

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
PEGAWAI DI LAPAS PEMUDA KELAS III LANGKAT**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi*

Oleh :

SHENDY ALFANDARA

15.860.0369



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN
STRES KERJA PADA PEGAWAI DI LAPAS
PEMUDA KELAS III LANGKAT**

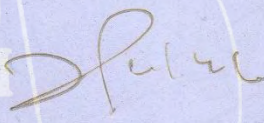
**NAMA : SHENDY ALFANDARA
NPM : 158600369
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI ORGANISASI**

**Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II


(Anna Wati Dewi Purba S.Psi, M.Si)


(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Ka. Bagian

Dekan


(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)


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

Tanggal Sidang :

24 September 2019

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

Pada Tanggal

24 September 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

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

Dewan Penguji

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
3. Anna Wati Dewi Purba S.Psi, M.Si
4. Drs. Mulia Siregar, M.Psi

Tanda Tangan

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 24 September 2019


METERAI
TEMPEL
D4EB7AFF986414751
5000
ENAM RIBURUPIAH

Sheny Aratuara

(158600369)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Shendy Alfandara

NPM : 158600369

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

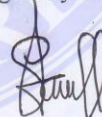
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai di Lapas Pemuda Kelas III Langkat. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 24 September 2019

Yang menyatakan



(Shendy Alfandara)

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI LAPAS PEMUDA KELAS III LANGKAT

SHENDY ALFANDARA

158600369

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di lapas pemuda kelas III Langkat. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada regu pengamanan dan penjagaan yang berjumlah 36 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan sampel penelitian yang juga berjumlah 36 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala beban kerja dan stres kerja. Uji validitas menggunakan uji validitas isi yang dimana diperoleh koefisien butir skala beban kerja yang valid bergerak dari $r_{bt} = 0,331$ hingga $r_{bt} = 0,576$ dan skala stres kerja bergerak dari $r_{bt} = 0,301$ hingga $r_{bt} = 0,606$ dengan taraf signifikan atau $p > 0,300$. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan indeks reliabilitas sebesar 0,900 untuk skala beban kerja dan 0,927 untuk skala stres kerja. Uji korelasi butir total digunakan untuk menentukan hubungan antara kedua variable yaitu beban kerja dan stres kerja diperoleh melalui perhitungan dengan korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di lapas pemuda kelas III Langkat. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r product momen*, dimana $r_{xy} = 0,574$ dengan signifikan $p = 0,001 < 0,010$ artinya hipotesis yang diajukan semakin rendah beban kerja maka akan semakin rendah stres kerja dan sebaliknya semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja dinyatakan diterima. Adapun sumbangan efektif dari beban kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 33%.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja dan Pegawai di Lapas

THE RELATIONSHIP OF WORK LOAD WITH WORK STRESS TOWARDS THE GUARD OF LAPAS PEMUDA KELAS III LANGKAT

SHENDY ALFANDARA

158600369

ABSTRACT

The aim of this studies is to determine the correlations between work load and work stress towards the guard of Langkat third class youth prison. This studies is quantitative research using correlational research method. The population of this studies consists of 36 guards from security and custody department. The sampling technique used in this studies is Total Sampling, so that the number of population and sample is totally the same, which is 36 people. The validity analysis thechnique used in this studies is content analysis, from that can be obtained the work load coefficient scale which is moving valid from $r_{bt} = 0,331$ to $r_{bt} = 0,576$ and work stress scale moving from $r_{bt} = 0,301$ to $r_{bt} = 0,606$ with significant level or $p > 0,300$. The reability analysis technique used in this studies is Alpha Cronbach which produces reability index in the amount of 0,900 for work load scale and 0,927 for work sress scale. The correlation technique used in this studies to determine the correlations between these two variables, work load and work stress is Product Moment. The result of this studies shows that there is significant correlations between work load and work stress towards the guard of Langkat third class youth prison. This can be said based on the calculation correlation of r product moments, where $r_{xy} = 0,574$ with significant $p = 0,001 < 0,010$ means that the hypotesis is accepeted, that the lower work load so the lower work stress it gets. As for the effective contribution of work load affects the work stress is in the amount of 33%.

Key Words: Work Load, Work Stress and Prison Guard

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai di Lapas Pemuda Kelas III Langkat”

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Anna Wati Dewi Purba S.Psi, M.si selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan kepada saya, yang meluangkan waktu, yang selalu sabar menghadapi saya, yang sangat berjasa dalam membantu saya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang telah banyak memberikan saya ilmu-ilmu yang beliau miliki, dan selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

5. Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang selalu memberikan semangat kepada saya, yang melancarkan segala urusan saya selama skripsi, yang selalu memberikan waktu untuk saya, yang selalu memberi banyak masukan serta ilmu Beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ketua sidang yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.
7. Sekretaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
8. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis hingga saat ini dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi
9. Teristimewa untuk keluarga tercinta terutama papa saya Cheli Syahputra, SE dan mama Marfiah saya tercinta yang selalu memberikan dukungan serta doa dalam segi apapun serta abang saya Audy Pratama Putra dan Adik-adik saya Muhammad Admiral dan Gevari Syafdana yang sudah memberikan semangat ketika saya malas mengerjakan skripsi dan sudah menjadi tempat curhat selama pengerjaan skripsi.
10. Terimakasih banyak untuk keluarga kedua saya yang paling disayangi yaitu Ryanda Farhandi, Trisni Adelia, S.Psi, Annisa Jasmine, S.Ikom, Dinda Asyisyifa Meisy, Atiqah Amaliah, Novia Purwandari, Brigad M. Winato S.Ked, Richard Leo, Samuel Ginting, Riqky Makhpela, Tanzil Azizi, Revandika Pratama Siahaan, dan David Tambunan Amd yang

selalu memberikan masukan, dukungan, dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan karya tulis ini.

11. Terimakasih kepada teman dekat saya Dinda Fitriani Nst, Siti Mulia Kharisma, Nova Yousandha, Cut Qory dan Vini Nanda Ramora
12. Terimakasih banyak juga teruntuk teman seperjuangan skripsi saya yaitu Arista Dwi dan Muhammad Desriyandi.
13. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

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

Medan, 24 September 2019

Shendy Alfandara

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Pegawai di Lapas	11
B. Stres Kerja	17
1. Pengertian Stres Kerja	17
2. Faktor – Faktor Stres Kerja	19
3. Aspek – Aspek Stres Kerja	24
4. Ciri-ciri Stres Kerja	26
C. Beban Kerja	27
1. Pengertian Beban Kerja	27
2. Faktor – Faktor Beban Kerja	29
3. Aspek – Aspek Beban Kerja	31

D. Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Pegawai	34
E. Kerangka Konseptual	36
F. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Identifikasi Variabel penelitian	38
B. Definisi Operasional	39
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	40
D. Teknik Pengambilan Data	41
E. Validitas dan Realiabilitas	43
F. Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Orientasi Kanca Penelitian dan Persiapan Penelitian.....	45
B. Pelaksanaan Penelitian	56
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	57
D. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Butir-Butir Skala Stress Kerja Sebelum Uji Coba.....	48
Tabel 4.2 Distribusi Butir-Butir Skala Beban Kerja Sebelum Uji Coba.....	50
Tabel 4.3 Distribusi Butir-Butir Skala Stress Kerja Setelah Uji Coba.....	53
Tabel 4.4 Distribusi Butir-Butir Skala Beban Kerja Setelah Uji Coba.....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Skala	56
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	58
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	59
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment.....	60
Tabel 4.9 Statistik Induk	61
Tabel 4.0 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	63

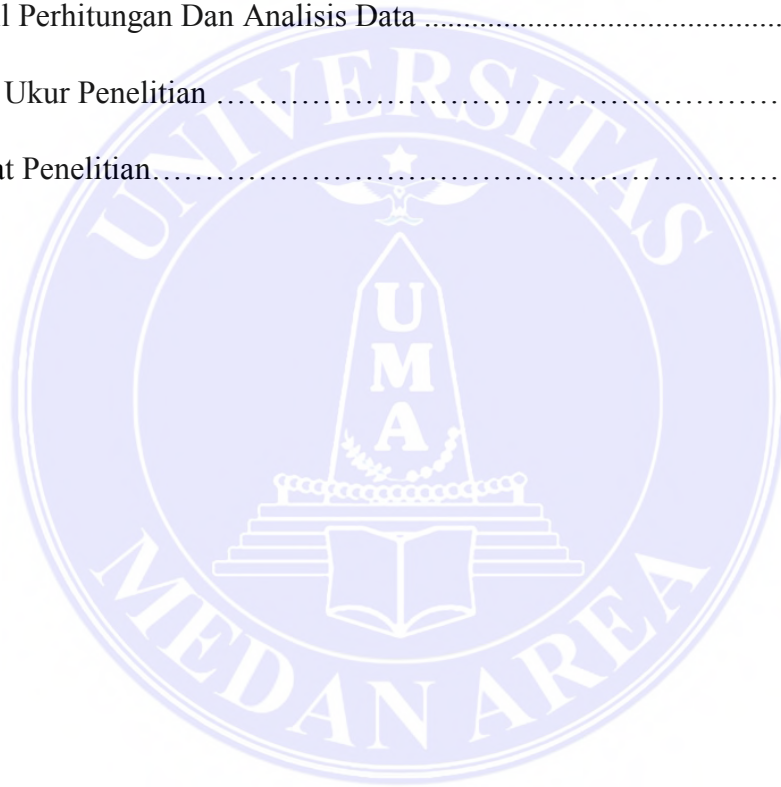
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	36
Gambar2 Kurva Normal Stres Kerja	63
Gambar3 Kurva Normal Beban Kerja.....	64



