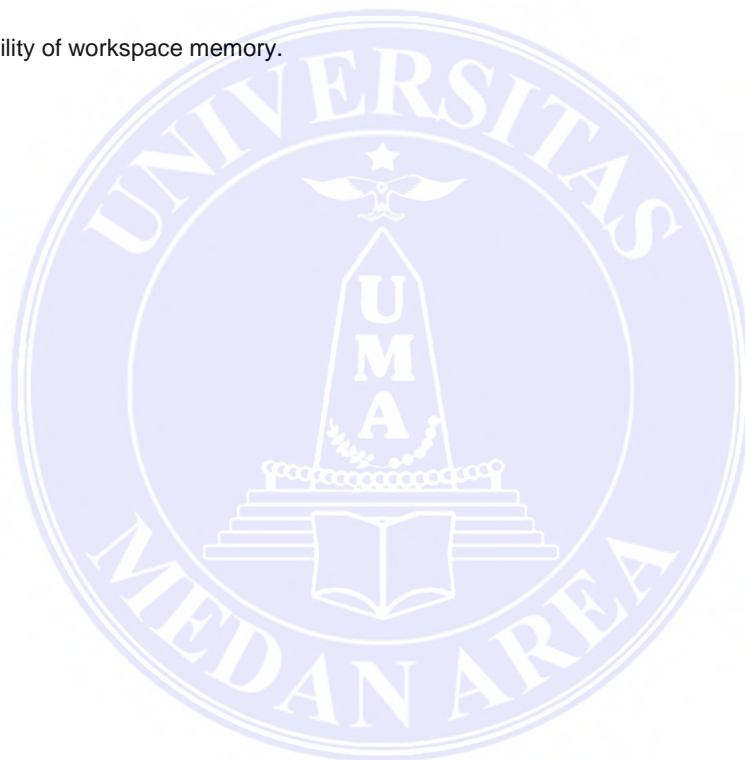


Notes

Output Created	14-AUG-2018 21:09:53
Comments	
Input	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	56
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Cases Used	

Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=y	
Resources	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
	/MISSING ANALYSIS.	
	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	56	97,54	20,335	67	143

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97,54
	Std. Deviation	20,335
	Absolute	,143
Most Extreme Differences	Positive	,143
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		1,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,201

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

ONEWAY y BY x

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).

Oneway

Notes

Output Created	14-AUG-2018 21:06:46
Comments	
Input	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	56
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Cases Used	

Syntax	<pre> ONEWAY y BY x /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05). </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,09



[DataSet1]

Descriptives

Stres Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean
					Lower Bound
Divisi Teknik	7	90,00	17,426	6,586	73,88
Divisi Teknologi Informasi	7	89,00	11,561	4,370	78,31
Divisi Bisnis Kapal	7	97,57	17,813	6,732	81,10
Divisi Pelayanan Terminal	7	94,43	19,165	7,244	76,70
Divisi SDM dan Umum	7	98,14	15,060	5,692	84,21
Divisi Usaha Bongkar Muat	7	86,86	13,434	5,078	74,43
Divisi Pelayanan Pelanggan	7	128,43	18,100	6,841	111,69
Divisi Keuangan	7	95,86	22,829	8,628	74,74
Total	56	97,54	20,335	2,717	92,09

Descriptives

Stres Kerja

	95% Confidence Interval for Mean	Minimum	Maximum
	Upper Bound		
Divisi Teknik	106,12	76	125
Divisi Teknologi Informasi	99,69	74	101
Divisi Bisnis Kapal	114,05	81	136

Divisi Pelayanan Terminal	112,15	67	127
Divisi SDM dan Umum	112,07	71	116
Divisi Usaha Bongkar Muat	99,28	69	104
Divisi Pelayanan Pelanggan	145,17	101	143
Divisi Keuangan	116,97	75	135
Total	102,98	67	143

Test of Homogeneity of Variances

Stres Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,404	7	48	,895

ANOVA

Stres Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	8476,214	7	1210,888	4,074	,001
Within Groups	14267,714	48	297,244		
Total	22743,929	55			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Stres Kerja

