

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN**

SKRIPSI

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

OLEH:

YOLANDA H SIREGAR
15.860.0287



**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 21/12/21

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

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA UTARA
NAMA MAHASISWA : YOLANDA H SIREGAR
NO. STAMBUK : 15.860.0287
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


(Istiana, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing II



(Findy Suri, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian


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

Dekan


(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang

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

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

DEKAN

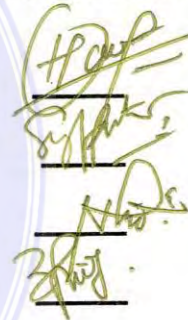


(Dr.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

DEWAN PENGUJI

1. **Hairul Anwar Dalimunthe M.Psi**
2. **Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi**
3. **Istiana, S.Psi, M.Psi**
4. **Findy Suri S.Psi, M.Psi**

TANDA TANGAN



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, 13 Juli 2021



Yolanda H Siregar

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 : Yolanda H Siregar

NPM : 15.860.0287

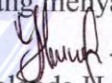
Program Studi : Ilmu Psikologi

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 Beban Kerja Sengan Stres Kerja Pegawai Dinas Pendidikan 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
13 Juli 2021
Yang menyatakan

(Yolanda H Siregar)

Hubungan Beban Kerja Sengan Stres Kerja Pegawai Dinas Pendidikan

YOLANDA H SIREGAR

15.860.0287

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Dengan Kerja Sengan Stres Kerja Pegawai Dinas Pendidikan. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek stress kerja menurut Behr dan Newman (dalam, Luthans, 2005) yaitu: Aspek Fisik, Aspek Psikis, dan Aspek Perilaku. Beban kerja pada penelitian ini diukur berdasarkan aspek beban kerja menurut Munandar (dalam Tambunan, 2013): Beban Berlebih Kuantitatif, Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif, Beban Berlebih Kualitatif, Beban Terlalu Sedikit Kualitatif. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dimana $r_{xy} = 0.138$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan: Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Diasumsikan bahwa semakin rendah beban kerja maka stres kerja semakin menurun atau sebaliknya semakin tinggi beban kerja maka stress kerja semakin meningkat. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = .019$. Ini menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 1,9%. Hal ini membuktikan bahwa ada 98,1% faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti: faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, dan tuntutan dari luar organisasi.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja

The Correlation between workload and work stress for North Sumatra Provincial Education Office employees

YOLANDA H SIREGAR

15.860.0287

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between work and work stress for employees of the education office. The population in this study were 60 Civil Servants of the Education Office. The sample in this study were 60 employees. Sampling using total sampling technique. Work stress in this study was measured based on aspects of work stress according to Behr and Newman (in, Luthans, 2005), namely: Physical Aspects, Psychic Aspects, and Behavioral Aspects. Workload in this research was measured based on aspects of workload according to Munandar (in Tambunan, 2013): Quantitative Overburden, Quantitative Too Little Burden, Qualitative Overload, Qualitative Too Little Burden. Based on the results of the analysis using the Product Moment r correlation analysis method, it is known that there is a positive relationship between workload and work stress where $r_{xy} = 0.138$ with a significant $p = 0.000 < 0.050$. This means that the proposed hypothesis: There is a positive relationship between workload and work stress. It is assumed that the lower the workload, the lower the work stress or vice versa, the higher the workload, the higher the work stress. The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y is $r^2 = .019$. This shows that workload contributes to work stress by 1.9%. This proves that there are 98.1% of other factors that affect work stress such as: work factors, physical demands and task demands, individual roles in organizations, career development, relationships in work, organizational structure and climate, and demands from outside the organization.

Keywords: *Work Stress, Workload*



Persembahan

*

Paling utama sembah sujud syukur saya kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas karunia serta kemudahannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.



KATA PENGHANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya 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.Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bagian Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan Bagian Kemahasiswaan. Terimakasih kepada bapak saya ucapkan karena selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kabag Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
7. Ibu Istiana S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang telah bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi,yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.

8. Ibu Findy Suri S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
 9. Seluruh dosen di Jurusan Psikologi Universitas Medan Area yang telah menularkan ilmu pengetahuannya.
 10. Terimakasih yang sebesar-besarnya Kepada kedua Orangtua saya, abang dan adik saya, serta kekasih saya yang telah memberikan doa, dukungan dan memberikan apapun yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
- Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan mamfaat terutama bagi penulis. Semoga kiranya kita semua selalu dalam perlindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Medan, November 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
PERNYATAAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
DAFTAR ISI	xiii

Halaman

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai	8
B. Stres Kerja.....	9
1. Pengertian Stres Kerja.....	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	11
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja	18
4. Gejala Stres Kerja.....	20
C. Beban Kerja.....	21
1. Pengertian Beban Kerja.....	21
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	23
3. Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Beban Kerja	24
4. Dampak Beban Kerja	27
D. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja.....	29
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
B. Defenisi Operasional.....	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian	33
D. Metode Penelitian.....	36
E. Validitas dan Reliabilitas	36
F. Metode Analisis Data.....	38

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

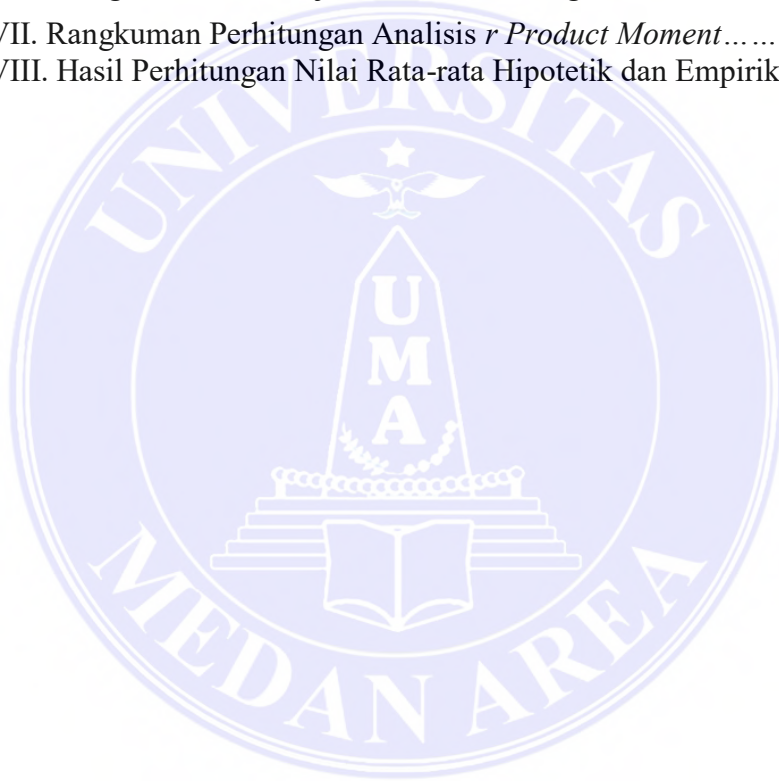
A. Orientasi Kancuh Penelitian.....	39
-------------------------------------	----

B. Persiapan Penelitian	42
C. Pelaksanaan Penelitian.....	46
D. Analisis data dan Hasil penelitian	47
E. Pembahasan	51
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59



DAFTAR TABEL

Tabel I.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala beban kerja Sebelum uji coba	43
Tabel II.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba	44
Tabel III.	Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Beban Kerja Setelah Uji Validitas.....	46
Tabel IV.	Distribusi Penyebaran Butir-burtir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas.....	47
Tabel V.	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	49
Tabel VI.	Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	50
Tabel VII.	Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	51
Tabel VIII.	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	52



DAFTAR LAMPIRAN

- A. Alat Ukur Penelitian
- B. Uji Validitas dan Reliabilitas
- C. Uji Normalitas
- D. Uji Linieritas
- E. Uji Hipotesis
- F. Surat Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi maupun lembaga dan perusahaan yang menjadi inti dalam penggerak untuk kemajuan suatu tujuan adalah sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen penting untuk tercapainya visi dan misi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja dengan baik.

Dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai mengalami beberapa tantangan yang bisa menyebabkan stres dalam bekerja. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 1998). Siapa saja dapat mengalami stres di tempat kerja, termasuk pegawai. Pegawai merupakan kekuatan utama bagi perusahaan untuk mewujudkan dan mencapai perubahan serta tujuan organisasi (Robins,2007).

Dalam menjalankan pekerjaan seorang pekerja dapat mengalami stres kerja dan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Stres kerja memiliki berbagai macam definisi menurut (Greenberg, 2008) mendefinisikan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor di luar organisasi (Kristanto 2008). Stres kerja adalah berbagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (Muclas, 2008).

Gibson mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari luar(lingkungan),situasi,atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson ,2006)

Adapun stres kerja yang dilihat dalam penelitian ini diambil dari pegawai Dinas Pendidikan. Stres kerja di tandai dengan adanya pegawai yang cenderung marah-marah saat bekerja, sulit berkonsentrasi, sulit berkomunikasi, dan kurangnya percaya diri. Bentuk stres kerja pada pegawai mempengaruhi kualitas pekerjaan yang kurang maksimal, adanya stres kerja pada pegawai dikarenakan beban kerja yang berat. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara pada salah satu pegawai:

“Yang buat sakit kepala kan kalo dah mulai awal tahun, banyak kali kerjaan yang dikerjakan, belum lagi peraturan banyak kali, misalnya waktu kerja, pengumpulan berkas, dan input data yang wajib selesai untuk persiapan ujian akhir anak-anak” (Wawancara Interpersonal, Januari 2020).

Menurut Behr dan Newman (dalam Rice, 2012), ketika seseorang mengalami stres kerja maka seseorang akan menunjukkan gejala perilaku seperti menunda pekerjaan, menghindari pekerjaan, peningkatan absensi, perilaku yang menunjukkan negatif dan sebagainya. Pada dasarnya stres mempunyai dampak positif dan juga dampak negatif. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat stres yang rendah sampai sedang dapat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan daya dorong atau semangat, serta menambah motivasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja

Tingkat stres yang tinggi dan berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak, dan secara potensial berbahaya. Pada tingkat ini, stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, dampak selanjutnya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut (Gibson, 2006). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam kadar tertentu stres juga diperlukan bagi seseorang untuk bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan ketidaksesuaian dan ketidaknyamanan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, maka seseorang rentan mengalami stres (Luthans, 1998).

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan secara acak pada pegawai memaparkan bahwa kerja di dinas pendidikan memiliki tekanan yang cukup besar dan mengusulkan harus ada penambahan pegawai untuk mengurangi jumlah pekerjaan yang dilakukan. Pegawai memilih tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti cuti, sakit, izin urusan keluarga, izin urusan perkuliahan dll setiap setelah pegawai mengikuti kegiatan pelatihan, penyusunan kurikulum, evaluasi RPP, alasannya adalah mereka sering pulang larut malam dan bahkan sampai menginap dikantor mereka telah bekerja dengan jam kerja yang berlebih tetapi pihak dinas tidak memasukan hal tersebut kedalam jam lebur maka pegawai mengatakan sebagai ganti dari jam yang berlebih memilih tidak masuk kantor. Adanya stress kerja karyawan tergambar pada saat observasi seperti: karyawan sering terlihat mengantuk pada saat jam 10.00 wib – 12.00 wib, sementara itu termasuk jam kerja yang efektif. Pegawai terlihat tidak semangat dalam bekerja, mengakui bahwa tidak jarang mereka mengalami sakit kepala apalagi pada saat

akhir tahun. Dalam berinteraksi karyawna terlihat sensitive pada rekan kerjanya, hal ini dikarenakan adanya stress kerja yang tergambar pada karyawan.

Salah satu faktor yang membentuk stres kerja menurut Handoko (dalam Irwan, 2017) adalah Beban kerja yang berlebihan. 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.

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.

Melihat beban kerja seperti membuat format laporan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap anggota ppl baru sangat penting untuk dilakukan agar terciptanya suasana kantor yang menyenangkan ditandai dengan pegawai mendapat posisi yang tepat sesuai dengan kinerjanya, beban kerja yang ada juga jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja. Pegawai dituntut untuk mencapai tuntutan tugas sesuai dengan porsinya dan adanya evaluasi kerja setiap tiga bulan sekali. Semakin banyak beban kerja yang muncul pada saat bekerja, semakin berkurang kualitas kerja pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan pegawai sehingga yang tadinya kewajiban karena banyaknya tugas yang diberikan melebihi batas dan kemampuan hal inilah yang menjadi beban kerja pegawai. Pegawai yang merasa pekerjaannya sebagai beban tentu saja dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi tidak fokus dan bisa saja mengabaikan pekerjaannya begitu saja. Ketika waktu deadline tiba pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaannya secara asal-asalan.

Pada kenyataannya pegawai di Dinas Pendidikan memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti terhadap pimpinan dan menyatakan bahwa peraturan, ketentuan, aturan-aturan serta pembagian kerja menimbulkan beban kerja yang dirasakan pegawai. Hasil survey yang telah dilakukan peneliti seperti: pekerjaan yang diberikan kepada mereka terkadang terlalu banyak dengan batas waktu yang kurang memadai, belum lagi apabila ada kegiatan mereka wajib mengikuti meskipun pekerjaan sedang banyak dan terpaksa ditinggalkan. Hal-hal tersebut menimbulkan stress pada pegawai. Meskipun sudah

diberikan waktu yang tidak banyak, pegawai bukan bekerja dengan serius melainkan mereka lebih memilih online di jejaring sosial terlebih dahulu biar tidak terlalu pusing dan stress dengan pekerjaan. Fenomena tersebut diperkuat dengan apa yang mereka lakukan ketika berada di kantor, sebagian besar dari mereka lebih senang online di jejaring sosial, duduk sambil ngobrol bersama rekan kerja, main game dan sebagainya, dari pada mengerjakan tugas yang telah diberikan. Adanya beragam tingkah laku, sikap yang tampak dari berbagai pegawai yang kurang disiplin hal ini lah yang menjadi suatu permasalahan yang ada di Dinas Pendidikan.

Berdasarkan fenomena dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi serta beberapa paparan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Dinas Pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

Adanya beragam tingkah laku, sikap yang tampak dari berbagai pegawai yang kurang disiplin hal ini lah yang menjadi suatu permasalahan yang ada di Dinas Pendidikan. Pegawai memaparkan bahwa kerja di dinas pendidikan memiliki tekanan yang cukup besar dan mengusulkan harus ada penambahan pegawai untuk mengurangi jumlah pekerjaan yang dilakukan. pegawai memilih tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti cuti, sakit, izin urusan keluarga, izin urusan perkuliahan dll setiap setelah pegawai mengikuti kegiatan pelatihan, penyusunan kurikulum, evaluasi RPP, alasannya adalah mereka sering pulang larut malam dan bahkan sampai menginap dikantor mereka telah bekerja dengan jam kerja yang berlebih tetapi pihak dinas tidak memasukan hal tersebut kedalam

jam lebur maka pegawai mengatakan sebagai ganti dari jam yang berlebih memilih tidak masuk kantor.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat “Hubungan Beban Kerja Sengan Stres Kerja Pegawai Dinas Pendidikan”.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Dinas Pendidikan ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Dengan Kerja Sengan Stres Kerja Pegawai Dinas Pendidikan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja dan stress.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan beban kerja dan mengurangi stress kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Widjaja (2006) berpendapat bahwa, Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya Widjaja juga mengatakan bahwa, Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Pegawai 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).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu.

2. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Kranenburg memberikan pengertian dari pegawai negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan yang mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan

sebagainya. Logeman dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antara negara dengan pegawai negeri dengan memberikan pengertian pegawai negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara Muchsan (2012).