DAFTAR LAMPIRAN

A. Sebaran Data Penelitian.....	73
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
C. Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	82
D. Uji Linearitas Variable Penelitian.....	84
E. Hasil Perhitungan Dan Analisis Data	87
F. Alat Ukur Penelitian	89
H. Surat Penelitian.....	99



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembinaan bagi narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia hal ini dikenal dengan istilah lapas (lembaga pemasyarakatan) di Indonesia, tempat tersebut juga dikenal dengan istilah penjara. Lembaga Pemasyarakatan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jendral Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman). Penghuni Lembaga Pemasyarakatan bisa narapidana (napi) atau Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) bisa juga yang statusnya masih tahanan, maksudnya orang tersebut masih berada dalam proses peradilan dan belum ditentukan bersalah atau tidak oleh hakim. Pegawai negeri sipil yang menangani pembinaan narapidana dan tahanan di lembaga pemasyarakatan disebut Petugas Pemasyarakatan, atau dahulu lebih dikenal dengan istilah sipir penjara.

Lapas ini merupakan salah satu unit pelaksanaan teknis dari Kementerian Hukum dan HAM yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pemasyarakatan dan pembinaan terhadap narapidana Lapas pemuda kelas III Langkat memiliki misi yaitu mewujudkan peraturan perundang-undangan yang berkualitas, mewujudkan pelayanan hukum yang berkualitas, mewujudkan penegakan hukum yang berkualitas, mewujudkan penghormatan, pemenuhan, dan perlindungan HAM, serta mewujudkan aparatur Kementerian Hukum dan HAM yang professional dan berintegritas. Dengan kapasitas normal hunian saat ini

kurang lebih 480 orang dengan jumlah 40 kamar yang tersedia, namun karena narapidana yang masuk setiap harinya dengan jumlah yang meningkat, maka hunian narapidana mengalami over kapasitas pada lapas pemuda kelas III langkat saat ini menjadi kurang lebih 800 orang. Lapas pemuda kelas III Langkat terdiri dari 3 blok yang setiap bloknya dibangun berlantai 2 yang kamar huniannya melingkar di dalam blok, dimana didalam blok hunian terdapat halaman untuk beraktifitas. Setiap pegawai di lapas pemuda kelas III langkat ditugaskan di dalam blok tanpa batasan narapidana yang dikontrol, karena sistem yang digunakan adalah sistem rolling penjagaan.

Seperti yang kita tahu bahwa pegawai lapas setiap harinya berkerja berhadapan dengan narapidana. Narapidana memiliki sifat-sifat yang berbeda. Kebanyakan pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk istirahat dan menenangkan fikiran akibat stres yang dialami. Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Menurut Pandji Anoraga (dalam Psikologi Kerja, 2005), Stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan. Segala macam bentuk „stres kerja“ pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya

terancam. Maka stres yang begitu hebat yang melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisis.

Stres kerja merupakan berbagai bentuk kekuatiran dan masalah yang selalu dihadapi para karyawan (Anoraga, 2001). Adakalanya seseorang merasa cocok dengan pekerjaan sehingga memiliki toleransi yang cukup tinggi terhadap stres, sedangkan individu lain merasakan stres kerja, walaupun kondisi kerjanya sama.

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pegawai. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pegawai, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah.

Pengelolaan stres yang tidak baik dapat memengaruhi beban seseorang. Dampak lain dari stres kerja yang tidak dikelola adalah penurunan tingkat prestasi ataupun kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Suprihanto (2003) menyatakan stres yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan tingkat prestasi (kinerja) yang rendah (tidak optimum). Dari beberapa temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab stres dari masing-masing profesi itu berbeda sesuai karakteristik pekerjaan dan lingkungan yang dihadapi

Fenomena yang terjadi saat ini adalah dari hasil observasi salah satu seorang pegawai lapas yang bertugas, mereka terlihat kelelahan karena jam kerja

ialah 12 jam juga karena kurangnya pegawai. Mereka juga merasa cemas, apalagi seperti bekerja jaga siang dan jaga malam, takut akan adanya gangguan keamanan dan juga tanggung jawab pengawasan, keamanan, dan keselamatan narapidana di lapas. tanggung jawab di blok maupun kondisi fisik di blok dan seluruh wilayah lapas membuat para pegawai harus berkonsentrasi penuh walaupun merasa sangat lelah dan ngantuk.

Fenomena diatas sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada salah satu pegawai :

“kurangnya pegawai dibagian regu pengamanan dan penjagaan membuat pekerjaan semakin berat yang menjadikan pegawai stres ditambah dengan jumlah jam kerja 12 jam yang dirasakan pegawai tersebut cemas, merasa lelah dan harus dituntut berkonsentrasi penuh apalagi dibagian penjagaan siang dan malam untuk menjaga ketertiban dan menghindari keributan dan pelarian narapidana”

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai ternyata pegawai tersebut menjelaskan bahwa menjadi pegawai di Lapas memiliki stres pada pekerjaan. Sering mengalami stres kerja, membuat pegawai ingin memiliki hari libur kerja. Stres kerja pada pegawai Lapas seharusnya mendapat perhatian dari atasan mereka dikarenakan tekanan yang mereka alami dari pekerjaan lumayan berat sehingga menimbulkan stres kerja. Hal ini tentu saja sangat sulit bagi pegawai untuk menjalani pekerjaan. Hal inilah yang menyebabkan para pegawai stres dalam menjalankan tugas sebagai pegawai di Lapas.

Ada banyak faktor yang dapat mengakibatkan stres (stressor), contoh paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitis peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas

peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Beban kerja merupakan salah satu yang mengakibatkan stres pada pegawai. Salah seorang pegawai Lapas mengatakan bahwa pekerjaan disini merupakan salah satu pekerjaan yang berat, karena menjaga Lapas agar tetap aman dan menjaga agar tidak adanya narapidana yang mencoba melarikan diri. Menurut mereka ini pekerjaan yang paling terberat dan juga tanggung jawabnya besar. Dari pagi hingga sore mereka bekerja dan menjalani kewajiban dan bagi pegawai yang berjaga malam harus bekerja dari malam hingga pagi mereka harus tetap bertugas konsentrasi 100% dimana para pegawai tidak bisa tidur atau begadang pada saat malam hari dan tidak baik bagi kesehatan tubuh.

Disini beban kerja adalah keadaan dimana pegawai dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja secara kuantitatif timbul akibat tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan secara kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu untuk melakukan tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja selama jumlah jam kerja yang sangat banyak, hal ini merupakan sumber tambahan stres (Munandar, 2006).

Menurut Pandji Anoraga (dalam Psikologi Kerja, 2005), beban kerja yang dipikul pegawai misalnya berupa rasa frustrasi atau rasa tak berdaya menghadapi berbagai macam tugas akan mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pekerjaan selanjutnya. Beban-beban yang berkepanjangan dapat menyebabkan yang bersangkutan akhirnya sibuk bereaksi terhadap rasa cemas yang ditimbulkan

beban-beban itu. Bukannya bereaksi terhadap tugas-tugas yang harus dijalankannya.

Setiap beban kerja yang diterima seorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik dan beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mengangkut, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu yang lainnya, menurut Manuaba (dalam Tarwaka, 2011). Everly dan Girdano (dalam Munandar, 2004) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Pengaruh dari beban kerja ini bisa dari faktor eksternal dan internal.