Tukey HSD

(I) Divisi	(J) Divisi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Divisi Teknik	Divisi Teknologi Informasi	1,000	9,216	1,000	-28,20	30,20
	Divisi Bisnis Kapal	-7,571	9,216	,991	-36,77	21,63
	Divisi Pelayanan Terminal	-4,429	9,216	1,000	-33,63	24,77
	Divisi SDM dan Umum	-8,143	9,216	,986	-37,34	21,05
	Divisi Usaha Bongkar Muat	3,143	9,216	1,000	-26,05	32,34
	Divisi Pelayanan Pelanggan	-38,429*	9,216	,003	-67,63	-9,23
	Divisi Keuangan	-5,857	9,216	,998	-35,05	23,34
	Divisi Teknik	-1,000	9,216	1,000	-30,20	28,20
	Divisi Bisnis Kapal	-8,571	9,216	,981	-37,77	20,63
	Divisi Pelayanan Terminal	-5,429	9,216	,999	-34,63	23,77
Divisi Teknologi Informasi	Divisi SDM dan Umum	-9,143	9,216	,973	-38,34	20,05
	Divisi Usaha Bongkar Muat	2,143	9,216	1,000	-27,05	31,34
	Divisi Pelayanan Pelanggan	-39,429*	9,216	,002	-68,63	-10,23
	Divisi Keuangan	-6,857	9,216	,995	-36,05	22,34
Divisi Bisnis Kapal	Divisi Teknik	7,571	9,216	,991	-21,63	36,77

	Divisi Teknologi Informasi	8,571	9,216	,981	-20,63	37,77
	Divisi Pelayanan Terminal	3,143	9,216	1,000	-26,05	32,34
	Divisi SDM dan Umum	-,571	9,216	1,000	-29,77	28,63
	Divisi Usaha Bongkar Muat	10,714	9,216	,939	-18,48	39,91
	Divisi Pelayanan Pelanggan	-30,857*	9,216	,031	-60,05	-1,66
	Divisi Keuangan	1,714	9,216	1,000	-27,48	30,91
	Divisi Teknik	4,429	9,216	1,000	-24,77	33,63
	Divisi Teknologi Informasi	5,429	9,216	,999	-23,77	34,63
	Divisi Bisnis Kapal	-3,143	9,216	1,000	-32,34	26,05
Divisi Pelayanan Terminal	Divisi SDM dan Umum	-3,714	9,216	1,000	-32,91	25,48
	Divisi Usaha Bongkar Muat	7,571	9,216	,991	-21,63	36,77
	Divisi Pelayanan Pelanggan	-34,000*	9,216	,012	-63,20	-4,80
	Divisi Keuangan	-1,429	9,216	1,000	-30,63	27,77
	Divisi Teknik	8,143	9,216	,986	-21,05	37,34
	Divisi Teknologi Informasi	9,143	9,216	,973	-20,05	38,34
	Divisi Bisnis Kapal	,571	9,216	1,000	-28,63	29,77
	Divisi Pelayanan Terminal	3,714	9,216	1,000	-25,48	32,91
Divisi SDM dan Umum	Divisi Usaha Bongkar Muat	11,286	9,216	,920	-17,91	40,48
	Divisi Pelayanan Pelanggan	-30,286*	9,216	,037	-59,48	-1,09
	Divisi Keuangan	2,286	9,216	1,000	-26,91	31,48

	Divisi Teknik	-3,143	9,216	1,000	-32,34	26,05
	Divisi Teknologi Informasi	-2,143	9,216	1,000	-31,34	27,05
	Divisi Bisnis Kapal	-10,714	9,216	,939	-39,91	18,48
Divisi Usaha Bongkar Muat	Divisi Pelayanan Terminal	-7,571	9,216	,991	-36,77	21,63
	Divisi SDM dan Umum	-11,286	9,216	,920	-40,48	17,91
	Divisi Pelayanan Pelanggan	-41,571*	9,216	,001	-70,77	-12,37
	Divisi Keuangan	-9,000	9,216	,976	-38,20	20,20
	Divisi Teknik	38,429*	9,216	,003	9,23	67,63
	Divisi Teknologi Informasi	39,429*	9,216	,002	10,23	68,63
	Divisi Bisnis Kapal	30,857*	9,216	,031	1,66	60,05
Divisi Pelayanan Pelanggan	Divisi Pelayanan Terminal	34,000*	9,216	,012	4,80	63,20
	Divisi SDM dan Umum	30,286*	9,216	,037	1,09	59,48
	Divisi Usaha Bongkar Muat	41,571*	9,216	,001	12,37	70,77
	Divisi Keuangan	32,571*	9,216	,019	3,37	61,77
	Divisi Teknik	5,857	9,216	,998	-23,34	35,05
	Divisi Teknologi Informasi	6,857	9,216	,995	-22,34	36,05
	Divisi Bisnis Kapal	-1,714	9,216	1,000	-30,91	27,48
Divisi Keuangan	Divisi Pelayanan Terminal	1,429	9,216	1,000	-27,77	30,63
	Divisi SDM dan Umum	-2,286	9,216	1,000	-31,48	26,91
	Divisi Usaha Bongkar Muat	9,000	9,216	,976	-20,20	38,20