Aparatur sipil Negara, menurut kamus Umum Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti “orang” yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan “negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi Aparatur Sipil Negara (ANS) adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara (W.J.S Poerwadarminta, 2016). Secara Etimologi, Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdiri dari 3 (tiga) kata yaitu pegawai yang berarti karyawan atau orang yang bekerja. Menurut Zaid (2010) Didalam ketentuan perundang-undangan yang pernah berlaku, pengertian pegawai negeri tidak dibuat dalam suatu rumusan yang berlaku umum.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti. Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan,

situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Sedangkan menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Sasono (dalam Wibowo, 2014), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

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.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

- a. Pertama fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Kedua adalah psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marah, bingung, dan kebosanan.
- c. Ketiga adalah perilaku yang mencakup; mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Menurut Braham (dalam Handoyo, 2001), aspek-aspek stres kerja meliputi empat aspek, yaitu;

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.

- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Handoko (dalam Irwan, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan.
- b. Tekanan atau desakan waktu.
- c. Kualitas supervisor yang jelek.
- d. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- e. Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- f. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- g. Berbagai bentuk perusahaan.

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

- 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 Munandar (2011) faktor-faktor dipekerjaan yang dapat menimbulkan stress 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 neurological. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.
- 3) *Hygiene*, 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 mengeluh 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 cyle), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.

- 2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
- 3) Penghayatan 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 spembangkit 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 (Robbin, 2003) ada beberapa faktor penyebab stress 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, penulis 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.

Dari 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 dan ciri-ciri.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Setiyana (2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan aka menimbulkan 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 muskulosketal (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 : migrain, sakit pada punggung, kram otot, susah tidur, lelah, 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, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah.

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, menarik diri , tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, self esteem rendah, dan

mudah bertengkar. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal – hal seperti kehilangan kreativitas, sering absen, tidak ada inisiatif, 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(dalam rivai dan Mulyadi,2013) mengkaji ulang 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 kelelahan 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 di atas peneliti menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja antara lain adalah gejala fisik, emosional, intelektual dan intrapersonal.

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 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 Ambar (dalam Apriani dkk, 2013) aspek-aspek dalam beban kerja adalah:

- a. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan apakah tugas tersebut relevan dengan kemampuan dan kompetensi si karyawan apabila tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan dan kompetensi dasar yang dimiliki karyawa, maka karyawan akan merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas tersebut dan hasilnya tidak akan maksimal.
- b. Aspek seorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut, Apakah orang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas tersebut mendapatkan dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekita guna menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik, maka hasil pengerjaannya pun akan maksimal.
- c. Aspek waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seseorang karyawan, ketidakseimbangan bobot kerja dengan waktu kerja akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stress kerja.
- d. Aspek keadaan atau kondisi normal pada saat tugas-tugas tersebut dikerjakan

Adapun aspek beban kerja selanjutnya menurut Gowron (2008) aspek beban kerja terbagi atas 3 yaitu:

a. **Beban waktu**

- 1) Sering memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang terjadi dengan jarang atau tidak sama sekali.
- 2) Sesekali memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang sering terjadi.
- 3) Hampir tidak pernah memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang sering atau terjadi di setiap waktu.

b. **Mental beban usaha**

- 1) Sangat sedikit kesadaran mengenai mental usaha atau membutuhkan konsentrasi kegiatan secara otomatis, memerlukan sedikit atau tidak membutuhkan perhatian.
- 2) Kesadaran usaha mental yang sedang atau membutuhkan konsentrasi, kerumitan atas aktivitas yang sedang disebabkan oleh ketidakpastian dan tidak dapat diprediksi atau ketidakramahan dan membutuhkan perhatian yang besar.
- 3) Mental usaha yang luas dan konsentrasi adalah suatu kebutuhan. Kegiatan yang sangat kompleks serta membutuhkan perhatian yang total.

c. **Beban tekanan psikologi**

- 1) Sedikit kebingungan, resiko, frustasi atau memiliki kecemasan dan bisa dengan mudah di tempuh.

- 2) Sedang stress karena kebingungan, frustasi, kecemasan terlihat jelas menambah beban kerja. Kompensasi yang signifikan diperlukan untuk mempertahankan kinerja yang memadai.
- 3) Stres yang sangat tinggi karena kebingungan, frustasi atau kecemasan. Memerlukan tekad yang tinggi dan kontrol diri.

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 teknikal 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

Pada suatu pekerjaan, karyawan dituntut untuk menghasilkan sesuatu yang menguntungkan perusahaannya. Setiap karyawan diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Namun sering kali karyawan harus menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu tertentu, sehingga disebut sebagai beban kerja. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres yang kemudian berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena karyawan akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar, 2001)

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 dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres kerja adalah suatu 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.

Salah satu faktor yang membentuk stres kerja menurut Handoko (dalam Irwan, 2017) adalah Beban kerja yang berlebihan. 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).

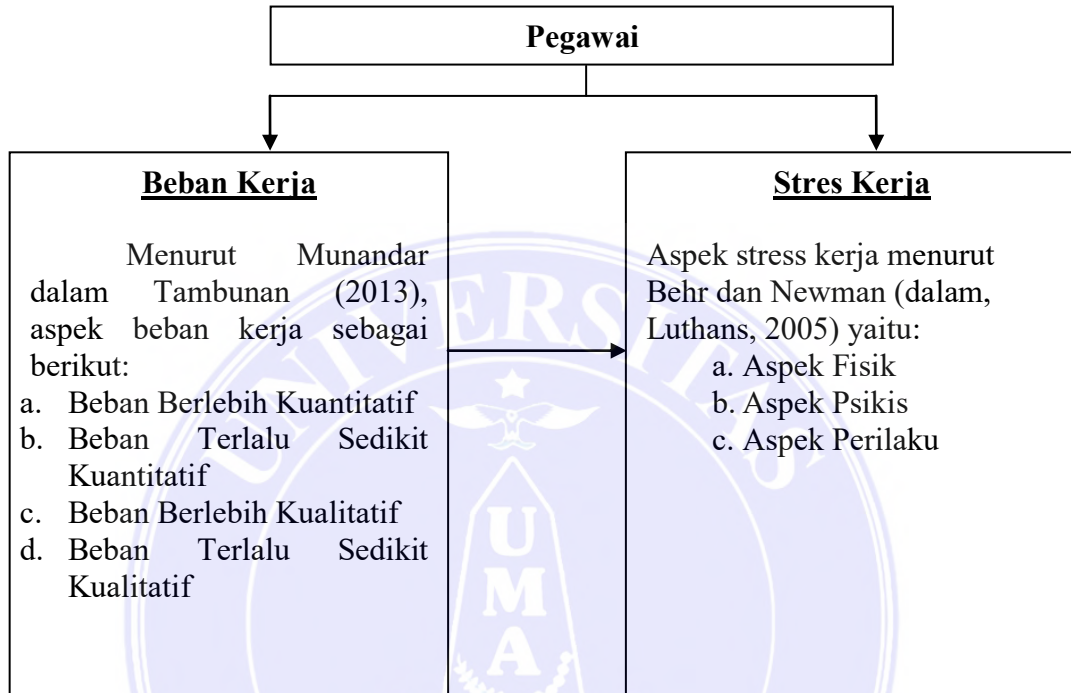
Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda.

Adapun penelitian terdahulu dengan judul: Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang IGD RSUD DR. SOEGIRI LAMONGAN (Wisudawan, 2015). Hasil penelitian hasil pengujian statistik diperoleh hasil ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat pelaksana dengan tingkat signifikansi $r = 0,000$ ($r < 0,05$).

Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD KABUPATEN SEMARANG(Purwaningsih, 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).

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Diasumsikan bahwa semakin rendah beban kerja maka stres kerja semakin menurun atau sebaliknya semakin tinggi beban kerja maka stress kerja semakin meningkat.

BAB III

METODE 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 variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2013).

Berdasarkan metode penelitian ini akan menguraikan : (A) Identifikasi variabel-variabel penelitian, (B) Defenisi operasional penelitian, (C) Populasi dan sampel, (D) Metode pengumpulan data, (E) Validitas dan Reliabilitas alat ukur, (F) Metode analisis data.

A. Indentifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (Dependent variable) dan yang kedua adalah variabel bebas (Independent variable).

