

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA SATUAN DALMAS DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMUT

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

DIO ARZA ANDAMARIS HARAHAP

15.860.0106



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES
KERJA PADA SATUAN DALMAS
DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMBU

NAMA MAHASISWA : DIO ARZA ANDAMARIS HARAHAP

NO. STAMBUK : 15.860.0106

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)



(Bobby Hasmanyani, S.Psi, M.Si)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)



(Dr. Risyah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang

07 JULI 2021

Dipindai dengan CamScanner



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI DAN DEWAN
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMBROHOSKAN DIRI
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENGAJUKAN
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

07 JULI 2021

MENGETERAI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

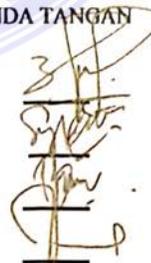
DEKAN

(Dr. Risydah Fadiah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. **Hasanuddin, Ph.D**
2. **Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi**
3. **Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si**
4. **Azhar Aziz, S.Psi, MA**



Dipindai dengan CamScanner



LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Medan, 07 JULI 2021


DIO ARZA ANDAMARIS HARAHAP

Dipindai dengan CamScanner



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

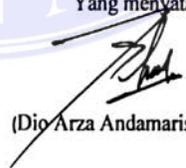
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dio Arza Andamaris Harahap
NPM : 15.860.0106
Program Studi : Ilmu 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 Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan


(Dio Arza Andamaris Harahap)

Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut

Dio Arza Andamaris Harahap
158600106

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 75 orang anggota Satuan Dalmas Direktorat Samapta Sumut. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengambilan data dengan model skala likert melalui beban kerja dan stress kerja. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stress kerja dimana $r_{xy} = -0,539$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan Ada hubungan negatif antara beban kerja dengan stres kerja. Diasumsikan bahwa semakin baik beban kerja maka akan semakin rendah stres kerja yang atau sebaliknya beban kerja buruk maka akan meningkatkan stres kerja, dinyatakan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,290$ Ini menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 29%. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 65 dan nilai rata-rata empiric 48,52 dan stres kerja yang diterima tergolong rendah sebab nilai rata-rata hipotetik 77,5 dan nilai rata-rata empiric 56,87.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Satuan Dalmas Direktorat Samapta

***The Correlation between Workload and Work Stress at the Dalmas Unit,
Directorate of Samapta, North Sumatra Regional Police***

Dio Arza Andamaris Harahap

158600106

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between workload and work stress at the Dalmas Unit, Directorate of Samapta, North Sumatra Regional Police. This study uses quantitative methods. The number of samples in this study were 75 members of the Dalmas Unit of the North Sumatra Samapta Directorate. Sampling using purposive sampling technique. Data collection technique with Likert scale model through workload and work stress. Hypothesis test using product moment correlation technique from Karl Pearson using SPSS 21.0 for windows program. Based on the results of the analysis using the Product Moment r correlation analysis method, it is known that there is a negative relationship between workload and work stress where $r_{xy} = -0.539$ with a significant $p = 0.000 < 0.050$. This means that the proposed hypothesis has a positive relationship between workload and work stress. It is assumed that the better the workload, the lower the work stress, or vice versa, the worse the workload, the higher the work stress, is accepted. The determinant coefficient (r^2) of the correlation between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = 0.290$. This indicates that the workload contributes to work stress by 29%. Based on the results of the empirical and hypothetical average values, it can be concluded that the workload received is low with a hypothetical average value of 65 and an empirical average value of 48.52 and the work stress received is low because the hypothetical average value is 77, 5 and the empirical mean value is 56.87.

Keywords: Workload, Work Stress, Dalmas Unit, Directorate of Samapta

Motto

*

"Allah mengangkat orang-orang beriman di antara kamu dan juga orang-orang yang dikaruniai ilmu pengetahuan hingga beberapa derajat." (Al-Mujadalah : 11)

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap"
(Q.S Al- Insyirah : 6-8)

PERSEMBAHAN

*

Bismillahirrahmanirrahim

Ku ucapkan rasa syukur atas nikmat-mu Ya Allah yang telah memberiku kekuatan di setiap langkah ku selama ini. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah berikan akhirnya saya bisa sampai dititik ini Shalawat dan salam ku hadiahkan kepada Nabi Muhammad ﷺ yang telah memberiku kebanggaan menjadi umat yang senantiasa berfikir.

Ku persembahkan hasil karya tulis ini untuk Ayah dan Ibu tercinta, yang mana telah berjuang dan tak hentinya selalu mendo'akan ku di setiap langkah tanpa rasa lelah dan menyerah dalam membesarkanku hingga sampai dititik ini, tanpa perjuangan ayah dan ibu mungkin semua yang aku usahakan ini hanyalah sebatas mimpi.

Semoga Allah panjangkan umur serta memberikan kesehatan ayah dan ibu dan senantiasa meridhoi perjuangan ku sehingga aku bisa memberikan kado terindah ini untuk ayah dan ibu, Aamiin Allahumma Aamiin.

Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada saudara, sahabat-sahabatku dan juga orang yang paling dekat denganku, yang selama ini tidak pernah bosan memberiku support semangat serta do`anya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan, Syukur Alhamdulillah semua telah ku lewati hingga skripsi ini selesai. Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Allah balas dengan kebaikan di dunia dan di akhirat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim,

Syukur Alhamdulillah YaAllah, Engkau telah memberikan rahmat dan hidayahmu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
6. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat kekeliruan.
7. Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau

8. Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku sekretaris sidang meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi. Selaku Ketua bagian Psikologi Industri dan Organisasi, yang telah memberikan banyak masukan dan dukungan kepada peneliti.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan banyak hal mengenai Ilmu Psikologi selama berkuliah.
11. Bapak Kombes Pol Yus Nurjaman S.I.K selaku Direktur Samapta Polda Sumut serta Bapak AKBP Benny Remus Hutajulu selaku Wakil Direktur Samapta Polda Sumut yang telah membantu, mendukung dan bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini.
12. Terimakasih kepada pegawai Fakultas psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
13. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua Orang tua saya, Ayah dan Ibu yang selalu memberikan nasihat, semangat, dan memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkan segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
14. Terimakasih teruntuk kedua Adik saya, yang memberikan saya motivasi agar tetap semangat dan yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaiknya

untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah berikan kesehatan dan kebahagiaan atas kebaikan mereka.