Kontrol tugas dalam penjagaan pegawai lapas yaitu harus tetap berkonsentrasi penuh dan harus memiliki tenaga ekstra dalam bekerja, harus selalu berfikir negatif atas semua kegiatan warga binaan pemasyarakatan atau sering disebut narapidana, dimana hal tersebut bermaksud untuk menjaga ketertiban dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Tetapi hal tersebut terkesan mengekang napi untuk melakukan tugasnya. Pegawai pun harus tetap profesional kepada semua narapidana walau salah satu dari narapidana yang dijaga oleh pegawai lapas adalah keluarganya sendiri atau kerabat dari pegawai lapas tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan bahwa pegawai berada pada masa yang ditandai dengan kelelahan yang dimana beban kerja pada mereka

sendiri, sehingga diperlukan adanya dorongan dari atasan untuk mengurangi beban kerja yang dialami mereka. Stres kerja pada pegawai merupakan hal dimana pribadi dari masing-masing individu mengerjakan tugas yang terlalu banyak dan berat yang mengakibatkan beratnya beban kerja masing-masing pegawai tersebut. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melihat apakah ada terdapat “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Lapas Pemuda Kelas III Langkat”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka identifikasi masalah pada penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian lain yang mendukung adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Mubariorh (2013), di JTV SURABAYA Berdasarkan hasil uji analisis, kerja diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar $r = 0,782$ dengan signifikasi sebesar $0,000 < 0,05$. Signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikansi antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan produksi di JTV Surabaya. Hasil koefisien korelasi $r = 0,782$, menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan produksi. Jadi semakin banyak beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya, begitu sebaliknya dan sifat korelasinya kuat sekali.

Individu yang memiliki beban kerja tinggi berpotensi mengalami stres karena individu tidak mampu memandu, mengarahkan, dan mengatur perilaku. Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan di lapangan bahwa mereka terlihat kelelahan karena jam kerja ialah 12 jam juga karena kurangnya pegawai. Mereka juga merasa cemas, apalagi seperti bekerja jaga siang dan jaga malam, takut akan adanya gangguan keamanan dan juga tanggung jawab pengawasan, keamanan, dan keselamatan narapidana di lapas. tanggung jawab di blok maupun kondisi fisik di blok dan seluruh wilayah lapas membuat para pegawai harus berkonsentrasi penuh walaupun merasa sangat lelah dan mengantuk. Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai di Lapas Pemuda Kelas III Langkat.

C. Batasan Masalah

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih berfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien dalam penelitian ini menekankan pada masalah hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai lapas pemuda kelas III langkat. Oleh sebab itu penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian mengenai beban kerja dan stres kerja dimana menjadi subjek penelitian ini adalah pada pegawai lapas bagian regu pengamanan dan penjagaan. Penelitian membatasi masalahnya pada pegawai lapas bagian regu pengamanan dan penjagaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pada rumusan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada pegawai di Lapas Pemuda Kelas III Langkat ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Lapas Pemuda Kelas III Langkat.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah secara teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan

yang terjadi mengenai beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Lapas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Memberikan informasi mengenai hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Lapas Langkat sehingga dapat digunakan sebagai pedoman. Sebagai referensi juga untuk mahasiswa yang akan mendapat pekerjaan dan menjadi pegawai agar dapat mengetahui pentingnya mengontrol beban kerja yang menjadi stres kerja.

b. Bagi peneliti lain

Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. PEGAWAI di LAPAS

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Menurut Soedaryono (2000) pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja dalam kesatuan organisasi baik kesatuan pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”. Menurut Robbins (2006) pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja”.

Menurut Widjaja (2006) pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah ataupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Regu pengamanan adalah regu yang melaksanakan tugas pengamanan baik di dalam maupun di luar Lapas atau Rutan dan penjagaan adalah suatu bentuk kegiatan pengamanan orang dan fasilitas guna mencegah gangguan keamanan dan ketertiban.

Menurut para ahli, pegawai lapas adalah seseorang penjaga lapas yang tugasnya mengawasi dan menjaga keamanan serta keselamatan para narapidana di suatu lapas.

1. Tugas pokok dan fungsi pegawai lapas

Tugas pokoknya ialah melaksanakan pemasyarakatan narapidana/ anak didik sesuai peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan fungsi pegawai lapas yaitu memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja. Melakukan bimbingan sosial/kerohanian narapidana. Melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban Lapas Pemuda Kelas III Langkat.

Regu pengamanan dan penjagaan terbagi beberapa bagian, ada petugas pintu utama atau p2u, ada penjaga blok, penjaga pos atas, wakil kepala regu pengamanan atau wakarupam, kepala regu pengamanan atau karupam. Berikut adalah daftar uraian tugas regu pengamanan / penjagaan :

a) Kepala Regu Pengamanan / Komandan Jaga.

- 1) Mengatur tugas semua anggota regu jaga yang menjadi tanggung jawabnya, 2) Mengerjakan buku jaga / mencatat pembagian tugas, inventaris / sarana prasarana keamanan, instruksi, kejadian-kejadian dan lain-lain yang dipandang perlu. 3) Mengawasi dan meneliti penjagaan pos-pos jaga, blok & kamar hunian, tempat bekerja dan sebagainya. 4) Mengawasi dan meneliti tata tertib pembagian makanan, kunjungan, pelaksanaan kegiatan bagi napi/tahanan, kebersihan dan sebagainya. 5) Dalam hal terjadi keriuhan / gangguan keamanan dan ketertiban, mengambil langkah pengamanan pertama dan segera melaporkan kepada Ka.KPLP / Ka.LAPAS. 6) Segera melaporkan peristiwa yang bersifat khusus kepada atasan. 7) Memeriksa dan meneliti sah tidaknya surat-surat perintah penahanan, surat putusan atau ketetapan orang2 yang akan dimasukkan ke LAPAS. 8) Apabila ada keraguan atas

keabsahan surat-surat dimaksud Ka.Rupam meminta pertimbangan dan keputusan kepada Ka.KPLP. 9) Memeriksa dan meneliti kembali semua ijin keluar bagi tahanan/napi yang dikeluarkan oleh pihak yang menahan / LAPAS dan telah mendapat persetujuan Kalapas. 10) Memeriksa, meneliti ijin kunjungan dan pengawasan pelaksanaan kunjungan bagi tahanan / napi. 11) Mengarahkan dan melakukan penataan kebersihan dan keindahan areal dalam LAPAS. 12) Menjaga terlaksananya penggunaan ruangan dalam LAPAS dan gedung serta sarana prasarana / inventaris dinas dengan sebaik-baiknya. 13) Memeriksa dan meneliti ijin keluar / masuk barang dari/ ke dalam LAPAS. 14) Menerima dan menyimpan barang-barang titipan yang belum sempat diserahkan kepada napi/tahanan / pihak yang berkepentingan. 15) Melaksanakan apel timbang terima regu pengamanan setiap selesai melaksanakan tugas / pergantian tugas pengamanan. 16) Bertanggung jawab dan memelihara kunci-kunci serta sarana prasarana Rupam / peralatan dinas yang digunakan Rupam.

b) Petugas Jaga Pos Atas.

- 1) Menjaga agar tidak ada Tahanan / Narapidana yang melarikan diri lewat tembok keliling. 2) Menjaga agar tidak ada Tahanan / Narapidana yang mendekati tembok keliling secara tidak sah. 3) Menjaga agar tidak ada orang yang tidak berkepentingan mendekati tembok keliling. 4) Dalam hal ada Tahanan/Narapidana yang mencoba / akan melarikan diri melalui tembok keliling, mengambil tindakan menurut urutan yaitu : Memberikan isyarat-isyarat tanda bahaya,

memberikan perintah untuk menghentikan pelarian, jika tidak diindahkan memberikan tembakan peringatan keatas sebanyak 3 kali, jika tetap tidak diindahkan juga, langsung menembak kakinya. 5) Dalam hal terjadi keriuhan / gangguan keamanan dan ketertiban, mengambil langkah pengamanan pertama dan segera melaporkan kepada Ka. Rupam / Komandan Regu Jaga.

c) Petugas Jaga Blok Hunian / Lingkungan Dalam (Paste Blok).