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

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang

dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek stress kerja menurut Behr dan Newman (dalam, Luthans, 2005) yaitu: Aspek Fisik, Aspek Psikis, dan Aspek Perilaku.

2. Beban Kerja

Beban Kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan dan keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. 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.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2011) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Hadi (1990) populasi adalah semua individu untuk siapa kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel itu hendak digeneralisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan.

2. Sampel Penelitian

Menurut Hadi (2007) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel.

Pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling, dimana yang dapat diartikan menurut Supranto (1998) total sampling adalah sampling dimana elemen-elemen sampelnya diambil berdasarkan seluruh jumlah populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang pegawai.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala stres kerja, dan skala lingkungan kerja fisik.

1. Skala Stres Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala stress kerja, Aspek stress kerja menurut Behr dan Newman (dalam, Luthans, 2005) yaitu : Aspek Fisik, Aspek Psikis, dan Aspek Prilaku.

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban (Azwar, 2011) yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 4, jawaban Sesuai (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Sesuai (KS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Sesuai (SS)

diberi nilai 1, jawaban Sesuai (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Sesuai (KS) diberi nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Berdasarkan cara penyampaianya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable.

2. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja disusun berdasarkan aspek Munandar dalam Tambunan (2013):

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

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban (Azwar, 2011) yakni Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Sesuai. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 4, jawaban Sesuai (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Sesuai (KS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1, jawaban Sesuai (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Sesuai (KS) diberi nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Berdasarkan cara penyampaianya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis

skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2007) 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.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (2007) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
 N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2007). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SDy) - (SDx)}{\sqrt{\{(SDx)^2 + (SDy) - 2(r_{xy})(SDx)(SDy)\}}}$$

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole
 r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi
 SD. y = Standart deviasi total
 SD. x = Standart deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 2007). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 = S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

S_1^2 dan S_2^2 = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

S_x^2 = Varians skor skala.

F. METODE ANALIS DATA

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (beban kerja) dengan satu variabel terikat (stress kerja).

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas (beban kerja) dengan variabel terikat (stres kerja)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

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 stres kerja dimana $r_{xy} = 0.138$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = .019$. Ini menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 1,9%. Hal ini membuktikan bahwa ada 98,1% faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti: faktor pekerjaan, tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, dan tuntutan dari luar organisasi.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima tergolong rendah dan stres kerja yang diterima tergolong rendah.

Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Dalam mempertahankan stres kerja yang rendah maka diharapkan pegawai mampu mengatur waktu kerja dengan baik dan mampu mengontrol segala pekerjaan yang diberikan sehingga tidak menimbulkan beban dalam bekerja. Selanjutnya adalah memperhatikan etika dan peraturan yang diberlakukan di tempat kerja seperti tetap berada diruangan pada sata jam kerja, tidak mangkir dari tugas yang diberikan, serta bersedia bekerja dalam waktu yang lama pada saat pekerjaan menumpuk.

2. Saran Kepada Perusahaan

Melihat bahwa beban kerja dan stress kerja akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal maka di harapkan agar mampu membantu pegawai dalam mengurangi stres dengan cara membuat pelatihan, pembentukan serta membekali pegawai agar mampu mengurangi angka stres pada pekerja yang disebabkan oleh faktor beban kerja maupun faktor lain yang mempengaruhinya.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan referensi teori baik dari beban kerja dan stress kerja, metode pengumpulan data, tehnik sampling dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi stres kerja seperti : faktor pekerjaan, tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi,

pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi,
tuntutan dari luar organisasi



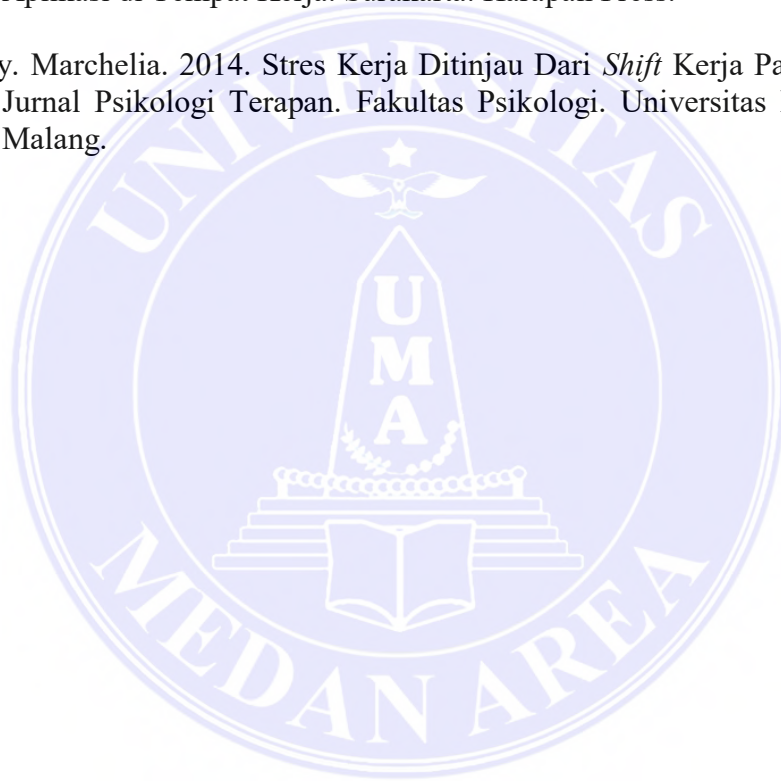
DAFTAR PUSTAKA

- A. Juntika, Nurihsan, Yusuf, Syamsu, 2010, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta, Rajawali.
- Ahmadi,1990.*Psikologi Sosial* (Edisi Revisi). Semarang : Rineka Cipta
- Amriany Prabu 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT RemajaRosda Karya.
- Analisa, Yangs (2011). Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage, Profitabilitas Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang 2011
- Agustina dan Rice. 2012. Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tindakan Manajemen Laba Pada Perusahaan Indeks Kompas 100 yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Wira Ekonomi Mikrosil*. Vol.2. No.2.
- Andri Kristanto. 2008. Perancangan Sistem Informasi dan aplikasinya. Yogyakarta: Gava Media
- Anoraga Pandji, (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Asdi Mahasatya.
- Anggraeni, D. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutama Karya Wilayah Semarang*. Semarang:UNNES.
- Anoraga, P.2006. *Psikologi Kerja Jakarta* : Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti, Jaka
- Arikanto,Suharsimi,(2010), *Manajemen Penelitian*, Jakarta:Penerbit cipta
- Arni Muhammad. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi industri: seri sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar S. (1996). *Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan* .Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Azwar S.(2005). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar S.(2011). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Berry, L.M. (1998). *Psychology at Work*. (2nd Ed.). New York: Mc Graw Hill Company.
- Brown ,L.P.(1994).*Quality Assurance of Health Care In Developing C ountries*.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada
- Chaplin, P, James. 1999. *Kamus Lengkap Psikologi, terj. Kartini Kartono, judul asli "Dictionary of Pshychology"*. Jakarta: Rajawali.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. (2002). *Bussiness Research Methods* (11th ed). New York: McGraw-Hill Companies, Icn.
- Cornick. Mc dan Tiffin, 2005. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Dhania, Dhini R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus)*. IAIN: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Doncin, Wether. *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta. 1986.
- Effendy,Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Cetakan kesembilanbelas. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gie, Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organizations*. 4th edition. USA: Allyn & Bacon.
- Hadari Nawawi & Mimi Martini, 1994, "Penelitian Terapan", Yogyakarta: Gajahmada University.
- Hadi, Sutrisno, 1992, *Metodologo Research II* Yogyakarta: Andi Offset, 1991.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.