15. Terimakasih kepada teman–teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Medan Area.

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

Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Polisi Republik Indonesia.....	9
B. Stres Kerja.....	13
1. Pengertian Stres Kerja.....	13
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	14
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	21
4. Gejala Stres Kerja.....	24
5. Kategori Stres Kerja.....	25
C. Beban Kerja.....	26
1. Pengertian Beban Kerja.....	26
2. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	28
3. Aspek-aspek Beban Kerja.....	29
4. Dampak Beban Kerja.....	21
D. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja.....	32
E. Kerangka Konseptual.....	35
F. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
B. Defenisi Operasional.....	36

C. Populasi dan Sampel Penelitian	37
D. Metode Penelitian.....	38
E. Validitas dan Reliabilitas	40
F. Metode Analisis Data.....	45
BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	46
B. Persiapan Penelitian	47
C. Pelaksanaan Penelitian.....	51
D. Analisis data dan Hasil penelitian	48
E. Pembahasan	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

TABEL I.	DISTRIBUSI PENYEBARAN BUTIR-BUTIR PERNYATAAN SKALA BEBAN KERJA SEBELUM UJI COBA	49
TABEL II.	DISTRIBUSI PENYEBARAN BUTIR-BUTIR PERNYATAAN SKALA STRES KERJA SEBELUM UJI COBA	50
TABEL III.	DISTRIBUSI PENYEBARAN BUTIR-BUTIR PERNYATAAN SKALA BEBAN KERJA SETELAH UJI VALIDITAS	53
TABEL IV.	DISTRIBUSI PENYEBARAN BUTIR-BURTIR PERNYATAAN SKALA STRES KERJA SETELAH UJI VALIDITAS	53
TABEL V.	RANGKUMAN HASIL PERHITUNGAN UJI NORMALITAS SEBARAN	56
TABEL VI.	RANGKUMAN HASIL UJI LINEARITAS HUBUNGAN	57
TABEL VII.	RANGKUMAN PERHITUNGAN ANALISIS <i>R</i> <i>PRODUCT MOMENT</i>	58
TABEL VIII.	HASIL PERHITUNGAN NILAI RATA-RATA HIPOTETIK DAN EMPIRIK	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai tugas pokok yang antara lain tercermin dalam meningkatkan keamanan nasional, penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan serta pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Semakin baik pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, mereka akan memberikan opini terhadap suatu bentuk pelayanan aparatur pemerintahan. Dalam meningkatkan pelayanan aparatur Negara yang sesuai dengan keinginan masyarakat maka dibutuhkan sikap disiplin, cepat tanggap, serta mengayomi masyarakat demi mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Adapun yang termasuk dalam aparatur pemerintahan berasal dari Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Adapun beberapa tugas dari satuan dalmas direktorat samapta polda sumut seperti : Pengaturan kegiatan masyarakat dan pemerintahan (contoh : pengaturan lalu lintas, penjagaan pengamanan unjuk rasa, penertiban kegiatan – kegiatan masyarakat). Penjagaan (contoh : penjagaan markas, penjagaan objek vital seperti

bank, tempat wisata, perkebunan, pengamanan kegiatan pimpinan negara maupun polri).

Pengawalan (contoh : pejabat negara, pengawalan kegiatan pemakaman, pengawalan barang barang berharga, bahan peledak). Patroli (contohnya : Patroli Dialogis, Patroli premanisme, radikalisme). TPTKP (Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara). Bansar / Bantuan SAR (contonya kejadian alam berupa banjir, gempa bumi, gunung meletus, non alam contohnya wabah Covid 19). Dalmas (Pengendalian Massa) contohnya unjuk rasa. Negosiasi contohnya melakukan cipta kondisi terhadap situasi daerah tertentu sehingga menurunkan niat kriminalitas). Tipiring (Tindak Pidana Ringan). Pengaturan lalu lintas : hambatannya masyarakat tidak tertib berlalu lintas, seperti menerobos lampu merah, tidak memperhatikan batas batas jalan, parkir sembarangan menutup jalur pengendara lain.

Pengawalan : hambatannya masyarakat kurang memahami prioritas beberapa kendaraan kendaraan dinas negara, sehingga ketika melakukan pengawalan, masyarakat tidak perduli dan acuh tak acuh terhadap kendaraan dinas contohnya konvoi anggota TNI/Polri, ambulans, Damkar. Patroli : hambatannya, masih banyak tempat yang belum di lengkapi cctv, pada saat ini terjadi wabah Covid-19, beberapa hambatan dalam melakukan patroli himbauan masyarakat masih banyak yang acuh dengan himbauan bahwa baik itu *social distancing* maupun *physical distancing*. Dalmas (Pengendalian Massa) contohnya unjuk rasa : hambatannya dalam unjuk rasa sering terjadi politik kepentingan, ada orang-orang yang sengaja memicu kontra kepada petugas, seperti baru-baru ini yg terjadi seorang pemuda melemparkan bensin

pada saat unjuk rasa, sehingga peyampaian aspirasi tidak bersifat baik. TPTKP: hambatan nya, minimnya masyarakat yang bersedia bertindak sebagai saksi dikarenakan sibuk, malas di panggil panggil ke kantor, tidak mau repot.

Robbins (2006) mengungkapkan bahwa ciri stress ditandai dengan adanya gangguan fisik seperti sakit kepala, otot terasa kaku, dan lelah atau kehilangan daya energi. Selanjutnya gangguan psikologis ditandai dengan adanya perasaan mudah marah, cemas, dan depresi. Gejala perilaku ditandai dengan adanya, meningkatnya frekuensi absensi, mudah menyalahkan orang lain dan tidur tidak teratur.

Rentannya dunia kerja terhadap timbulnya stres lebih disebabkan karena besarnya harapan dunia kerja bisa menjamin keberlangsungan hidup pekerja tersebut. Menurut penelitian Randall Schuller (2006), stres yang dihadapi pekerja akan sangat berhubungan dengan prestasi kerjanya, peningkatan ketidakhadiran kerja dan cenderung berpeluang mengalami kecelakaan kerja. Demikian pula, jika banyak diantara tenaga kerja di dalam organisasi yang mengalami stres kerja maka produktivitas dan kesehatan organisasi itu akan terganggu (Retnaningtyas, dalam Widiana 2011).

Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 2008). Adapun gambaran stres yang terjadi pada satuan Dalmas seperti: cenderung menghindar apabila ditugaskan di tempat-tempat yang cenderung

menimbulkan tingkat stres yang tinggi, misalnya saat adanya demo, meskipun bagian ini adalah salah satu tanggung jawab, tetapi satuan Dalmas cenderung stres apabila menghadapi masalah ini. Masalah ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang padat, ditambah lagi cuaca yang tidak mendukung. Selain menghindari ciri stress yang tergambar seperti sering absen dalam melakukan aktivitas kerja, mudah tersinggung dan mudah marah.

Menurut Munandar (2011), menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja . Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Dewasa ini dalam dunia kerja, stres menjadi salah satu masalah penting terkait pengaruhnya dengan produktivitas kerja karyawan ataupun anggota dalam sebuah organisasi. Tingkat tekanan dan tuntutan yang berbeda-beda, berdampak pada kecenderungan timbulnya stres pada setiap individu tersebut meningkat sesuai dengan kepribadian masing-masing individu tersebut.

Kegiatan kerja menjadi terganggu dan hasil kerja menjadi tidak maksimal karena adanya beban kerja. Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu

konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Menurut Meshkati (dalam Tarwaka, 2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda - beda.

Menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks. Hal ini didukung oleh wawancara interpersonal dengan salah satu anggota satuan Dalmas:

“Adapun upaya yang kami lakukan terkadang terasa sia-sia apalagi ditengah masyarakat yang kurang kesadaran akan adanya tata tertib lalu lintas, keamanan, dan tidak taat peraturan, capek kali la,, pening kepala nengoknya,, api ya memang inilah yang harus dihadapi” (Juli, 2020)

Setiap aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan suatu pekerja pasti selalu mempunyai suatu beban kerja. Beban kerja tersebut terdiri dari dua macam yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Dibutuhkan suatu metode pengukuran untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang ditimbulkan. Berbagai metode digunakan untuk mengukur beban kerja fisik, salah satunya dengan metode

pengukuran denyut jantung. Metode pengukuran beban kerja fisik dengan denyut jantung adalah cara pengukuran beban kerja fisik yang paling mudah.