- 1) Memeriksa dan meneliti keluar masuknya Tahanan / Napi dari dan ke dalam lingkungan blok / kamar hunian. 2) Menjaga terlaksananya penggunaan ruangan dalam LAPAS dengan sebaik-baiknya. 3) Ikut mengawasi pelepasan napi / tahanan tepat pada waktunya. 3) Menjaga agar tetap terpisahnya antara Napi / Tahanan Pria, Wanita, Anak-anak dan yang dianggap perlu diasingkan / diamankan. 4) Melaksanakan tertib pembukaan ruangan / blok / kamar hunian (cara membuka pintu, cara mengeluarkan dan sebagainya). 5) Melaksanakan tertib penutupan (cara memasukkan orang, cara mengunci pintu /ruangan, pemeriksaan gembok-gembok, terali besi, plafon dan sebagainya). 6) Melaksanakan apel jumlah napi/tahanan (Isi LAPAS) pada jam-jam yang telah ditentukan dan apel-apel sehubungan dengan adanya kegiatan penyuluhan, bimbingan kegiatan dan sebagainya. 7) Mengatur pengantaran napi/tahanan kebagian-bagian yang memerlukan. 8) Melakukan pemeriksaan / penggeledahan kamar / ruangan napi / tahanan dan juga tempat2 lain di dalam Lapas yang dipandang perlu. 9) Memeriksa dan meneliti keluar/ masuknya barang-barang dari/ ke

lingkungan blok/ kamar hunian. 10) Membuat buku laporan pelaksanaan tugas jaga. 11) Pengawasan dan penataan kebersihan dan keindahan areal blok hunian. 12) Melaksanakan pengawalan terhadap napi yang memperoleh ijin resmi keluar LAPAS, pemindahan, dirawat di rumah sakit luar LAPAS, dll. 13) Dalam hal terjadi keriuhan / gangguan keamanan dan ketertiban, segera mengambil langkah-langkah pertama dan segera melaporkan kepada Ka.Rupam / Komandan Jaga.

d) P2U atau Penjaga Pintu Utama adalah orang yang bertugas untuk mengamankan Pintu Utama Rutan/Lapas, dan juga menjadi pengawas dari lalu lintas yang terjadi di Pintu Utama. Pintu Utama ini terdiri dari 2 pintu, yaitu pintu pertama yang menjadi pintu masuk kedalam Rutan/Lapas dan pintu kedua yang menjadi garis atau batas yang tidak boleh dilewati oleh Narapidana/Tahanan. Adapun tugas dari P2U adalah sebagai berikut :

1) Mencegah dan mengamankan pintu utama dari masuk atau pun keluarnya orang dan barang secara tidak sah. 2) Memeriksa dan mengeledah setiap orang tanpa terkecuali termasuk pejabat, petugas, pengunjung dan pihak lainnya. 3) Memeriksa dan mengeledah setiap barang dan kendaraan yang masuk atau keluar Lapas/Rutan. 4) Menerima dan mengeluarkan penghuni berdasarkan surat-surat yang sah, memeriksa secara cermat identitas dan mencatat dalam buku laporan tugas pintu utama. 5) Meneliti dan memeriksa secara cermat identitas tamu, menanyakan keperluannya, serta mencatat dalam buku tamu. 6) Mengamankan senjata api, alat-alat keamanan dan barang inventaris lainnya dalam lingkungan pintu utama serta menggunakannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Dari uraian diatas dapat kita ketahui bagian-bagian tugas pada pegawai lapas pemuda kelas III Langkat, yaitu kepala regu pengamanan / komandan jaga, Petugas Jaga Pos Atas, Petugas Jaga Blok Hunian / Lingkungan Dalam (Paste Blok) dan P2U atau Penjaga Pintu Utama.



B. STRES KERJA

1. Pengertian Stres Kerja

Anoraga (2001) mengatakan bahwa stres kerja adalah bagian dari stress kehidupan. Oleh karena itu, jika muncul suatu kejadian dimana karyawan suatu perusahaan mogok kerja, sering mangkir dengan alasan yang dicari-cari atau kalaupun masuk kerja, tetapi suasana kantor lesu, tidak bergairah, dan sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka hal tersebut

sebagai pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. Kemungkinan besar mereka terlalu stres dalam bekerja.

Stres dapat terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2002).

Stres kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres ditempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para pegawai menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Reaksi-reaksi yang muncul apabila seseorang menerima stres kerja dapat digolongkan sebagai reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya reaksi fisiologis) dan reaksi yang rohaniah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tak terorganisasi (Anoraga, 2009).

Stres kerja merupakan berbagai bentuk kekuatiran dan masalah yang selalu dihadapi para karyawan. Dalam banyak kasus hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja, sehingga harus menjadi perhatian manajemen (Anoraga, 2001). Adakalanya seseorang merasa cocok dengan pekerjaan sehingga memiliki toleransi yang cukup tinggi terhadap stres, sedangkan individu lain merasakan stres kerja, walaupun kondisi kerjanya sama.

Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan pegawai, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama.

Para pegawai pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para majikan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan. Para peneliti berpendapat bahwa stres atau tekanan yang terkait dengan beban kerja, tekanan untuk menyelesaikan tugas, dan waktu yang mendesak. Bukti nyata menunjukkan bahwa stressor tantangan menghasilkan lebih sedikit ketegangan daripada stressor hambatan (Robbins, 2012).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu atau perilaku.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Sebagian besar waktu manusia adalah bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Ada banyak faktor yang dapat mengakibatkan stres (stressor),

contoh paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi (Munandar, 2004).

a. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi: bising, vibrasi dan hygiene. Faktor-faktor tugas mencakup kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

a) Tuntutan fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stressor).

b) Tuntutan Tugas

Penelitian pada kerja shift/kerja malam menunjukkan para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut. Pengaruhnya adalah emosional dan biological, karena gangguan

ritme circadian dari tidur/daur keadaan bangun (wake cycle), pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin. Selanjutnya tuntutan tugas sebagai stressor adalah beban kerja. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit juga merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit "kuantitatif", yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit "kualitatif" yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2004).

b. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksamaan peran (role ambiguity). Menurut Kahn, dkk (dalam Munandar 2004), stres yang timbul karena ketidakjelasan sasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi, dan menimbulkan stres fisiologikal.

c. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi (Evelyn dan Girdano, dalam Munandar, 2004);

- a) Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya;
- b) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru;
- c) Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir. Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya. Kahn (dalam Munandar, 2004).

e. Struktur dan iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif.

Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik (Munandar, 2004).

f. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam suatu organisasi, dan dapat memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi (Munandar, 2004).

g. Ciri-ciri Individu

Menurut pandangan interaktif dari stres, stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sbagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain inteligensi, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah

ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial (Munandar, 2004).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah dapat mengakibatkan stres (stressor), contoh paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan. Beban kerja dapat menjadi sumber stres kerja ketika menjadi tuntutan yang berat dan mendesak.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut Beehr dan Newman (dalam rivai, 2010), dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Aspek psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Pegawai yang mengalami stres kerja menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.
- b. Aspek fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, *migraine*, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Pegawai sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.

- c. Aspek perilaku pada stres kerja apabila menghasilkan beban kerja yang berlebihan akan membuat prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase. Pegawai yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

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

Yang pertama, Definisi fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.

Definisi psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustrasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurung, merasa tidak aman, terlalu peka sensitiv, mudah tersinggung,

komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

Defenisi perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola perilakunya, Dengan ciri-ciri antaran lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat aspek-aspek dari stres kerja yaitu aspek psikologis, fisik, dan perilaku.

4. Ciri-Ciri Stres Kerja

Ciri *stres* menurut Beehr dan Newman (dalam Marchelia, 2014) terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Ciri psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan, mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan.
- b. Ciri fisiologis, ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan,

tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatkan denyut jantung.

- c. Ciri perilaku, seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa ciri *stres* yang dialami pegawai pada dasarnya merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi fisik, emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana seseorang terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan dari luar. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam ciri *stres* yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

C. BEBAN KERJA

1. Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

Gawron (2008) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut:

“Workload has been definid as a set of task demands, as effort, and as

activity or accomplishment". Yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Schulz dan Schulz (2006) menyatakan beban kerja sebagai berikut *"Work overload too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employe to perform"* yang berarti beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk pegawai. Menurut Sutarto (2006) dalam bukunya Dasar dasar Organisasi mengungkapkan "Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur".

Menurut Suwanto (2010), beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk

menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standart yang terlalu tinggi.

Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Munandar, 2004).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Schultz dan Schultz (2010) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah: time pressure (tekanan waktu), jadwal kerja atau jam kerja, role ambiguity dan role conflict, kebisingan, informatian overload, temperature extremes atau heat overload, repetitive action, aspek ergonomi dalam lay out tempat kerja.

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

a. Faktor eksternal

- a) Faktor eksternal yaitu, beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti; Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

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

3. Aspek – Aspek Beban Kerja

Menurut Munandar (2001), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

a. Beban kerja sebagai tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Beban kerja sebagai tuntutan tugas.

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Gawron (2008) untuk mengungkapkan beban kerja terdapat 3 aspek yaitu beban mental, beban fisik, dan waktu.

a) Aspek beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang

dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b) Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari ketahanan tubuh terhadap banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

c) Aspek waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan dapat menggunakan waktu dengan efektif.