- Ilyas, Y. 2004. *Perencanaan SDM rumah sakit: Teori, metoda dan formula*. Depok: Universitas Indonesia.
- Locke. Dunnette, M.D. (1993). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Eight Edition. New York McGraw-Hill Co
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Manuaba. 2000. *Ergonomi Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya: Guna Widya.
- Makmuri Muchlas, (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Menteri Dalam Negeri R.I. 2008. Permendagri no.12. Pedoman analisis beban kerja di lingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah.
- Moenir, H.A.S. 2013. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. 2001. *Organization Behavior : Consept. Convensus, dan Application*, Prelinece Hall. Ind. Inc.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2007, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

- Sarafino, E.P. 1994. *Health Psychology* (2.Ed). New York; Willey.
- Streers, dan Porter, 1999. *Motivasion and work Behavior*, Accademic Press, New. York.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegel., & Lane. (1982). *Industrial and organizational psychology*. USA: Richard D Irwin. Inc.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Venny. Marchelia. 2014. *Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. *Jurnal Psikologi Terapan*. Fakultas Psikologi. Universitas Muhamadiyah Malang.



LAMPIRAN

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Usia :
3. Masa Kerja :

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 adalah dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Kepala saya sakit sebelah ketika masuk kerja				

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.	Kepala saya sakit sebelah ketika masuk kerja	SS	S	TS	STS
2.	Ketika bekerja migrain saya menjadi hilang	SS	S	TS	STS
3.	Ketika pulang kerja, saya tidak bisa melakukan aktivitas lain karena kepala saya sakit sebelah	SS	S	TS	STS
4.	ketika pulang kerja, rasa migrain saya terobati	SS	S	TS	STS
5.	Kram otot saya rasakan sejak saya bekerja disini	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasakan kepala saya sakit sebelah kanan apabila saya tidak masuk kerja	SS	S	TS	STS
7.	Ketika bekerja migrain saya kambuh	SS	S	TS	STS
8.	Meskipun terasa lelah, saya tetap bekerja semaksimal mungkin	SS	S	TS	STS
9.	Ketika bekerja, otot saya menjadi kram	SS	S	TS	STS
10.	Bekerja membuat otot-otot saya tidak kaku	SS	S	TS	STS
11.	Saya menjadi mudah lelah ketika saya bekerja di tempat ini	SS	S	TS	STS
12.	Sejak saya bekerja disini, otot saya menjadi kuat	SS	S	TS	STS
13.	Ketika mengingat pekerjaan saya sulit untuk terpejam	SS	S	TS	STS
14.	Saya menjadi fresh setelah bangun tidur	SS	S	TS	STS
15.	Pekerjaan saya membuat saya susah tidur malam	SS	S	TS	STS
16.	Saya tetap merasa puas ketika bangun tidur karena tidur saya sangat nyenyak	SS	S	TS	STS
17.	Karena terlalu lelah bekerja, saya menjadi susah untuk tidur nyenyak	SS	S	TS	STS
18.	Saya memanfaatkan waktu untuk tidur	SS	S	TS	STS
19.	Saya tidak langsung meletakkan laporan yang sudah diinput sebelum di perintahkan	SS	S	TS	STS
20.	Pimpinan cukup memberikan intruksi sekali saja, saya akan mengikutinya	SS	S	TS	STS
21.	Saya akan menanyakan berulang-ulang kepada pimpinan apabila ingin meletakkan berkas tahunan	SS	S	TS	STS
22.	Saya akan bekerja secara manual ketika server mengalami gangguan saat menginput data	SS	S	TS	STS
23.	Ketika mengalami hambatan dalam menginput data, saya akan meninggalkannya	SS	S	TS	STS
24.	Laporan yang sudah diinput akan saya upload	SS	S	TS	STS
25.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sering lupa memberikan nomor dan tanggal	SS	S	TS	STS
26.	Saya menyimpan laporan kerja dilaci meja	SS	S	TS	STS
27.	Saya sering lupa meletakkan laporan kerja	SS	S	TS	STS
28.	Saya focus dalam bekerja	SS	S	TS	STS

29.	Saya menjadi tidak focus ketika bekerja	SS	S	TS	STS
30.	Setiap lembar kerja akan saya berikan penomoran dan tanggalnya	SS	S	TS	STS
31.	Kesalahan dalam bekerja terjadi, karena saya sensitive	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak melakukan kesalahan, karena saya bersungguh-sungguh saat bekerja	SS	S	TS	STS
33.	Saya tidak bisa dikritik siapapun	SS	S	TS	STS
34.	Apabila ada teman yang menyinggung saya tetap lapang dada	SS	S	TS	STS
35.	Saya langsung marah apabila ada teman yang menyinggung saya	SS	S	TS	STS
36.	Saya menerima kritikan yang membangun untuk saya	SS	S	TS	STS
37.	Saya mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
38.	Saya bekerja untuk menyumbangkan kreativitas	SS	S	TS	STS
39.	Saya datang ketempat kerja, untuk menyelesaikan kewajiban, bukan untuk menyumbangkan ide kreatif saya	SS	S	TS	STS
40.	Apabila pekerjaan saya sudah selesai, saya akan membantu pekerjaan yang lainnya	SS	S	TS	STS
41.	Saya tidak memikirkan bagaimana kantor ini akan tetap nyaman	SS	S	TS	STS
42.	Saya menyumbangkan ide kreatif saya untuk kenyamanan kantor	SS	S	TS	STS
43.	Saya malas mengikuti kegiatan kantor	SS	S	TS	STS
44.	Saya tetap memberikan kabar kepada atasan apabila saya tidak hadir ke tempat kerja	SS	S	TS	STS
45.	Saya sering tidak hadir dalam beberapa hari	SS	S	TS	STS
46.	Saya hadir salam kegiatan apapun yang ada dikantor	SS	S	TS	STS
47.	Apabila tidak masuk kerja, saya tidak menghubungi atasan	SS	S	TS	STS
48.	Saya absen karena saya benar-benar tidak bisa datang karena sakit	SS	S	TS	STS
49.	Saya bekerja sendiri-sendiri	SS	S	TS	STS
50.	Saya bekerja dengan teman yang satu bagian dengan saya	SS	S	TS	STS
51.	Saya bekerja dengan perintah	SS	S	TS	STS
52.	Saya lebih senang bekerja sama dengan teman yang lain	SS	S	TS	STS
53.	Saya lebih senang menyendiri dari pada bekerja sama dengan teman yang lain	SS	S	TS	STS
54.	Saya bekerja tanpa harus diperintahkan	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya diluar tanggung jawab saya	SS	S	TS	STS
2.	Saya diberikan pekerjaan apabila pekerjaan sebelumnya sudah selesai	SS	S	TS	STS
3.	Saya menerima penugasan tanpa sumber daya an bahan yang cukup untuk melaksanakannya	SS	S	TS	STS
4.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan	SS	S	TS	STS
5.	Saya harus melakukan sesuatu (kegiatan) yang harus dilakukan secara berbeda	SS	S	TS	STS
6.	Saya menerima penugasan sesuai dengan pelaksanaan kerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya merasa pekerjaan saya sangat banyak sehingga saya sperti diburu waktu	SS	S	TS	STS
8.	Saya tetap mampu membagi waktu dan porsi kerja	SS	S	TS	STS
9.	Pekerjaan yang kompleks membuat saya sulit membagi waktu	SS	S	TS	STS
10.	Pekerjaan yang banyak tidak mengurangi waktu saya diluar	SS	S	TS	STS
11.	Saya tidak mampu mengerjakan pekerjaan diluar bidang saya	SS	S	TS	STS
12.	Saya senang karena pekerjaan saya langsung dikoreksi atasan	SS	S	TS	STS
13.	Kepala bagian sering mengawasi pekerjaan sehingga saya merasa tidak nyaman	SS	S	TS	STS
14.	Saya bekerja tidak dalam pengawasan	SS	S	TS	STS
15.	Segala laporan akan di koreksi secara langsung oleh kepala bagian	SS	S	TS	STS
16.	Apabila pekerjaan saya sedikit, saya mampu membantu teman menyelesaikan pekerjaannya	SS	S	TS	STS
17.	Suasana kerja yang monoton membuat saya tidak semangat dalam bekerja	SS	S	TS	STS
18.	Menurut saya suasana kerja dikantor sudah memadai sehingga saya bersemangat	SS	S	TS	STS
19.	Pekerjaan yang diberikan membuat saya merasa bosan	SS	S	TS	STS
20.	Meskipun pekerjaan saya itu-itu saja, saya tidak merasa bosan	SS	S	TS	STS
21.	Saya tidak mampu mengikuti tekhnologi yang berlaku	SS	S	TS	STS
22.	Standar kualitas kerja mampu saya selesaikan dengan baik	SS	S	TS	STS
23.	Standar kualitas kerja ditentukan oleh laporan yang diinput bukan dari atasan	SS	S	TS	STS
24.	Meskipun fasilitas sedikit, saya tetap memanfaatkan	SS	S	TS	STS
25.	Absensi menggunakan face id sering mengalami gangguan	SS	S	TS	STS