Terjadinya beban kerja pada satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut dikarenakan samapta berfungsi sebagai preventif (pencegahan) jadi tugas-tugasnya harus dapat terlihat dimasyarakat yang mengakibatkan tugas nya yang kurang jelas waktunya harus selalu bersedia dimanapun berada, sistem pembagian tugasnya kurang jelas dikarenakan kurang jumlah personil, sehingga sekelompok petugas mengerjakan beberapa tugas.

Minimnya jumlah kendaraan dinas yang digunakan sebagai fasilitas kerja kurang memadai, tugas rutin terlalu padat sehingga jam, olahraga terbatas dalam satu minggu, dampak fisik berupa kurang bugar dan kelelahan, Permasalahan yang umum di tempat kerja yang sering kita jumpai pada adanya beban fisik yang disebabkan karena aktivitas kerja di lapangan. beban adalah gejala yang berhubungan dengan penurunan efisiensi kerja, keterampilan, kebosanan, serta peningkatan kecemasan yang menimbulkan stress kerja dan berdampak negatif.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

B. Identifikasi Masalah

Pada umumnya stres didasarkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda perilaku, psikologikal dan somatik yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Sampai titik tertentu

bekerja dengan tekanan batas waktu, memiliki dorongan kerja yang besar atau beban kerja yang berlebih dapat merupakan proses yang merangsang terjadinya stress akibat kerja. Stres kerja termasuk ke dalam masalah kesehatan. Kondisi ini memengaruhi produktivitas, dan mental seseorang. Stres terbentuk dari adanya beban kerja yang berlebih dalam kesehariannya. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Stres yang didasari dengan beban kerja menjadi permasalahan yang harus ditangani. Apabila masalah ini terus berlanjut dapat menyebabkan tingkat stress yang lebih berat dan mempengaruhi intansi dan merugikan diri sendiri.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini adalah mengenai stress kerja yang diambil dari Satuan Dalmas yang di hubungkan dengan variable bebasnya yaitu beban kerja. Stress kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami satuan dalmas dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja adalah keadaan dimana satuan dalmas dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai fasilitas yang memadai dan keadaan lingkungan kurang mendukung. Penelitian ini dilakukan di Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan beban kerja dengan stres kerja.

2. Manfaat praktis

Artinya bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukan : Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada Kepolisian Republik Indonesia agar mampu memberikan kebijakan dan membagi waktu dalam jam kerja dengan tertata, serta agar lebih menggali kemampuannya, lebih memanfaatkan waktu luang, dan mampu siap setiap saat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Polisi Republik Indonesia

Kepolisian adalah segala hal ikhwal yang berkaitan dengan fungsi dan Lembaga Polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 1 Ayat (1) UndangUndang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia) sedangkan, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Pasal 1 Ayat (2) Undang Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negeri Republik Indonesia).

Dalam Pasal 13 Undang-Undang No 2 Tahun 2002, diatur bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah:

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
- b. Menegakkan hukum
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, sesuai dengan Pasal 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia bertugas:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.

- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan.
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.
- h. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.
- i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
- j. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang; k) Memberikan

pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian.

- k. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam rangka menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan 14 secara umum.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia berwenang:

- a. Menerima laporan atau pengaduan.
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum.
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat; d) Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa.
- d. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administrative kepolisian.
- e. Melakukan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan.
- f. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian.
- g. Mengambil sidik jari dan identifikasi lainnya serta memotret seseorang.
- h. Mencari keterangan dan barang bukti.
- i. Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional.

- j. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat.
- k. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat.
- l. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu. (Pasal 15 Undang Undang RI No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Aturan yang harus menjadi pegangan setiap anggota polisi diantaranya adalah Kode Etik Profesi Kepolisian, Buku Petunjuk Pelaksanaan tentang Proses Penyidikan Tindak Pidana, Petunjuk Pelaksanaan tentang Hubungan Tata cara Kerja Fungsi Reskrim dengan fungsi Intelkam dalam Rangka Keterpaduan Penanganan Kriminalitas, Prosedur Tetap tentang Tindakan Tegas Kepolisian terhadap Penjarahan, Buku Petunjuk Lapangan tentang Penindakan Huru Hara,

Petunjuk Pelaksanaan tentang, Operasi Khusus Kepolisian, Prosedur Tetap tentang Tindakan Tegas Kepolisian dalam Penanggulangan Kerusuhan Massa dan masih banyak petunjuk-petunjuk lainnya bagi anggota polisi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Aturan-aturan dan petunjuk-petunjuk diatas diberikan dengan maksud supaya anggota polisi yang sedang menjalankan tugas penegakan hukum tidak keluar dari koridor yang sudah ditetapkan dan juga seperti yang dijelaskan diatas, bahwa dalam penegakan hukum tersebut polisi selalu berhadapan dengan masyarakat yang dilindungi oleh hukum dan hak asasi manusianya.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Behr dan Newman (dalam Luthans,2006) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sementara stres yang dialami lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai stres kerja. Munandar (2001), mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap *stressor* yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal.

Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan tuntutan dari lingkungan pekerjaan, penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Munandar (2011) faktor-faktor dipekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja antara lain :

a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

- 1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dan ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.
- 2) Vibrasi(getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *catecholamine*, dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurologikal. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.
- 3) *Hygine*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.

b. Beban kerja meliputi kategori.

- 1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluhkan tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan

ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.

- 2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
- 3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Ketidak berfungsiannya peran merupakan pembangkit stres yang meliputi :

- 1) Konflik peran. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dimana tugas yang ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya yang bertentangan secara nilai-nilai dan keyakinan pribadi sewaktu melaksanakan tugas pekerjaannya.
- 2) Ketaksaan peran. Dimana tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-unjuk pekerjaan.

d. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari berdayanya mereka dalam organisasi.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi / instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

h. Ciri-ciri individu

Tipe kepribadian individu dengan segala nilai-nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari:

- a. *Extra Organizational stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
- b. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.

- c. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Menurut (Robbins, 2003) ada beberapa faktor penyebab stres kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

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

penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor Organisasi

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

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- 3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar,

khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

- 4) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

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

- 1) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

- 3) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Sementara itu Gibsons, dkk (2006) mengartikan bahwa *stressor* sebagai kejadian eksternal yang potensial, tetapi tidak selalu membahayakan individu. Terdapat empat *stressor* di tempat kerja, yaitu :

a. *Stressor* lingkungan fisik

Penyebab stres yang bersifat lingkungan fisik sering disebut *stressor* kerah biru (*blue collar stressor*), karena stres ini lebih merupakan masalah di dalam pekerjaan-pekerjaan kasar, misalnya mengenai cahaya, udara, suara dan penempatan ruangan pekerjaan.

b. *Stressor* kelompok

Koefisien setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok-kelompok. Karakteristik kelompok dapat menjadi *stressor* yang kuat bagi beberapa individu. Penyebab stres pada tingkat kelompok diantaranya mengenai tingkat kepercayaan dan hubungan yang kurang baik antara bawahan dengan atasan, atau sebaliknya maupun diantara rekan kerja.

c. *Stressor* individu

Penyebab-penyebab stres pada tingkat individu diantaranya mengenai masalah konflik peran, beban kerja yang berlebihan, tanggungjawab dan kondisi kerja.

d. Stressor organisasi

Penyebab-penyebab stres pada tingkat organisasional, diantaranya adalah tidak adanya kebijakan khusus dari perusahaan, desain dan birokrasi (prosedur) yang buruk, serta kurangnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yakni : faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, lingkungan kerja ciri-ciri, stressor lingkungan fisik, stressor kelompok, stressor individu, dan stressor organisasi.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Luthans (2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology*, *Psychology* dan *Behavior* :

- a. *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.