Menurut Tarwaka (2011) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental, salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjectif (Subjective Workload Assesment technique) dalam metode ini terdapat tiga aspek beban kerja:

- a. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek beban kerja yaitu aspek beban mental, beban fisik, dan waktu.



D. HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA PEGAWAI

Menurut Fraser (dalam Anoraga, 2001), stres kerja timbul karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia, mesin dan lingkungan. Fraser juga menambahkan bahwa ada dua macam pekerjaan yang sering menimbulkan stres, yaitu pekerjaan yang menuntut keadaan fisik (pekerjaan dengan otot) dan pekerjaan yang menuntut keterampilan dan kemahiran (pekerjaan dengan keterampilan).

Stres dapat terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2002). Sebagian besar waktu manusia adalah bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Kreitner dan Kinicki, (2005) Ada banyak faktor yang dapat mengakibatkan stres (stressor), contoh paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

Tuntutan pekerjaan membuat suatu beban kerja. Hurrell (dalam Munandar, 2004) juga menjelaskan salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres adalah dalam kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Hal ini dikarenakan beban kerja adalah kemampuan tubuh

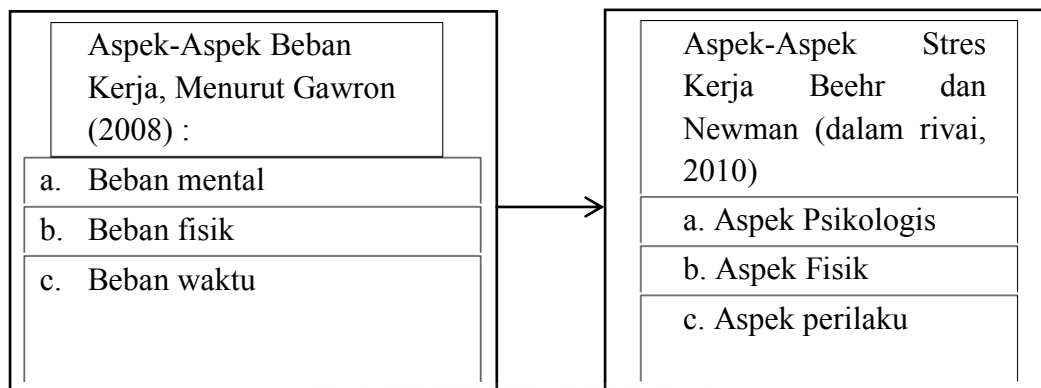
pekerja dalam menerima pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian lain yang mendukung adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Mubariorh (2013) di JTV Surabaya Berdasarkan hasil uji analisis, kerja diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar $r = 0,782$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikansi antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan produksi di JTV Surabaya. Beban kerja penting menjadi perhatian untuk mengidentifikasi penyebab stres pada setiap pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan yang berbeda dalam menahan stres, hal tersebut tergantung jenis, lama dan frekuensi stres yang dialami pekerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pegawai.

E. KERANGKA KONSEPTUAL

Pegawai Lapas



F. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian teori yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, dengan asumsi semakin tinggi beban kerja maka semakin

tinggi pula stres kerja dan semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai : (A) Identifikasi Variabel Penelitian, (B) Definisi Operasional, (C) Subjek Penelitian, (D) Teknik Pengumpulan data (E) Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur, (F) Teknik Analisis Data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2013). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi :

- a. Variabel terikat : Stres Kerja
- b. Variabel bebas : Beban Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam kerangka konseptual yang sesuai dengan hasil perumusan masalah. Dengan definisi operasional, peneliti dapat mengumpulkan, mengukur, atau menghitung informasi melalui logika empiris. Setiap konsep variabel yang digunakan dalam penelitian harus memiliki definisi yang jelas.

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah banyaknya tenaga dan mental serta fisik dan waktu yang tercurah / yang dipergunakan untuk menghadapi pekerjaan. Saat dilapangan seorang pegawai lapas yang bertugas mereka terlihat kelelahan karena jam kerja ialah 12 jam dikarenakan kurangnya pegawai regu pengamanan dan penjagaan. Dalam penelitian ini beban kerja akan diungkapkan dengan skala beban kerja yang disusun berdasarkan tiga aspek menurut Gawron (2008), yang meliputi beban mental, beban fisik, dan waktu.

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah bentuk kecemasan, emosi, serta adanya gejala fisik yang merupakan berdebar-debar, dan lelah fisik kemudian perilaku yang terjadi diakibatkan dari pekerjaan. Dalam penelitian ini stres kerja akan diungkapkan dengan skala stres kerja yang disusun berdasarkan tiga aspek menurut Beehr dan Newman (dalam rivai, 2010) yaitu, aspek psikologis, aspek fisik, dan aspek perilaku. Pegawai lapas yang bekerja 12 jam

merasakan cemas, seperti takut akan adanya gangguan keamanan dan juga tanggung jawab pengawasan, keamanan, dan keselamatan narapidana di lapas. Seluruh pegawai regu pengamanan dan penjagaan di lapas harus bertanggung jawab pada seluruh wilayah lapas dan berkonsentrasi penuh.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ridwan dan Kuncoro, 2008). Populasi penelitian ini adalah pegawai Lapas Langkat bagian regu pengamanan dan penjagaan. Populasinya terdiri dari 36 orang.

Subjek penelitian yang dipilih adalah keseluruhan populasi yang dinamakan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari penelitian ini berjumlah 36 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harap betul-betul representatif (Sugiyono, 2007). Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* yang artinya

adalah teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Menurut Arikunto (2012), bila populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen sampel atau lebih.

D. Teknik Pengambilan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala likert dengan total sampling, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Skala Likert di design untuk menilai sejauh mana subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Azwar, 2013).

Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert yang dimana penskalaan ini merupakan model penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai sikap (Azwar, 2013). Prosedur penskalaan dengan teknik Likert didasari oleh dua asumsi yaitu :

- a) Setiap pernyataan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang favourable (mendukung) atau yang unfavourable (tidak mendukung)
- b) Jawaban individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh objek yang mempunyai sikap negatif.

Adapun penyusunan skala ini didasarkan pada tabel kerangka konseptual pada variabel-variabel penelitian, yaitu variabel X atau bebas (Beban Kerja) dan variabel Y atau tergantung (Stres Kerja). Kemudian variabel-variabel ini dijabarkan dalam sejumlah indikator yang kemudian dibuat butir-butir pernyataan untuk tiap indikator. Skala penelitian ini sendiri merupakan modifikasi dari skala Likert dengan pilihan jawaban yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Dengan pilihan jawaban tersebut diharapkan bagi responden dapat memberikan respon dari yang akan dipilih.

Metode skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala beban kerja dan skala stres kerja.

1. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan menurut Gawron (2008) beban mental, beban fisik, dan waktu. Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable* dalam format skala Likert, dengan empat pilihan jawaban untuk setiap empat butir pernyataan. Untuk butir *favourable* diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu : 4 “(SS)Sangat Setuju”, 3 “(S)Setuju”, 2 “(TS)Tidak Setuju” dan 1 “(STS) Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan untuk butir *unfavourable* diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu : 1 “(SS)Sangat Setuju”, 2 “(S)Setuju”, 3 “(TS)Tidak Setuju” dan 4 “(STS)Sangat Tidak Setuju”.

2. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang diungkap berdasarkan menurut Beehr dan Newman (dalam Rivai, 2010) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu, aspek psikologis, aspek fisik, dan aspek perilaku.

Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable* dalam format skala Likert, dengan empat pilihan jawaban untuk setiap empat butir pernyataan. Untuk butir *favourable* diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu : 4 “(SS)Sangat Setuju”, 3 “(S)Setuju”, 2 “(TS)Tidak Setuju” dan 1 “(STS) Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan untuk butir *unfavourable* diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu : 1 “ (SS)Sangat Setuju”, 2 “(S)Setuju”, 3 “(TS)Tidak Setuju” dan 4 “(STS)Sangat Tidak Setuju”.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Azwar, 2013).

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Dengan demikian, realibilitas mencakup dua hal

utama, yaitu koefisien stabilitas ukuran dan konsistensi internal (Sekaran, 2003).