26.	Tekhnologi yang digunakan meingankan pekerjaan	SS	S	TS	STS
27.	Fasilitas yang disediakan kantor sangatlah sedikit	SS	S	TS	STS
28.	Aplikasi sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
29.	Sejak dinas memiliki aplikasi, semua pegawai wajib menguasai	SS	S	TS	STS
30.	Ketika absensi mengalami gangguan saya akan mengatasi dengan membuat video di jam yang ditentukan	SS	S	TS	STS
31.	Apabila melakukan kesalahan, rekan kerja secara langsung menyalahkan saya	SS	S	TS	STS
32.	Pekerjaan membuat saya dikenal karena inovatif	SS	S	TS	STS
33.	Saya sering merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik	SS	S	TS	STS
34.	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
35.	Pekerjaan saya memiliki potensi konflik yang sangat besar yang banyak menuntut saya	SS	S	TS	STS
36.	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
37.	Ketika ada tugas yang sulit saya pahami, rekan kerja tidak ada yang membantu saya	SS	S	TS	STS
38.	Saya menerima kritikan untuk kebaikan dan evaluasi	SS	S	TS	STS
39.	Gagasan dan inisiatif saya tidak untuk pekerjaan melainkan untuk bisnis	SS	S	TS	STS
40.	Saya mendapatkan dukungan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037
VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042
VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048
VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053
VAR00054
/SCALE('Stres kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Tryout 1

Reliability

Notes		
Output Created		18-NOV-2020 20:26:37
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 /SCALE('Stres kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,13

[DataSet0]

Scale: Stres kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	54

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	94.2195	53.426	.064	.634
VAR00002	94.0976	53.540	.088	.631
VAR00003	94.0488	53.548	.106	.629
VAR00004	94.1951	56.711	-.220	.651
VAR00005	94.2439	53.689	.085	.631
VAR00006	94.0000	54.500	.000	.637
VAR00007	94.4634	52.805	.232	.621
VAR00008	94.5122	52.106	.292	.617
VAR00009	94.4878	52.806	.232	.621
VAR00010	94.1707	52.645	.226	.621
VAR00011	94.1220	55.760	-.142	.641
VAR00012	94.2195	55.876	-.138	.645
VAR00013	94.1220	55.310	-.078	.641
VAR00014	94.4146	54.299	.046	.632
VAR00015	94.3171	51.472	.385	.612
VAR00016	94.3902	51.344	.331	.613
VAR00017	93.9268	52.470	.253	.620
VAR00018	94.0000	52.700	.214	.622
VAR00019	94.2683	52.801	.257	.620
VAR00020	94.3171	52.622	.220	.621
VAR00021	94.1220	53.610	.098	.630
VAR00022	94.2195	54.076	.065	.631
VAR00023	93.8537	54.678	.023	.632
VAR00024	93.9512	53.848	.084	.630

VAR00025	94.1951	51.611	.228	.619
VAR00026	94.3171	52.222	.245	.619
VAR00027	94.1951	53.611	.079	.632
VAR00028	94.1951	53.361	.138	.627
VAR00029	94.2439	54.239	.044	.633
VAR00030	94.1220	55.360	-.084	.642
VAR00031	94.0976	51.790	.359	.614
VAR00032	94.1220	52.110	.280	.617
VAR00033	94.2683	52.001	.256	.618
VAR00034	94.1951	52.261	.243	.620
VAR00035	94.0732	52.620	.264	.620
VAR00036	94.0488	53.098	.170	.625
VAR00037	94.1463	53.578	.109	.629
VAR00038	94.1951	50.711	.413	.607
VAR00039	94.1463	52.928	.199	.623
VAR00040	94.3171	52.922	.186	.624
VAR00041	94.3171	53.422	.130	.627
VAR00042	94.1951	54.761	-.022	.638
VAR00043	94.1951	52.211	.270	.618
VAR00044	94.2439	51.989	.283	.617
VAR00045	94.1707	55.345	-.082	.642
VAR00046	94.3902	51.894	.321	.615
VAR00047	94.2683	51.151	.402	.610
VAR00048	94.1463	55.378	-.085	.641
VAR00049	94.2439	52.939	.162	.625
VAR00050	94.1951	53.411	.168	.625
VAR00051	94.0976	53.240	.175	.625
VAR00052	94.2439	53.689	.122	.628
VAR00053	94.1707	56.695	-.221	.651
VAR00054	94.2683	52.401	.232	.620

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
95.9756	54.974	7.41447	54

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037
VAR00038 VAR00039 VAR00040
/SCALE('Beban kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes		
Output Created		18-NOV-2020 20:51:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	62
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 /SCALE('Beban kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,22

Scale: Beban kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	96.8
	Excluded ^a	2	3.2
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	40

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.4167	123.908	.112	.816
VAR00002	74.0833	119.332	.366	.809
VAR00003	74.1833	122.762	.159	.815
VAR00004	74.5167	116.898	.569	.803
VAR00005	74.0833	120.518	.304	.811
VAR00006	74.2833	120.037	.268	.812
VAR00007	74.2000	125.281	.017	.818
VAR00008	74.1500	122.062	.200	.814
VAR00009	74.1000	122.261	.191	.814
VAR00010	74.6833	122.661	.228	.813
VAR00011	74.4000	122.041	.176	.815
VAR00012	74.2833	119.901	.268	.812
VAR00013	74.1167	119.054	.288	.811
VAR00014	74.4833	120.457	.380	.809
VAR00015	74.2667	126.097	-.042	.821
VAR00016	74.1833	126.627	-.072	.822
VAR00017	74.1167	118.444	.352	.809
VAR00018	74.0167	124.051	.090	.816
VAR00019	74.5333	122.321	.205	.813
VAR00020	74.3000	117.129	.583	.804
VAR00021	74.1000	121.888	.184	.814
VAR00022	74.3167	119.745	.348	.809
VAR00023	74.0833	118.790	.399	.808
VAR00024	74.4333	121.233	.284	.811
VAR00025	74.1000	114.498	.573	.801
VAR00026	74.5500	119.913	.277	.811

VAR00027	73.9000	118.227	.378	.808
VAR00028	74.1833	116.017	.474	.805
VAR00029	73.7500	117.614	.422	.807
VAR00030	74.1000	118.837	.453	.807
VAR00031	74.0333	118.914	.351	.809
VAR00032	74.4667	116.016	.448	.805
VAR00033	73.8000	116.027	.481	.804
VAR00034	74.1000	119.108	.312	.810
VAR00035	73.9500	120.896	.232	.813
VAR00036	73.7667	120.623	.281	.811
VAR00037	73.8667	117.779	.358	.809
VAR00038	74.0667	124.945	.010	.821
VAR00039	74.4000	121.668	.197	.814
VAR00040	73.8833	118.376	.315	.810