- b. *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu :

- a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan dileher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan pernafasan.

- b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun , stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya :

mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal – hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung kepada orang lain, perasan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan prustasi.

c. Aspek Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti : tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri , tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, self esteem rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, bermasalah dalam perkawinan, cemburu berlebihan, merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal – hal seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, perfoma rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi renadah, menerima status rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, kurang orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu : fisik, psikologis dan perilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala – gejala fisiologis seperti gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, hipertensi. Aspek psikis dapat berupa gejala gejala emosional seperti panik, gelisah, deperesi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

4. Gejala Stres Kerja

Behr dan Newman (2000) menyatakan beberapa kasus tentang stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala stres kerja pada individu yaitu :

a. Gejala Psikologis

Gejala psikologis yaitu masalah emosi dan kognitif diantaranya adalah kecemasan, ketegangan, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, penarikan diri dan depresi, komunikasi yang tidak efektif, kelelahan kemurungan dan kurang bersemangat, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi dan spontanitas, serta menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala Fisiologis

Akibat stres pada fisiologis mudah dikenali, ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan potensi terkena penyakit jantung, gangguan gastrointensial (misalnya gangguan pada lambung), gangguan penapasan, sakit kepala, sakit pinggang, dan ketegangan pada otot, gangguan pada tidur, kelelahan secara

fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelehan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*), rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena penyakit kanker.

c. Gejala Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang rendah, menurun, menunda dan menghindari dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja serta meningkatnya perilaku beresiko tinggi seperti mengemudi tidak berhati-hati dan berjudi.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja antara lain adalah gejala fisik, emosional, intelektual dan intrapersonal.

5. Kategori Stres Kerja

Menurut Phillip L (2002), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja yaitu:

- a. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress kerja.

- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut

Kategori stres kerja menurut Robbins (2003) yaitu : *Physiological, Psychological* dan *Behavior*.

- a. *Physiological* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- b. *Psychological* memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- c. *Behavior* memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kategori stres kerja terbagi menjadi tiga yaitu *Physiological, Psychological* dan *Behavior*.

C. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi

yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda.

Menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, 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. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa

sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Manuaba (dalam Prihatini, 2007), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

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

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

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Munandar (dalam Tambunan, 2013), aspek beban kerja sebagai berikut:

- a. Beban Berlebih Kuantitatif Beban berlebih secara fisik ataupun mental akibat terlalu banyak melakukan kegiatan merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat.
- b. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan yang

sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini, secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

- c. **Beban Berlebih Kualitatif** Kemajuan teknologi mengakibatkan sebagian besar pekerjaan yang selama ini dikerjakan secara manual oleh manusia/tenaga kerja diambil alih oleh mesin-mesin atau robot, sehingga pekerjaan manusia beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk sehingga mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebih kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki.
- d. **Beban Terlalu Sedikit Kualitatif** Beban terlalu sedikit kualitatif merupakan keadaan di mana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan ketrampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Beban terlalu sedikit disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketrampilannya

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek beban kerja berupa Beban Berlebih Kuantitatif, Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif, Beban Berlebih Kualitatif, Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba (dalam Satria, 2013) bahwa akibat beban kerja yang terlalu berat atau yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

Dari dampak beban kerja tersebut maka cara mencegah dan mengendalikan stres kerja menurut Sauter (dalam Prihatini, 2007) adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebih maupun beban kerja ringan.
- b. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.

- c. Setiap pekerja harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
- d. Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain.
- e. Tugas-tugas harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan kesempatan agar pekerja dapat menggunakan keterampilannya.

Dari beberapa uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa dampak beban kerja menimbulkan kelelahan fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stres kerja.

D. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan

menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007).

Munandar (2001), mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Sementara menurut Behr dan Newman (dalam Luthans,2006) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Menurut Munandar (2011), menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja . Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda.

Adapun penelitian terdahulu tentang Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau (Ahmadun, 2017). Beban kerja perawat Puskesmas Kuala Kampar menunjukkan bahwa berat yaitu sebanyak 7 orang (46.7%), ringan sebanyak 6 orang (40.0%) dan katagori sedang sebanyak 2 orang (13.3%). Stres kerja perawat kategori ringan yaitu 8 orang (53.3%), sedang sebanyak 7 orang (46.7%) dan stres kerja berat (0%). Simpulan: Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau ($t = 0,616$; $p < 0,05$) yaitu sebesar 0,016.

Peneliti selanjutnya dengan judul Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Intansi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang (Puwrwaningsih, 2013). Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 (α : 0,05).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Beban kerja dapat mempengaruhi stress kerja pada sampel yang diteliti.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Diasumsikan bahwa semakin baik beban kerja maka akan semakin rendah stres kerja yang atau sebaliknya beban kerja buruk maka akan meningkatkan stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variabel yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel-variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Variabel terikat (*Dependent Variabel*) disimbolkan dengan (Y) yaitu: Stres Kerja

2. Variabel bebas (*Independent Variabel*) disimbolkan dengan (X) yaitu : Beban Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel

Azwar (2003) mengemukakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian, yang secara konkrit berhubungan dengan realisasi yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami satuan dalmas dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan tiga gejala stres kerja menurut Behr dan Newman (2000) yaitu : Gejala Psikologis, Gejala Fisiologis, dan Gejala Perilaku.

2. Variabel Bebas

Beban Kerja adalah keadaan dimana satuan dalmas dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai fasilitas yang memadai dan keadaan lingkungan kurang mendukung.. Beban kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan aspek - aspek beban kerja menurut Munandar (dalam Tambunan, 2013):

Beban Berlebih Kuantitatif, Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif, Beban Berlebih Kualitatif, Beban Terlalu Sedikit Kualitatif.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hadi (2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 250 orang anggota Satuan Dalmas Direktorat Samapta Sumut.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti menyadari bahwa luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel maka diperlukan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono,2003). Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 75 orang anggota Satuan Dalmas Direktorat Samapta Sumut. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana yang

dapat diartikan menurut Supranto (2008) pengambilan sampel secara bertujuan.

Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini:

- a. Anggota Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut yang sudah bekerja diatas 3 tahun.
- b. Anggota Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut yang sudah menikah.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Stres Kerja

Behr dan Newman (2000) menyimpulkan tiga gejala stres kerja pada individu yaitu :

- a. Gejala Psikologis
- b. Gejala Fisiologis
- c. Gejala Perilaku

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi untuk variabel Beban kerja yang mengacu pada skala likert. Pernyataan skala likert mengandung dua sifat, yaitu *favourable* (mendukung pernyataan) dan *unfavourable* (tidak mendukung pernyataan). Peyusunan alat ukur ini untuk lebih jelasnya dijabarkan dalam bentuk blueprint pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Penilaian Item Stres Kerja

Favorable	Nilai	Unfavorable	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

2. Alat Ukur Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Tambunan (2013), aspek beban kerja sebagai berikut:

- a. Beban Berlebih Kuantitatif
- b. Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif
- c. Beban Berlebih Kualitatif
- d. Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi untuk variabel Beban kerja yang mengacu pada skala likert. Pernyataan skala likert mengandung dua sifat, yaitu *favourable* (mendukung pernyataan) dan *unfavourable* (tidak mendukung pernyataan). Peyusunan alat ukur ini untuk lebih jelasnya dijabarkan dalam bentuk blueprint pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Penilaian Item Beban Kerja

Favorable	Nilai	Unfavorable	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Menurut Arikunto (1997) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel. Maka sebelum melakukan pengumpulan data, terlebih dahulu di lakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018). Untuk menguji validitas

pada tiap item dengan mengkorelasik skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2010). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*.

G. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi Spearman Brown (Split Half).

Adapun rumus Spearman Brown (Split Half) dari Karl. Berikut ini disajikan rumus Spearman- Brown

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

r_i r_b = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi *Product Moment* antara belahan ganjil dengan belahan genap (lihat rumus (2))

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara distribusi sebaran variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stress kerja dimana $r_{xy} = 0,539$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Diasumsikan bahwa semakin baik beban kerja maka akan semakin rendah stres kerja yang atau sebaliknya beban kerja buruk maka akan meningkatkan stres kerja, dinyatakan diterima
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,290$ Ini menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 29%.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 65 dan nilai rata-rata empiric 48,52 dan stres kerja yang diterima tergolong rendah sebab nilai rata-rata hipotetik 77,5 dan nilai rata-rata empiric 56,87.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stress tergolong rendah, maka disarankan agar mengurangi nilai beban kerja dan stress kerja dengan cara : fokus dalam pekerjaan, Jika mengalami *over workload*, jangan sungkan meminta bantuan, ikhlas, Bekerja tanpa keikhlasan sudah pasti akan berbuah ketidakpuasan.

2. Saran Kepada Intansi

Melihat pentingnya hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Hal ini di harapkan kepada pihak intansi agar mampu memperbaiki, memaksimalkan, dan menyesuaikan beban kerja yang sesuai sehingga mengurangi nilai beban kerja dan stres kerja dengan upaya: mengetahui titik pemicu terlebih dahulu, Biasanya stres terjadi secara sporadis, meskipun seringkali merupakan bagian dari puncak hal-hal negatif yang keluar dari kendali, selanjutnya adalah *speak up*, Jika merasa tidak nyaman berbicara dengan atasan, berbicaralah dengan kolega dekat atau perwakilan rekan kerja untuk melihat apakah mereka dapat membantu Kamu mencapai garis finish lebih cepat. Beristirahat merupakan salah satu cara mengatasi beban kerja mampu teratasi.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi stress kerja, serta memperbaiki metode skala, aitem, dan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar S.(2014). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Beehr, T.A and Newman, J.E., 2000, *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*, Journal Applied Psychology.
- Biru, Mega,2016. *Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 39 No. 2.
- Buku Saku Prajurit Batalyon Arhanud 11/WBY Tahun 2018.
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- _____. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Ginting, Febriana (2013), *Analisa terhadap sistem akuntansi pemberian kredit usaha mikro pada PT Bank Mandiri (Persero)*, Jakarta
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasmayni, B. Relationship between Service Quality and the Students' Loyalty in Using Railway Services of Sribilah Medan in Indonesia.

- Hasmayni, B. (2014). Hubungan antara kepercayaan diri dengan penyesuaian diri remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B. (2016). Perilaku agresif pada anggota geng motor ditinjau dari tingkat usia dan suku di kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(2).
- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. (2019, December). Establishment of Character Through Boarding School Education in Students in Pondok Pesantren. In 4th Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2019) (pp. 318-321).
- Hasmayni, B. (2020). The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. *Britain International of Linguistics Arts and Education (BioLAE) Journal*, 2(1), 411-421.
- Luthans, Fred. 1988. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- _____, 2001. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- _____. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Munandar. 2011. *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta
- Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- _____. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 2003. *Organization Behavior : Consept*. Convensus, dan Application, Preline Hall. Ind. Inc.

- _____, 2008, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono.2000.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- _____.2013.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno Hadi. 1990. *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru



**LAMPIRAN
A : ALAT UKUR PENELITIAN**

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa kerja :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

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

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya adadibawahini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya takut pekerjaan yang saya lakukan membuat hasil yang tidak baik bagi rekan kerja saya				

SS S TS STS

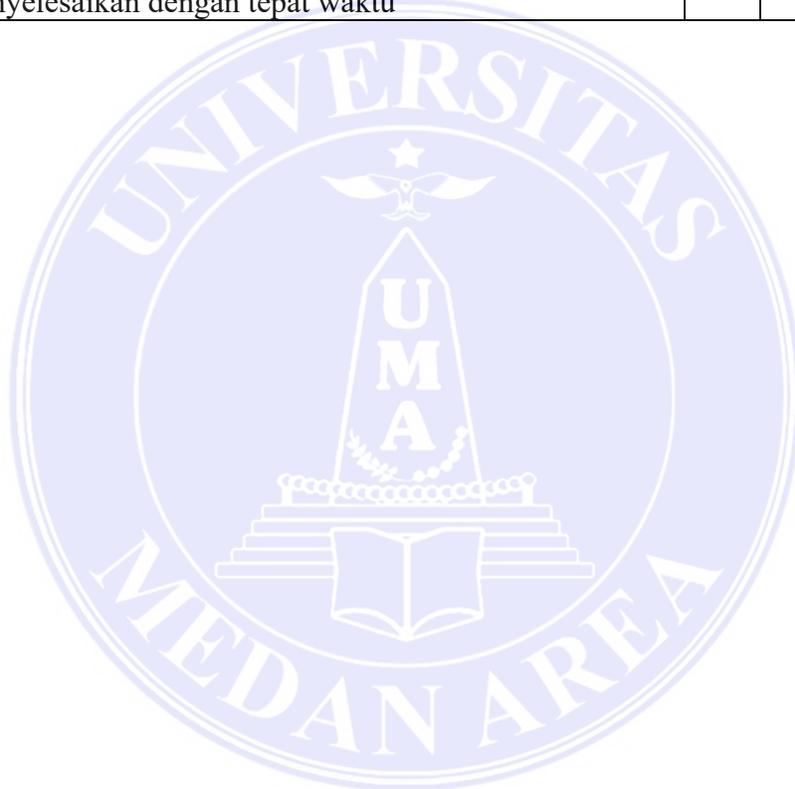
Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering pusing ketika saya berada di tempat kerja				
2.	Saya diare apabila mengkonsumsi makanan pedas				
3.	Diare saya sering kambuh ketika berada di kantor				