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan metode statistik. Analisis data menggunakan program computer SPSS 16.0 for windows. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Korelasi pearson product moment merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis statistik (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,574$; Sig < 0,000. Artinya, semakin tinggi beban kerja pada pegawai , maka semakin tinggi stres kerja pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja pada pegawai, maka semakin rendah stress kerja pada pegawai. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Beban kerja yang dimiliki pegawai, memberikan pengaruh sebesar 33% Hal ini terlihat dari koefisien determinan (r^2) = 0,33 Berdasarkan hasil ini, maka diketahui bahwa masih terdapat 67% pengaruh dari faktor-faktor lain terhadap stres kerja pada pegawai, dimana faktor-faktor lainnya yaitu selain beban kerja terdapat tuntutan tugas, shift kerja, dan keadaan fisik.
3. Beban kerja yang dimiliki oleh pegawai tergolong sedang. Hal ini diperoleh dari beban kerja dimana mean hipotetik lebih kecil dari mean empirik (mean hipotetik < mean empirik, $82,5 < 88$ dengan $SD = 10,3$) menunjukkan para pegawai memiliki tingkat beban kerja yang sedang. Kemudian para pegawai memiliki stres kerja yang sedang juga dengan mean hipotetik lebih kecil

daripada mean empirik (mean hipotetik < mean empirik, $120 < 117$ dengan $SD = 15,13$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Lapas Pemuda Kelas III Langkat

Bagi pihak Lapas Pemuda Kelas III Langkat peneliti memberi saran dan masukan agar memperhatikan aspek psikologis dari pegawai lapas dengan cara memberikan semangat, dukungan, serta motivasi agar pegawai lebih giat bekerja, hendaknya pihak atasan memberikan pelayanan berupa konseling psikologi terhadap pegawai yang membutuhkan, dikarenakan dengan keadaan psikologis yang baik bagi pegawai dapat memberikan ketenangan dan semangat bagi pegawai.

2. Subjek Penelitian

Diharapkan pegawai bisa mengatasi beban kerja yang dialami, dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, menghadapi situasi dengan energi positif sehingga membuat pikiran menjadi positif sehingga tidak membuat pikiran menjadi stres. Perlunya refreshing setiap hari libur agar mencegah ketegangan, kecemasan, serta penyebab munculnya stres.

3. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hubungan antara beban kerja dengan stres kerja diharapkan dapat menggali lagi informasi yang lebih

banyak, sehingga dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu selain beban kerja juga terdapat tuntutan tugas, shift kerja, dan keadaan fisik serta peneliti selanjutnya lebih memperluas kriteria tempat penelitian.

BAB V

PENUTUP

C. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

4. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,574$; Sig < 0,000. Artinya, semakin tinggi beban kerja pada pegawai, maka semakin tinggi stres kerja pada pegawai. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja pada pegawai, maka semakin rendah stress kerja pada pegawai. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
5. Beban kerja yang dimiliki pegawai, memberikan pengaruh sebesar 33% Hal ini terlihat dari koefisien determinan (r^2) = 0,33 Berdasarkan hasil ini, maka diketahui bahwa masih terdapat 67% pengaruh dari faktor-faktor lain terhadap stres kerja pada pegawai, dimana faktor-faktor lainnya yaitu selain beban kerja terdapat tuntutan tugas, shift kerja, dan keadaan fisik.
6. Beban kerja yang dimiliki oleh pegawai tergolong sedang. Hal ini diperoleh

dari beban kerja dimana mean hipotetik lebih kecil dari mean empirik (mean hipotetik < mean empirik, $82,5 < 88$ dengan $SD = 10,3$) menunjukkan para pegawai memiliki tingkat beban kerja yang sedang. Kemudian para pegawai memiliki stres kerja yang sedang juga dengan mean hipotetik lebih kecil daripada mean empirik (mean hipotetik < mean empirik, $120 < 117$ dengan $SD = 15,13$).

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

4. Lapas Pemuda Kelas III Langkat

Bagi pihak Lapas Pemuda Kelas III Langkat peneliti memberi saran dan masukan agar memperhatikan aspek psikologis dari pegawai lapas dengan cara memberikan semangat, dukungan, serta motivasi agar pegawai lebih giat bekerja, hendaknya pihak atasan memberikan pelayanan berupa konseling psikologi terhadap pegawai yang membutuhkan, dikarenakan dengan keadaan psikologis yang baik bagi pegawai dapat memberikan ketenangan dan semangat bagi pegawai.

5. Subjek Penelitian

Diharapkan pegawai bisa mengatasi beban kerja yang dialami, dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, menghadapi situasi dengan energi positif sehingga membuat pikiran menjadi positif sehingga tidak membuat pikiran menjadi stres. Perlunya refreshing setiap hari libur agar mencegah

ketegangan, kecemasan, serta penyebab munculnya stres.

6. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hubungan antara beban kerja dengan stres kerja diharapkan dapat menggali lagi informasi yang lebih banyak, sehingga dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu selain beban kerja juga terdapat tuntutan tugas, shift kerja, dan keadaan fisik serta peneliti selanjutnya lebih memperluas kriteria tempat penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga, P, 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Cetakan Kelima. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Gawron, VJ. 2008. *Human Performance, Workload and situational Awareness Measure Handbook. (2en ed)*. USA: CRC Press Taylor & Fancis Group
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Kreitner. 2005. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- KBBI. 2018. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [online] Available at: [u](#). [diakses 19 November 2018]
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Marchelia. 2014. *Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 02. No. 01. Januari 2014.
- Mubariroh. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan JTV di Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munandar. 2004, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, Jakarta: Rineka Cipta
- Munandar. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi* . Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Notoatmodjo. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Ridwan, Kuncoro. 2008. *Metodologi Penelitian*. Medan. Universitas Sumatera Utara Press
- Rivai. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

- Robbins, P.Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, P.Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, P.Stephen. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.
- Sekaran. 2003. *Metodologi Penelitian*. Medan. Universitas Sumatera Utara Press
- Sitepu. 2016. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Polisi Di POLRES BINJAI*. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif & RND*. Bandung: Bandung.
- Suprihanto. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutarto. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta. Pradana Media Group
- Sutarto. 2006. *Dasar - Dasar Organisasi*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Suwanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Solo : Harapan Press.
- Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali, Bandung.



LAMPIRAN – A
SEBARAN DATA PENELITIAN

Skoring Beban Kerja																																						
aitem																																						
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	#	21	#	#	#	#	#	#	#	#	31	#	#	#	#	Jumlah			
1	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	120
2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	105	
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	98
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	94	
5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	93	
6	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	90	
7	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	2	1	79	
8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	3	3	2	2	101	
9	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	98
10	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	113	
11	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	97		
12	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	103	
13	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	2	4	2	2	101	
14	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	91	
15	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	86	
16	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	78	
17	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3	2	2	73	
18	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	98	
19	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	95	
20	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	96	
21	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	95	
22	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	104	
23	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	98	
24	3	3	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	83	
25	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	92	
26	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
27	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	91	
28	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	99	
29	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	89	
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	84	
31	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	90		
32	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	96
33	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	103	
34	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	97	
35	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	105	
36	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	1	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	110	



LAMPIRAN –B

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: Beban Kerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.6389	109.552	.471	.897
VAR00002	91.5833	110.479	.501	.897
VAR00003	91.5000	108.200	.431	.898
VAR00004	91.5833	110.879	.346	.899
VAR00005	91.6111	107.902	.509	.896
VAR00006	91.8056	108.047	.476	.897
VAR00007	91.5833	106.764	.576	.895
VAR00008	91.5000	110.314	.469	.897
VAR00009	91.5556	111.283	.335	.899
VAR00010	92.5556	111.511	.441	.897
VAR00011	92.5833	110.879	.463	.897
VAR00012	92.3889	108.873	.554	.896
VAR00013	92.1389	107.609	.560	.895
VAR00014	92.3056	107.590	.522	.896
VAR00015	92.1944	108.847	.437	.897
VAR00016	92.1667	110.143	.542	.896
VAR00017	92.1944	109.875	.563	.896
VAR00018	92.1667	108.829	.504	.896
VAR00019	92.1944	110.618	.341	.899

VAR00020	92.4444	113.854	.174	.901
VAR00021	92.2778	110.092	.483	.897
VAR00022	92.4722	109.685	.467	.897
VAR00023	92.2222	109.835	.395	.898
VAR00024	92.0833	109.964	.399	.898
VAR00025	91.8889	110.787	.336	.899
VAR00026	91.9722	111.285	.519	.897
VAR00027	91.7222	110.835	.418	.898
VAR00028	92.7222	109.292	.382	.898
VAR00029	92.5278	111.171	.457	.897
VAR00030	92.1111	112.159	.239	.900
VAR00031	92.3611	110.809	.331	.899
VAR00032	92.6667	113.086	.205	.901
VAR00033	92.0000	109.600	.345	.899
VAR00034	92.4722	111.399	.408	.898
VAR00035	92.5556	110.425	.488	.897
VAR00036	92.5000	108.714	.477	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
94.7500	116.079	10.77398	36