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.0833	125.976	11.22390	40

Try out 2


RELIABILITY

```

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

Reliability

Notes		
Output Created	21-NOV-2020 22:36:30	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

		<p>Syntax</p>	<p>RELIABILITY</p> <pre> /VARIABLES=VAR00 001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 /SCALE('Stres kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCR IPTIVE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,05	
	Elapsed Time	00:00:00,15	

[DataSet0]

Scale: Stres kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	54

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.1667	.74029	60
VAR00002	2.1667	.66808	60
VAR00003	2.0500	.67460	60
VAR00004	2.0333	.68807	60
VAR00005	2.0167	.62414	60
VAR00006	2.0500	.69927	60
VAR00007	2.1667	.82681	60
VAR00008	2.2000	.73184	60
VAR00009	2.2833	.76117	60
VAR00010	2.2333	.76727	60
VAR00011	2.1167	.61318	60
VAR00012	2.0500	.74618	60
VAR00013	2.1333	.62346	60
VAR00014	2.0833	.74314	60
VAR00015	2.1333	.72408	60
VAR00016	2.0667	.73338	60
VAR00017	2.1000	.77460	60
VAR00018	2.2500	.77295	60
VAR00019	2.1667	.74029	60
VAR00020	2.1333	.76947	60
VAR00021	2.1833	.81286	60
VAR00022	2.2167	.64022	60
VAR00023	2.1167	.82527	60
VAR00024	2.1333	.76947	60
VAR00025	2.0333	.71228	60
VAR00026	2.0333	.63691	60
VAR00027	2.1000	.77460	60
VAR00028	2.2500	.65419	60
VAR00029	2.2167	.61318	60
VAR00030	2.1167	.58488	60

VAR00031	2.4167	.69603	60
VAR00032	2.4000	.58802	60
VAR00033	2.3667	.75838	60
VAR00034	2.1500	.84020	60
VAR00035	2.2333	.69786	60
VAR00036	2.1167	.71525	60
VAR00037	2.1500	.65935	60
VAR00038	2.2333	.72174	60
VAR00039	2.1167	.73857	60
VAR00040	2.1000	.87721	60
VAR00041	2.2167	.82527	60
VAR00042	2.2333	.76727	60
VAR00043	2.4333	.74485	60
VAR00044	2.0833	.80867	60
VAR00045	2.0333	.80183	60
VAR00046	2.3333	.89569	60
VAR00047	2.2333	.59280	60
VAR00048	1.9167	.80867	60
VAR00049	2.0167	.79173	60
VAR00050	1.9167	.71997	60
VAR00051	2.0333	.86292	60
VAR00052	2.3667	.58125	60
VAR00053	2.1833	.62414	60
VAR00054	2.3333	.81650	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	114.4500	269.167	.486	.911
VAR00002	114.4500	269.201	.542	.911
VAR00003	114.5667	268.046	.590	.910
VAR00004	114.5833	271.773	.409	.912
VAR00005	114.6000	268.278	.629	.910
VAR00006	114.5667	267.877	.575	.911
VAR00007	114.4500	266.082	.547	.911
VAR00008	114.4167	269.095	.496	.911
VAR00009	114.3333	272.226	.347	.913
VAR00010	114.3833	268.037	.514	.911
VAR00011	114.5000	274.763	.314	.913
VAR00012	114.5667	267.843	.538	.911
VAR00013	114.4833	273.508	.370	.912
VAR00014	114.5333	268.084	.530	.911
VAR00015	114.4833	267.745	.560	.911

VAR00016	114.5500	268.218	.532	.911
VAR00017	114.5167	270.661	.403	.912
VAR00018	114.3667	271.151	.384	.912
VAR00019	114.4500	269.608	.468	.911
VAR00020	114.4833	270.084	.429	.912
VAR00021	114.4333	264.555	.617	.910
VAR00022	114.4000	271.905	.436	.912
VAR00023	114.5000	273.949	.253	.914
VAR00024	114.4833	266.491	.575	.910
VAR00025	114.5833	273.061	.338	.913
VAR00026	114.5833	271.264	.470	.912
VAR00027	114.5167	273.271	.299	.913
VAR00028	114.3667	272.779	.385	.912
VAR00029	114.4000	272.041	.450	.912
VAR00030	114.5000	272.932	.427	.912
VAR00031	114.2000	279.688	.058	.915
VAR00032	114.2167	275.054	.314	.913
VAR00033	114.2500	269.953	.441	.912
VAR00034	114.4667	274.219	.237	.914
VAR00035	114.3833	273.088	.345	.913
VAR00036	114.5000	273.915	.300	.913
VAR00037	114.4667	276.423	.213	.914
VAR00038	114.3833	268.410	.533	.911
VAR00039	114.5000	268.729	.506	.911
VAR00040	114.5167	271.305	.327	.913
VAR00041	114.4000	270.956	.364	.912
VAR00042	114.3833	272.512	.333	.913
VAR00043	114.1833	268.695	.503	.911
VAR00044	114.5333	270.389	.394	.912
VAR00045	114.5833	269.637	.427	.912
VAR00046	114.2833	273.427	.246	.914
VAR00047	114.3833	279.291	.095	.914
VAR00048	114.7000	270.349	.396	.912
VAR00049	114.6000	273.939	.266	.913
VAR00050	114.7000	279.603	.058	.915
VAR00051	114.5833	272.654	.285	.913
VAR00052	114.2500	285.242	-.206	.917
VAR00053	114.4333	277.368	.181	.914
VAR00054	114.2833	270.003	.405	.912

Reliability

[DataSet0]

Scale: Bebn kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

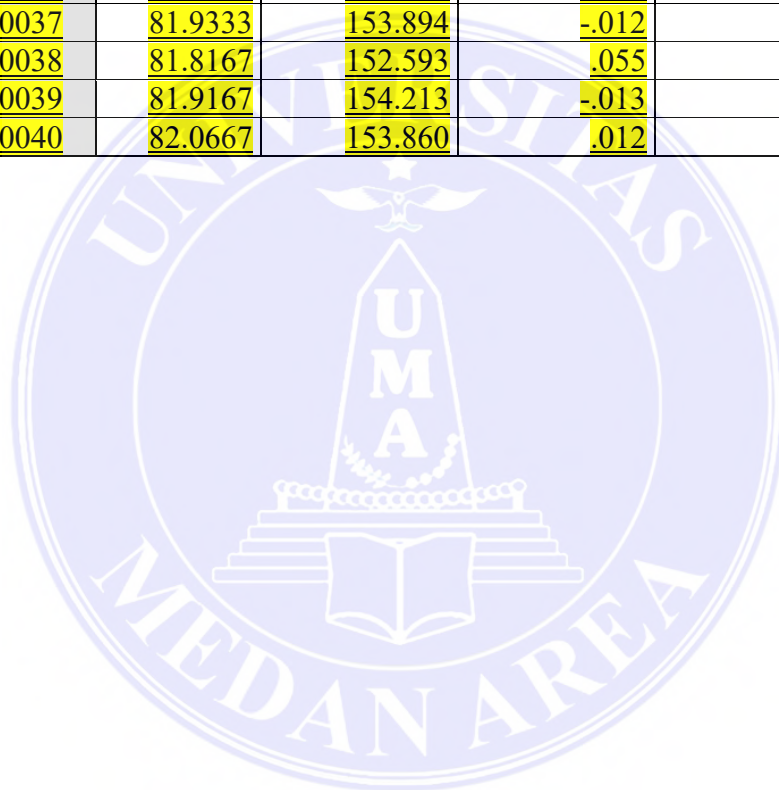
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	40

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.1667	.71702	60
VAR00002	2.2000	.68396	60
VAR00003	2.1667	.69298	60
VAR00004	2.0833	.69603	60
VAR00005	2.0167	.65073	60
VAR00006	2.0167	.67627	60