4.	Ketika berada dirumah penyakit saya menjadi hilang				
5.	Sejak bekerja di masa pandemic, saya menjadi sulit untuk bernafas				
6.	Kepala saya terasa berdenyut ketika berada dirumah				
7.	Apabila berada ditempat kerja migraine saya kambuh				
8.	Ketika masuk kerja, perut saya tidak mules				
9.	Suasana di tempat kerja membuat saya merasa sesak nafas				
10.	Semua memo pekerjaan saya kumpulkan agar tidak lupa				
11.	Ketika saya memikirkan pekerjaan maka daya ingat saya mulai menurun				
12.	Tempat kerja saya membuat saluran pernafasan menjadi plong				
13.	Saya sering lupa dengan jadwal masuk kerja saya				
14.	Peyakit pernafasan saya sering saya alami saat saya bertugas mengatur lalu lintas				
15.	Pekerjaan saya membuat saya sering tidak fokus				
16.	Daya ingat saya menurun karena umur saya yang semakin bertambah				
17.	Saat menyelesaikan pekerjaan saya lebih sering melamun				
18.	Saya bekerja dengan focus				
19.	Asam lambung saya sering naik saat saya menyelesaikan pekerjaan				
20.	Saya bekerja dengan tekun				
21.	Apabila ada jalanan padat pada saat berpatroli, saya tidak bisa mengalihkannya				
22.	Saya akan meminta rekan saya untuk menggantikan sementara, apabila saya berhalangan hadir				
23.	Saya menghindar untuk ditugaskan di daerah lain				
24.	Apabila terjebak dalam kemacetan, saya akan mengamankannya				
25.	Saya memilih tidak hadir apabila mengalami kendala saat bekerja				
26.	Saya tetap bertanggung jawab dan bersedia untuk ditugaskan ke daerah lain				
27.	Apabila ada kendala dalam pekerjaan, saya akan meninggalkannya				
28.	Saya bersedia bekerja di mana saja				
29.	Saya sering absen apabila ditugaskan pada tempat dinas yang tidak saya sukai				

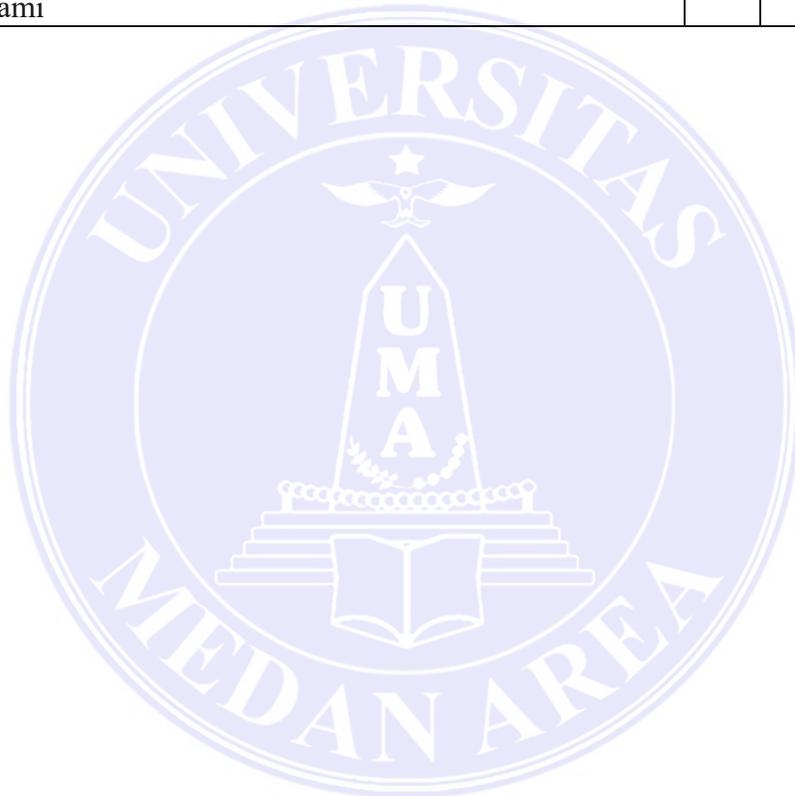
30.	Saya sanggup mengemban tanggung jawab yang diberikan				
31.	Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya				
32.	Saya mampu bekerja dibagian apasaja				
33.	Pekerjaan saya dilimpahkan ke orang lain				
34.	Saya akan menanyakan kepada pimpinan apabila mengalami kendala dalam bekerja				
35.	Apabila ada masalah dikantor saya memilih untuk tidak masuk				
36.	Apabila ada masalah dikantor saya akan langsung menyelesaikan dengan tepat waktu				



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dan tim merasa jam kerja yang diberikan melebihi batas waktu				
2.	Saya bekerja memakai atribut lengkap				
3.	Saat bekerja saya tidak memakai atribut lengkap				
4.	Saya dan tim merasa jam kerja yang ditentukan sudah				

	sesuai				
5.	Semua anggota diwajibkan siaga 24 jam				
6.	Semua anggota diwajibkan siaga 24, akan tetapi berhak beristirahat				
7.	Saya masuk kerja tidak sesuai jam yang ditentukan				
8.	Saya masuk kerja lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan				
9.	Apabila ada pengguna jalan yang tidak taat peraturan lalu lintas, saya merasa kesal				
10.	Semua anggota berhak menyelesaikan semua pekerjaan				
11.	Saya merasa jenuh apabila pendemo tidak bisa diamankan				
12.	Meskipun mesara kesal saat mengatur lalu lintas saya tetap bekerja				
13.	Kami mempunyai batas-batas bagian tugas tersendiri				
14.	Semua pekerjaan yang ditugaskan, saya kerjakan dengan senang hati				
15.	Menurut saya menjaga pos adalah pekerjaan yang monoton				
16.	Menjaga pos membuat saya memiliki waktu untuk banyak membaca informasi				
17.	Apabila audio patroli mengalami kerusakan, saya akan menggunakan mic bantuan				
18.	Saya akan datang lebih awal untuk menghindari antrian padat saat absensi				
19.	Ketika atribut kerja mengalami kekurangan, saya akan meminjam kepada teman yang dinas di tempat lain				
20.	Saya tetap berusaha menyelesaikan kuliah meskipun jam kerja saya padat				
21.	Bertugas dilapangan tidak menjadikan alasan untuk bisa menggunakan peralatan kantor yang terbaru				
22.	Selain pengalaman kerja, pendidikan juga dijadikan bahan pertimbangan untuk menduduki pangkat yang lebih tinggi				
23.	Karena absensi yang disediakan sangatlah minim, saya wajib datang lebih cepat untuk absensi				
24.	Keterampilan saya tetap saya kembangkan meskipun tidak di kantor				
25.	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk melanjutkan pendidikan				
26.	Kemampuan setiap anggota tetap dihargai				
27.	Pemahaman dan pengalaman saja tidak cukup untuk				

	mampu mendapatkan pangkat yang lebih tinggi				
28.	Meskipun mengalami kerusakan audio saat patroli, kami tetap melaksanakan tugas				
29.	Keterampilan yang saya miliki tidak menjamin untuk mampu berkarir				
30.	Atribut yang dipakai pada saat bertugas akan saya sediakan sebelum digunakan				
31.	Kemampuan setiap anggota tidak dianggap melebihi tenaga yang sudah dikeluarkan				
32.	Alat-alat terbaru yang disediakan kantor mampu saya pahami				



B : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



RELIABILITY

```
/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7  
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15  
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23  
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31  
aitem_32
```

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

```
/MODEL=ALPHA
```

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		21-SEP-2020 00:13:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
	Matrix Input	
	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 /SCALE('Beban Kerja') ALL /MODEL=ALPHA
Syntax		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[Scale: Beban Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	1,96	,743	75

aitem_2	2,01	,707	75
aitem_3	1,79	,793	75
aitem_4	1,64	,799	75
aitem_5	1,99	,830	75
aitem_6	2,07	,759	75
aitem_7	1,76	,768	75
aitem_8	1,72	,745	75
aitem_9	1,76	,898	75
aitem_10	1,96	,743	75
aitem_11	1,77	,709	75
aitem_12	2,04	,761	75
aitem_13	1,80	,788	75
aitem_14	1,99	,762	75
aitem_15	1,51	,724	75
aitem_16	1,93	,723	75
aitem_17	1,79	,703	75
aitem_18	1,87	,723	75
aitem_19	1,77	,764	75
aitem_20	1,71	,673	75
aitem_21	1,64	,671	75
aitem_22	1,80	,717	75
aitem_23	2,04	,761	75
aitem_24	1,64	,671	75
aitem_25	2,01	,744	75
aitem_26	1,51	,724	75
aitem_27	1,79	,776	75
aitem_28	2,00	,805	75
aitem_29	1,67	,684	75
aitem_30	1,67	,704	75
aitem_31	1,76	,732	75
aitem_32	1,89	,847	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	56,28	113,069	,499	,874
aitem_2	56,23	112,664	,556	,873
aitem_3	56,45	114,035	,404	,876
aitem_4	56,60	113,351	,442	,875
aitem_5	56,25	113,921	,389	,876
aitem_6	56,17	113,632	,451	,875
aitem_7	56,48	111,712	,567	,872
aitem_8	56,52	114,523	,403	,876
aitem_9	56,48	114,145	,342	,878
aitem_10	56,28	113,069	,499	,874
aitem_11	56,47	113,739	,481	,874
aitem_12	56,20	114,514	,394	,876
aitem_13	56,44	111,196	,583	,872
aitem_14	56,25	114,462	,397	,876
aitem_15	56,73	117,577	,217	,880
aitem_16	56,31	113,837	,464	,875
aitem_17	56,45	114,332	,444	,875
aitem_18	56,37	114,724	,404	,876
aitem_19	56,47	112,198	,540	,873
aitem_20	56,53	114,306	,469	,875
aitem_21	56,60	116,919	,286	,878
aitem_22	56,44	113,709	,477	,874
aitem_23	56,20	114,514	,394	,876
aitem_24	56,60	116,919	,286	,878
aitem_25	56,23	114,988	,374	,876
aitem_26	56,73	117,577	,217	,880
aitem_27	56,45	115,765	,308	,878
aitem_28	56,24	115,077	,335	,877
aitem_29	56,57	117,464	,241	,879
aitem_30	56,57	113,734	,485	,874
aitem_31	56,48	118,712	,142	,881
aitem_32	56,35	112,905	,438	,875

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
58,24	121,509	11,023	32

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
/SCALE('Stres Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		21-SEP-2020 00:14:22
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

[DataSet1]

Scale: Stres Kerja**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	75	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	75	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,01	,797	75
aitem_2	2,00	,753	75
aitem_3	1,93	,704	75
aitem_4	1,67	,827	75
aitem_5	2,00	,753	75
aitem_6	1,95	,715	75
aitem_7	1,63	,802	75
aitem_8	1,49	,760	75
aitem_9	1,91	,903	75
aitem_10	2,01	,797	75
aitem_11	2,00	,753	75
aitem_12	1,93	,704	75
aitem_13	1,67	,827	75
aitem_14	2,00	,753	75
aitem_15	1,43	,498	75
aitem_16	2,01	,797	75
aitem_17	2,01	,744	75

aitem_18	1,85	,730	75
aitem_19	1,65	,846	75
aitem_20	1,93	,704	75
aitem_21	1,43	,498	75
aitem_22	2,03	,753	75
aitem_23	1,93	,704	75
aitem_24	1,43	,498	75
aitem_25	2,03	,753	75
aitem_26	1,43	,498	75
aitem_27	2,01	,797	75
aitem_28	2,01	,744	75
aitem_29	1,85	,730	75
aitem_30	1,65	,846	75
aitem_31	1,55	,759	75
aitem_32	1,89	,909	75
aitem_33	1,52	,601	75
aitem_34	1,79	,643	75
aitem_35	1,99	,647	75
aitem_36	2,00	,735	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	63,61	149,240	,392	,899
aitem_2	63,63	146,913	,549	,896
aitem_3	63,69	148,810	,478	,897
aitem_4	63,96	146,093	,536	,896
aitem_5	63,63	147,075	,540	,896
aitem_6	63,68	147,599	,541	,896
aitem_7	64,00	146,514	,533	,896
aitem_8	64,13	150,874	,324	,900
aitem_9	63,72	149,150	,342	,900
aitem_10	63,61	149,240	,392	,899
aitem_11	63,63	146,913	,549	,896
aitem_12	63,69	148,810	,478	,897
aitem_13	63,96	146,093	,536	,896
aitem_14	63,63	147,075	,540	,896
aitem_15	64,20	152,676	,373	,899
aitem_16	63,61	149,240	,392	,899
aitem_17	63,61	147,538	,521	,897
aitem_18	63,77	152,043	,274	,900

aitem_19	63,97	146,729	,491	,897
aitem_20	63,69	148,810	,478	,897
aitem_21	64,20	152,676	,373	,899
aitem_22	63,60	146,946	,548	,896
aitem_23	63,69	148,810	,478	,897
aitem_24	64,20	152,676	,373	,899
aitem_25	63,60	146,946	,548	,896
aitem_26	64,20	152,676	,373	,899
aitem_27	63,61	149,240	,392	,899
aitem_28	63,61	147,538	,521	,897
aitem_29	63,77	152,043	,274	,900
aitem_30	63,97	146,729	,491	,897
aitem_31	64,08	151,642	,283	,900
aitem_32	63,73	148,523	,368	,899
aitem_33	64,11	154,556	,173	,901
aitem_34	63,84	152,244	,306	,900
aitem_35	63,64	156,125	,060	,903
aitem_36	63,63	148,021	,500	,897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
65,63	157,507	12,550	36



C : UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=X Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

Notes

Output Created	21-SEP-2020 00:20:43	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Handling	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Beban Kerja	75	48,52	10,009	29	77
Stres Kerja	75	56,87	11,709	35	88

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Stres Kerja
N		75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48,52	56,87
	Std. Deviation	10,009	11,709
	Most Extreme Differences	Absolute Positive	,071
		,071	,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,612	1,231
Asymp. Sig. (2-tailed)		,848	,097

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.