Item yang gugur sebanyak 3 item yaitu no : 20, 30, 32

Reliability

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	54

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	129.5556	243.740	.371	.926
VAR00002	129.5833	246.079	.390	.926
<u>VAR00003</u>	<u>129.6667</u>	<u>250.057</u>	<u>.183</u>	<u>.927</u>
VAR00004	128.4167	241.450	.387	.926
VAR00005	129.0556	240.568	.484	.925
VAR00006	129.0556	245.654	.307	.927
VAR00007	129.6389	244.294	.432	.926
VAR00008	129.3889	244.987	.558	.925
<u>VAR00009</u>	<u>129.1667</u>	<u>248.029</u>	<u>.186</u>	<u>.928</u>
VAR00010	129.2222	240.578	.564	.925
VAR00011	128.5833	244.021	.374	.926
VAR00012	128.7778	242.578	.461	.926
VAR00013	128.7222	242.092	.491	.925
VAR00014	129.1389	241.494	.606	.925
VAR00015	129.3889	252.587	.369	.927
<u>VAR00016</u>	<u>128.8056</u>	<u>246.218</u>	<u>.270</u>	<u>.927</u>
VAR00017	128.4444	241.683	.388	.926
VAR00018	128.1111	245.930	.498	.926
VAR00019	129.1944	247.818	.422	.926
VAR00020	129.1667	243.057	.490	.925
VAR00021	128.8889	242.616	.488	.925
VAR00022	129.1667	243.114	.586	.925

UNIVERSITAS MEDAN AREA

VAR00023	128.8611	244.180	.539	.925
<u>VAR00024</u>	<u>128.8333</u>	<u>247.800</u>	<u>.251</u>	<u>.927</u>
VAR00025	128.6111	240.130	.577	.925
VAR00026	128.5833	246.364	.373	.926
VAR00027	128.6667	246.171	.358	.926
VAR00028	128.7778	244.921	.407	.926
VAR00029	128.8333	241.857	.437	.926
VAR00030	128.6111	246.416	.301	.927
VAR00031	128.8333	239.743	.527	.925
VAR00032	129.0556	246.683	.414	.926
VAR00033	128.8611	241.266	.555	.925
VAR00034	128.9167	240.821	.482	.925
VAR00035	128.6667	243.086	.424	.926
VAR00036	128.7222	240.263	.488	.925
VAR00037	129.4444	246.025	.382	.926
VAR00038	128.8333	243.171	.605	.925
<u>VAR00039</u>	<u>128.5556</u>	<u>251.340</u>	<u>.116</u>	<u>.928</u>
VAR00040	128.6667	241.371	.503	.925
VAR00041	128.9722	241.513	.414	.926
<u>VAR00042</u>	<u>128.7500</u>	<u>249.107</u>	<u>.157</u>	<u>.928</u>
VAR00043	128.2500	244.136	.403	.926
VAR00044	128.1944	240.047	.576	.925
VAR00045	128.3611	244.694	.399	.926
VAR00046	129.0833	242.821	.511	.925
VAR00047	128.9167	241.279	.489	.925
VAR00048	129.3056	245.247	.448	.926
VAR00049	129.3333	243.029	.552	.925
VAR00050	129.2500	241.907	.601	.925
VAR00051	128.5278	245.913	.384	.926
VAR00052	129.2500	242.364	.459	.926
VAR00053	129.3611	242.294	.407	.926
VAR00054	129.1111	243.130	.434	.926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
131.3611	252.980	15.90535	54

Item yang gugur 6 item yaitu no : 3, 9, 16,24, 39, 42

	Beban Kerja	Stres Kerja
--	-------------	-------------

UNIVERSITAS MEDAN AREA

N	Valid	36	36
	Missing	0	0
Mean		87.7222	116.9722
Median		89.0000	116.0000
Std. Deviation		10.34439	15.13461
Skewness		-.558	.658
Std. Error of Skewness		.393	.393
Sum		3158.00	4211.00





NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Beban Kerja	36	87.7222	10.34439	59.00	110.00
Stres Kerja	36	116.9722	15.13461	96.00	150.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Stres Kerja
N		36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	87.7222	116.9722
	Std. Deviation	10.34439	15.13461
	Absolute	.111	.126
Most Extreme Differences	Positive	.074	.126
	Negative	-.111	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.666	.754
Asymp. Sig. (2-tailed)		.766	.621

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Curve Fit

Model Description

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

Beban Kerja

Case Processing Summary

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

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

Stres Kerja

Case Processing Summary

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

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

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.330	16.730	1	34	.000	43.268	.840

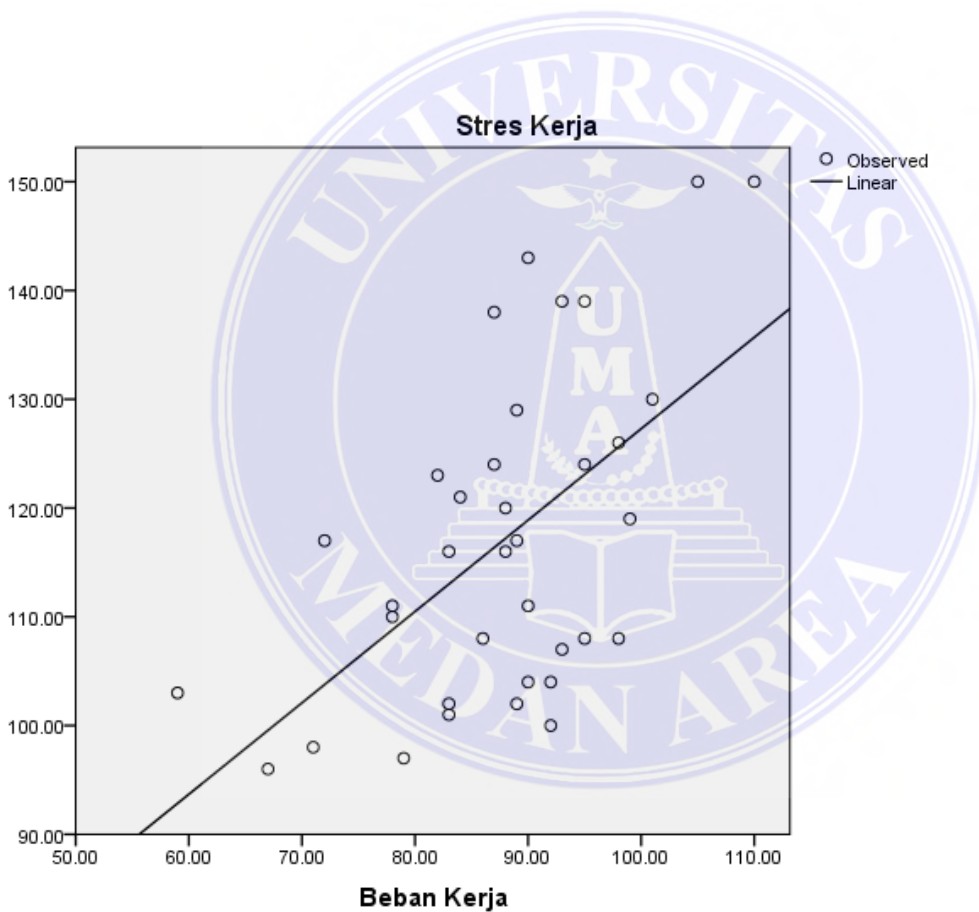
The independent variable is Beban Kerja.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2643.865	1	2643.865	16.730	.000 ^b
1 Residual	5373.108	34	158.033		
Total	8016.972	35			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja





LAMPIRAN – E
HASIL PERHITUNGAN DAN ANALISIS
DATA

Correlations

Notes

Output Created		29-JUL-2019 14:36:32
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	36
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Beban Stress /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0]

Correlations

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Stres Kerja	Pearson Correlation	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

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



LAMPIRAN – F
ALAT UKUR PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Nama/ inisial :

Usia :

Berilah tanda **centang** (✓) pada salah satu kolom yang telah disediakan, pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan anda.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh cara pengisian kuesioner

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

Jika terjadi kesalahan dalam pengisian kuesioner dan anda ingin plihan jawaban, anda cukup memberikan tanda **garis dua** (=) pada jawaban anda **sebelumnya** dan mengganti tanda **centang** (✓) pada jawaban yang sesuai.