Divisi Pelayanan Pelanggan	-32,571*	9,216	,019	-61,77	-3,37
----------------------------	----------	-------	------	--------	-------

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Homogeneous Subsets

Stres Kerja

Tukey HSD^a

Divisi	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Divisi Usaha Bongkar Muat	7	86,86	
Divisi Teknologi Informasi	7	89,00	
Divisi Teknik	7	90,00	
Divisi Pelayanan Terminal	7	94,43	
Divisi Keuangan	7	95,86	
Divisi Bisnis Kapal	7	97,57	
Divisi SDM dan Umum	7	98,14	
Divisi Pelayanan Pelanggan	7		128,43
Sig.		,920	1,000

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 7,000.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 202
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 201
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1521 /FPSI/01.10/VIII/2018

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

Medan, 6 Agustus 2018

Yth, General Manager PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan
Jl. Sumatera No. 1 Belawan, Sumatera Utara
Di
Tempat

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

Nama : Diah Widiani
NPM : 14 860 0031
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

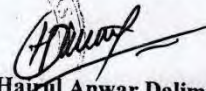
Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Jl. Sumatera No. 1 Belawan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Perbedaan Stress Kerja Ditinjau dari Divisi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan*".

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

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

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,


Harul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
CABANG BELAWAN

Nomor : KP.41/4/8/BLW-18
Lampiran : -
Perihal : Izin Pengambilan Data.

Belawan, 20 Agustus 2018
Kepada
Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas
Medan Area.
di
Tempat

Menindaklanjuti surat Saudara nomor: 1521/FPSI/01.10/VIII/2018 tanggal 6 Agustus 2018 perihal Pengambilan Data, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswi Saudara :

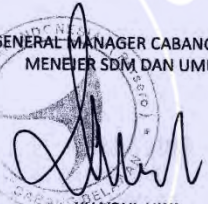
NAMA	NPM	PROGRAM STUDI	FAKULTAS
Diah Widiani	14 860 0031	Ilmu Psikologi	Psikologi

diberi izin untuk melaksanakan pengambilan data pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Medan Area dengan judul "Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Divisi pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Kepada Mahasiswi tersebut diatas, wajib mematuhi semua ketentuan yang berlaku di Cabang Pelabuhan Belawan dan sebelum melaksanakan riset agar menghubungi Dinas Sumber Daya Manusia pada Divisi SDM dan Umum.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n GENERAL MANAGER CABANG BELAWAN
MENEJER SDM DAN UMUM


KHAIRUL ULYA

Tembusan :

General Manager Cabang Belawan

Jl. Sijumata No. 11
Belawan - 202411
Telp. (061) - 6941319
Faks. (061) - 6941306
E-mail: belawang@pelindo1.co.id



PELINDO 1
INDONESIA GATEWAY

SURAT KETERANGAN

Nomor : KP.41/ 3 / 6 /BLW-18.TU

General Manager PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan menerangkan
hwa :

Nama : DIAH WIDIANI

NPM : 14 860 0031

Mahasiswa : Universitas Medan Area

Fakultas : Psikologi

lah benar telah menyelesaikan pengambilan data di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)
ang Belawan guna untuk penyusunan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Belawan
Pada tanggal : 28 Agustus 2018

an GENERAL MANAGER
MANEJER SDM DAN UMUM



Sulian No. 1
11
41919
1300
an@pelindo1.co.id