D : UJI LINIERITAS

```
MEANS TABLES=Y BY X
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY
```

Means

Notes

Output Created	21-SEP-2020 00:21:06	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Handling	Definition of Missing Value	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
	Syntax	MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet2]

Case Processing Summary

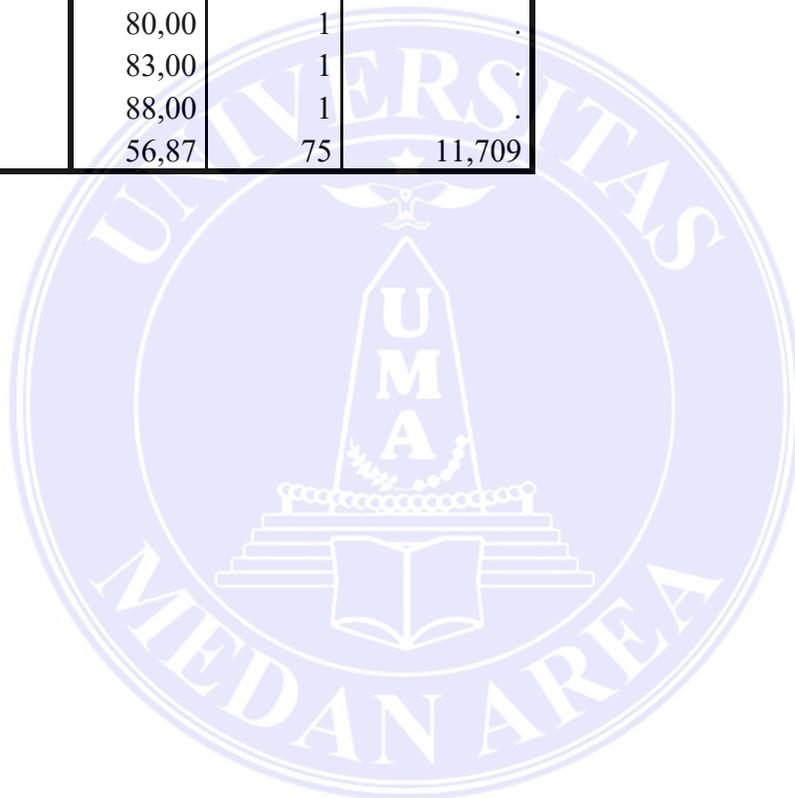
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Beban Kerja	75	100,0%	0	0,0%	75	100,0%

Report

Stres Kerja

Beban Kerja	Mean	N	Std. Deviation
29	35,00	1	.
31	40,00	1	.
32	38,00	1	.
33	57,00	3	17,578
37	66,50	2	3,536
38	47,80	5	9,149
39	45,67	3	,577
40	48,00	3	1,732
42	62,00	2	8,485
44	51,33	3	2,309
45	54,60	5	11,739
46	62,75	4	5,500
47	55,00	2	2,828
48	54,33	3	1,528
49	57,60	5	6,950
50	54,00	3	11,000
51	56,50	2	19,092
52	64,80	5	4,550
53	64,00	2	,000
54	60,00	1	.

55	54,33	3	9,074
56	37,00	2	,000
57	64,00	1	.
58	59,33	3	14,364
59	67,00	2	2,828
60	68,00	1	.
62	52,00	2	2,828
64	70,00	1	.
68	72,00	1	.
72	80,00	1	.
76	83,00	1	.
77	88,00	1	.
Total	56,87	75	11,709

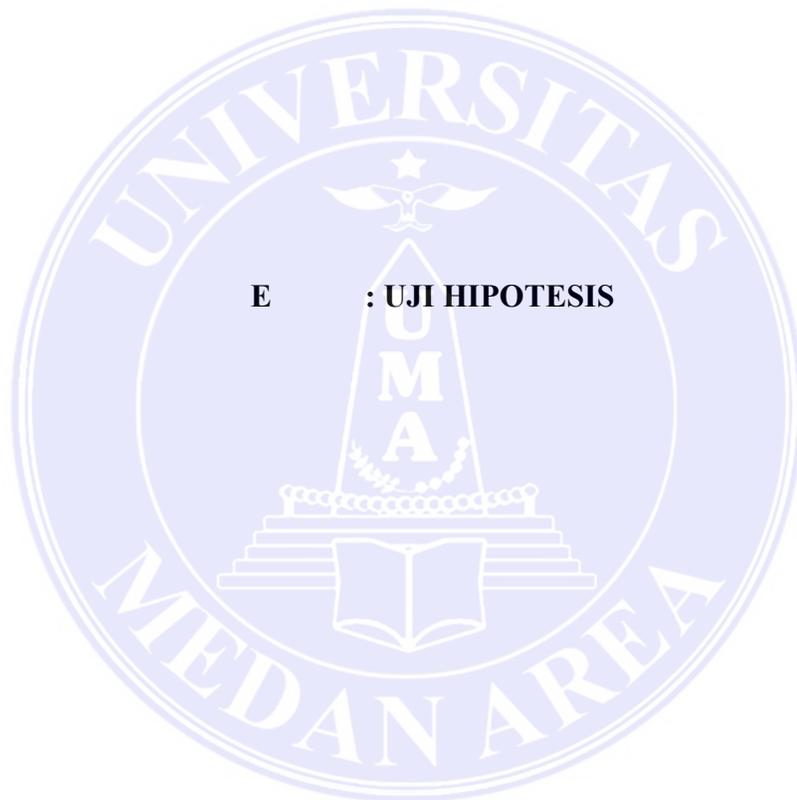


ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	6959,583	31	224,503	3,031	,000
Between Groups	2946,125	1	2946,125	39,774	,000
Stres Kerja * Beban Kerja	4013,459	30	133,782	1,806	,073
Within Groups	3185,083	43	74,072		
Total	10144,667	74			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Beban Kerja	,539	,290	,828	,686



E : UJI HIPOTESIS

```

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

Correlations

Notes

Output Created	21-SEP-2020 00:22:45	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	75
Missing Handling	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Beban Kerja	48,52	10,009	75
Stres Kerja	56,87	11,709	75

Correlations

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,539**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
Stres Kerja	Pearson Correlation	,539**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

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



F : 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 : 264/FPSI/01.10/IX/2020 Medan, 15 September 2020
 Lampiran : -
 Hal : **Pengambilan Data**

Yth. Direktorat Samapta Polda Sumatera Utara
 Di
 Tempat

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

Nama : Dio Arza Andamaris Harahap
 NPM : 158600106
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Direktorat Samapta Polda Sumut JL. Jamin Ginting KM. 9,5, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara 20135** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut*".

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

Tembusan

- Mahasiswa Yhs
- + Arsip







KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
DIREKTORAT SAMAPTA
Jln.Jamin Ginting Km 9,5 P.Bulan Medan

Medan, 16 Oktober 2020

Nomor : B / 221 / X / KEP / 2020 / DItsamapta
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Riset pengambilan data

Kepada
Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
di
Medan

1. Rujukan Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 264/FPSI/01.10/IX/2020 tanggal 15 September 2020 hal pengambilan data.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas . bersama ini diberitahukan kepada Dekan bahwa mahasiswa atas nama Dio Arza Andamaris Harahap NPM 158600106 Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area telah selesai melaksanakan riset pengambilan data di Direktorat Samapta Polda Sumut untuk penyusunan skripsi yang berjudul " Hubungan beban kerja dengan Stres kerja pada Satuan Dalmas Direktorat Samapta Polda Sumut "
3. Demikian untuk menjadi maklum.

DIREKTORAT SAMAPTA POLDA SUMUT



DIREKTUR
YUS AL-RIZWAN, S.I.K., M.Si
KOMISARIS BESAR POLISI-NRP 70080475

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21