Contoh koreksi

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

SKALA A

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Akhir-akhir ini saya merasa bingung dengan tuntutan dari atasan				
2	Saya sering lupa tugas yang diberikan dari atasan				
3	Saya belakangan ini merasa ragu apakah bisa menyelesaikan tugas				
4	Saya merasa santai jika atasan menegur				
5	Kondisi pekerjaan tidak membuat saya tegang				
6	Saya merasa santai ketika dapat giliran bekerja di malam hari				
7	Akhir-akhir ini saya paham dengan tuntutan atasan				
8	Saya selalu ingat tugas yang diberikan dari atasan				
9	Saya belakangan ini merasa yakin bisa menyelesaikan tugas				
10	Saya belakangan ini mudah emosional jika kerja lembur				
11	Saya merasa geram jika tugas menumpuk				
12	Akhir-akhir ini saya mudah marah ketika rekan lain mengganggu pada saat kerja				
13	Saya merasa khawatir jika atasan menegur				
14	Kondisi pekerjaan membuat saya menjadi tegang				
15	Saya merasa gelisah ketika dapat giliran bekerja di malam hari				
NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
16	Saya merasa tenang ketika bekerja di malam hari				
17	Saya merasa senang jika tugas menumpuk				
18	Akhir-akhir ini saya merasa tenang ketika rekan lain mengganggu pada saat kerja				
19	Akhir – akhir ini saya merasa jantung saya berdebar debar lebih kencang dari biasanya				
20	Jika sedang tugas malam jantung saya semakin melemah				
21	Jantung saya berdebar-debar jika ditegur atasan				
22	Saya tetap merasa ngantuk saat dikantor walau sudah cukup tidur				
23	Pekerjaan yang banyak menguras tenaga saya				
24	Bekerja di malam hari membuat saya sering ketiduran				
25	Saya merasa tidak ada beban ketika dipanggil atasan				

26	Aktivitas dikantor terlalu santai, sehingga saya selalu merasa tenang				
27	Saya tidak pernah sakit kepala ketika lembur				
28	Akhir-akhir ini saya merasa detak jantung saya sangat stabil				
29	Jika saya sedang tugas malam, jantung saya terasa normal				
30	Jantung saya normal jika ditegur atasan				
31	Akhir – akhir ini hasil pekerjaan saya dibawah jumlah yang ditentukan				
NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
32	Biasanya hasil kinerja saya dinilai baik bagi atasan, tetapi sekarang kurang baik				
33	Kinerja saya kurang optimal karena waktu yang sedikit				
34	Saya mudah migraine bila tiba – tiba dipanggil atasan				
35	Aktivitas dikantor membuat saya terlalu capek kemudian sakit kepala				
36	Saya mudah sakit kepala ketika lembur				
37	Saya merasa segar saat dikantor karna sudah cukup tidur				
38	Pekerjaan yang banyak tidak menguras tenaga saya				
39	Bekerja di malam hari membuat saya tidak pernah ketiduran				
40	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan				
41	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan benar				
42	Saya tidak pernah pamit pulang duluan sebelum waktunya				
43	Saya tetap mengerjakan pekerjaan yang disalahkan				
44	Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan, membuat saya merasa santai				
45	Saya merasa biasa saja terhadap rekan kerja ketika rekan kerja saya melakukan kesalahan				
46	Saya sering merasa bosan lalu membiarkan tugas-tugas yang diberikan menumpuk				
47	Ketika ada pekerjaan yang salah, maka saya tidak hadir				
48	Saya sering pamit pulang duluan sebelum waktunya				
49	Akhir-akhir ini saya menyiapkan pekerjaan sesuai yang ditentukan				
50	Hasil kinerja saya dinilai baik bagi atasan hingga sekarang				
51	Pekerjaan saya tidak optimal karena waktu kerja tidak				

	sesuai				
52	Saya mencampakkan tugas-tugas apabila dikritik				
53	Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan, membuat saya merasa marah				
54	Saya mudah marah terhadap rekan kerja ketika rekan kerja saya melakukan kesalahan				



KUESIONER PENELITIAN

Nama/ inisial :

Usia :

Berilah tanda **centang** (✓) pada salah satu kolom yang telah disediakan, pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan anda.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh cara pengisian kuesioner

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

Jika terjadi kesalahan dalam pengisian kuesioner dan anda ingin plihan jawaban, anda cukup memberikan tanda **garis dua** (=) pada jawaban anda **sebelumnya** dan mengganti tanda **centang** (✓) pada jawaban yang sesuai.

Contoh koreksi

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

SKALA B

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya kurang semangat ketika kerja lembur				
2	Saya merasa tidak optimis ketika atasan mengkritik kinerja saya				
3	Bekerja dibawah tekanan membuat saya kurang semangat				
4	Saya selalu konsentrasi dalam bekerja				
5	Dalam bekerja saya selalu ingat terhadap apa yang saya kerjakan				
6	Banyaknya kritikan terhadap kinerja saya, membuat konsentrasi saya terganggu				
7	Saya merasa optimis ketika atasan mengkritik kinerja saya				
8	Saya selalu semangat ketika kerja lembur				
9	Bekerja dibawah tekanan membuat saya semangat				
10	Pekerjaan saya membuat badan saya cepat lelah				
11	Banyaknya tugas yang memerlukan kekuatan pada fisik membuat tubuh saya lemas				
12	Tuntutan tugas yang berat menguras tenaga saya				
13	Saya sering merasa kurang konsentrasi dalam bekerja				
14	Dalam bekerja saya sering lupa terhadap apa yang saya kerjakan				
15	Banyaknya kritikan terhadap kinerja saya, membuat konsentrasi saya terganggu				

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
16	Pekerjaan saya membuat badan saya terus fit				
17	Banyaknya tugas yang memerlukan kekuatan pada fisik membuat tubuh saya tetap segar				
18	Tuntutan tugas yang berat tidak berpengaruh pada tenaga saya				
19	Saya sering sakit apabila ketika pulang kerja dari pagi, kemudian lanjut kerja malam				
20	Terlalu banyaknya kapasitas kerja membuat saya jadi gampang capek				
21	Stamina tubuh yang kurang baik membuat saya tidak bisa bekerja dengan baik				
22	Waktu istirahat tidak dapat saya gunakan dengan				

	baik				
23	Saya sering datang terlambat pergi kerja				
24	Di saat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan				
25	Saya merasa sehat apabila ketika pulang kerja dari pagi, kemudian lanjut kerja malam				
26	Terlalu banyaknya kapasitas kerja membuat saya tidak gampang capek				
27	Stamina tubuh yang baik membuat saya tidak bisa bekerja dengan baik				

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
28	Waktu istirahat dapat saya gunakan dengan baik				
29	Saya datang kerja tepat waktu				
30	Di saat jam istirahat saya sudah menyelesaikan pekerjaan				
31	Banyaknya tugas yang harus selesai dengan waktu singkat membuat saya tidak bisa menyelesaikannya				
32	Saya tidak sanggup apabila diberikan pekerjaan yang harus siap dalam 1 hari				
33	Saya sering menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu				
34	Banyaknya tugas yang harus selesai dengan waktu singkat membuat saya bisa menyelesaikannya				
35	Saya sanggup apabila diberikan pekerjaan yang harus siap dalam 1 hari				
36	Saya sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				



LAMPIRAN – G

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1770 /FPSI/01.10/VII/2019
Lampiran : -
Hal : **Pengambilan Data**

Medan, 23 Juli 2019

Yth, Kepala Lembaga Pemasarakatan Pemuda Kelas III Langkat
Di
Tempat

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

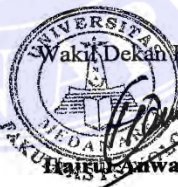
Nama : Shendy Alfandara
NPM : 15 860 0369
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Lapas Pemuda Kelas III Langkat Jl. Simpang Ladang Desa Cempa Kecamatan Hinai Kabupaten Langkat** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Lapas Pemuda Kelas III Langkat"**.

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 **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

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



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Hasbi Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA
LEMBAGA PEMASYARAKATAN PEMUDA KELAS III LANGKAT
JL. SIMPANG LADANG CEMPA.KECAMATAN HINAI KABUPATEN LANGKAT
EMAIL:lapaspemuda3@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : W2.E40.UM.03.02 – 626

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : ANTON SETIAWAN,Amd.IP.SH.MH
NIP : 19750528 200012 1 001
Jabatan : Kepala Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas III Langkat

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : SHENDY ALFANDARA
NIM : 158600369
Institusi : Psikologi UMA Medan
Judul : “ Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai di Lapas Pemuda Kelas III Langkat. “

Benar telah selesai melaksanakan penelitian dan telah mengikuti prosedur dan ketentuan yang berlaku di Lembaga Pemasyarakatan Pemuda Kelas III Langkat.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

31 Juli 2019

Kepala



ANTON SETIAWAN

NIP. 19750528 200012 1 001