VAR00007	2.1167	.69115	60
VAR00008	2.1167	.71525	60
VAR00009	2.2333	.69786	60
VAR00010	2.1333	.70028	60
VAR00011	2.1167	.64022	60
VAR00012	2.0333	.66298	60
VAR00013	2.0500	.62232	60
VAR00014	2.0667	.68561	60
VAR00015	2.0333	.63691	60
VAR00016	2.0000	.68889	60
VAR00017	2.0167	.65073	60
VAR00018	2.1333	.70028	60
VAR00019	2.1500	.70890	60
VAR00020	2.1500	.68458	60
VAR00021	2.0833	.74314	60
VAR00022	2.0833	.67124	60
VAR00023	2.1000	.77460	60

VAR00024	2.2167	.64022	60
VAR00025	2.0500	.64899	60
VAR00026	2.0000	.63779	60
VAR00027	2.0333	.71228	60
VAR00028	2.1333	.67565	60
VAR00029	2.0833	.64550	60
VAR00030	2.0167	.65073	60
VAR00031	2.2167	.82527	60
VAR00032	2.3000	.49745	60
VAR00033	2.1667	.66808	60
VAR00034	2.0333	.75838	60
VAR00035	2.0333	.55132	60
VAR00036	1.8833	.66617	60
VAR00037	2.1667	.82681	60
VAR00038	2.2833	.80447	60
VAR00039	2.1833	.53652	60
VAR00040	2.0333	.55132	60

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	81.9333	143.995	.571	.898
VAR00002	81.9000	145.820	.487	.899
VAR00003	81.9333	143.690	.611	.897
VAR00004	82.0167	144.051	.586	.898
VAR00005	82.0833	144.247	.618	.897
VAR00006	82.0833	144.925	.549	.898
VAR00007	81.9833	145.271	.515	.899
VAR00008	81.9833	143.745	.587	.898
VAR00009	81.8667	144.524	.555	.898
VAR00010	81.9667	143.423	.621	.897
VAR00011	81.9833	146.288	.493	.899
VAR00012	82.0667	142.131	.744	.896
VAR00013	82.0500	145.099	.590	.898
VAR00014	82.0333	143.728	.616	.897
VAR00015	82.0667	146.199	.502	.899
VAR00016	82.1000	143.108	.652	.897
VAR00017	82.0833	144.281	.616	.898
VAR00018	81.9667	142.338	.688	.896
VAR00019	81.9500	145.167	.507	.899
VAR00020	81.9500	144.591	.563	.898
VAR00021	82.0167	143.000	.606	.897
VAR00022	82.0167	145.169	.538	.898
VAR00023	82.0000	144.305	.506	.899

VAR00024	81.8833	146.749	.462	.900
VAR00025	82.0500	145.506	.537	.899
VAR00026	82.1000	143.820	.660	.897
VAR00027	82.0667	144.504	.544	.898
VAR00028	81.9667	145.965	.484	.899
VAR00029	82.0167	146.796	.455	.900
VAR00030	82.0833	145.434	.540	.899
VAR00031	81.8833	154.783	-.055	.908
VAR00032	81.8000	154.671	-.048	.905
VAR00033	81.9333	154.470	-.035	.906
VAR00034	82.0667	155.182	-.076	.908
VAR00035	82.0667	155.419	-.101	.906
VAR00036	82.2167	156.071	-.131	.907
VAR00037	81.9333	153.894	-.012	.907
VAR00038	81.8167	152.593	.055	.906
VAR00039	81.9167	154.213	-.013	.905
VAR00040	82.0667	153.860	.012	.905



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Beban Stres

/K-S(EXPONENTIAL)=Beban Stres

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		21-NOV-2020 23:36:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K- S(NORMAL)=Beban Stres /K- S(EXPONENTIAL)=Beban Stres /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,22
	Number of Cases Allowed ^a	629145
a. Based on availability of workspace memory.		

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Beban kerja	Stres kerja
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	62.8000	90.6000
	Std. Deviation	12.97037	15.07968
Most Extreme Differences	Absolute	.081	.157
	Positive	.056	.100
	Negative	-.081	-.157
Test Statistic		.081	.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.001 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 2			
		Beban kerja	Stres kerja
N		60	60
Exponential parameter ^{a,b}	Mean	62.8000	90.6000
	Std. Deviation	12.97037	15.07968
Most Extreme Differences	Absolute	.429	.501
	Positive	.258	.272
	Negative	-.429	-.501
Kolmogorov-Smirnov Z		3.325	3.882
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000
a. Test Distribution is Exponential.			
b. Calculated from data.			

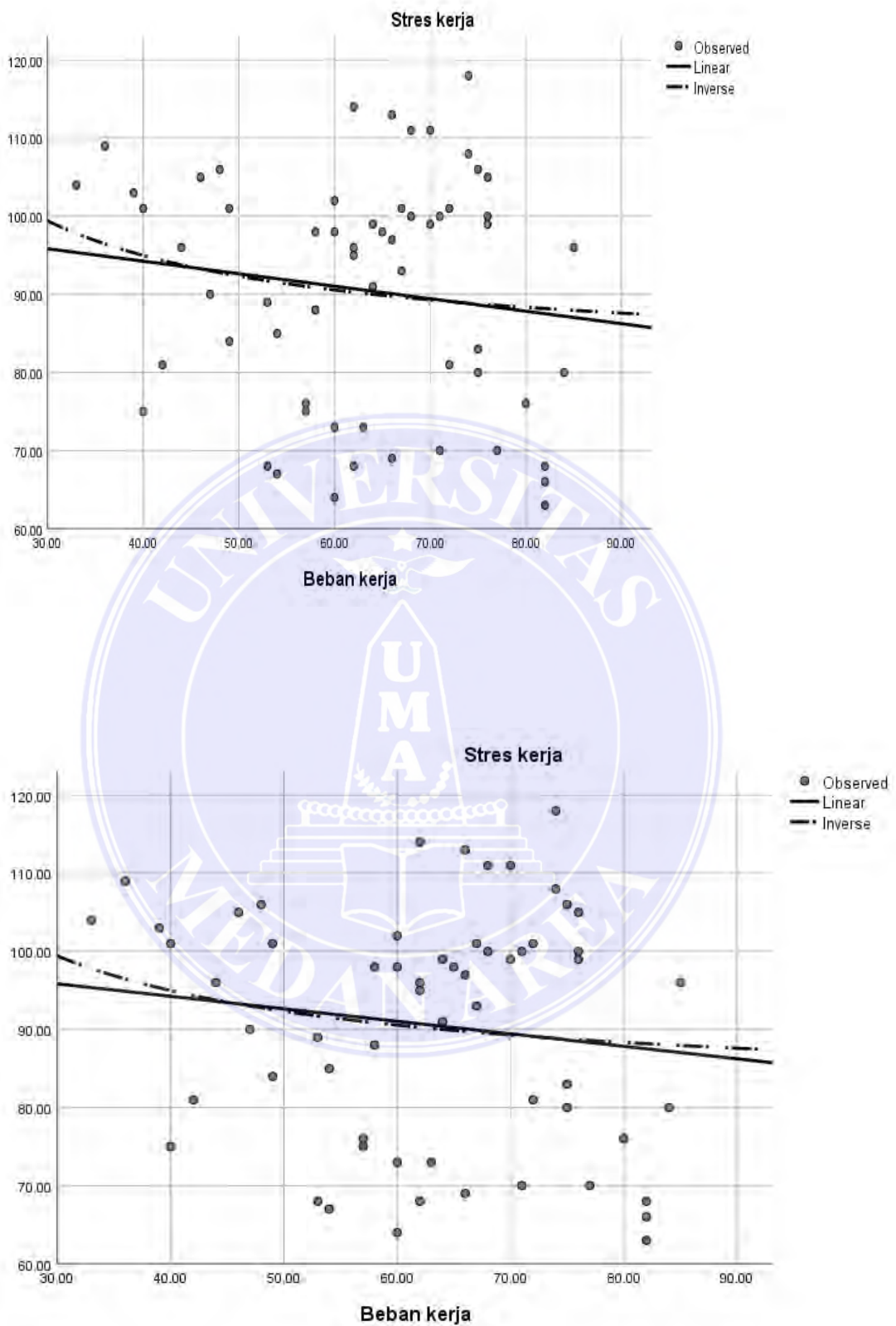
Curve Fit

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

Case Processing Summary	
	N
Total Cases	60
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0
a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.	

Variable Processing Summary			
		Variables	
		Dependent	Independent
		Stres kerja	Beban kerja
Number of Positive Values		60	60
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Stres kerja							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.019	1.121	1	58	.294	100.652	-.160
Inverse	.022	1.276	1	58	.263	81.698	531.776
The independent variable is Beban kerja.							




Correlations
Beban kerja – Stres kerja

75.00	83.00
48.00	106.00
54.00	85.00
76.00	100.00
80.00	76.00
40.00	75.00
62.00	114.00
68.00	100.00
82.00	63.00
44.00	96.00
60.00	98.00
64.00	99.00
82.00	66.00
40.00	101.00
64.00	91.00
72.00	101.00
75.00	80.00
46.00	105.00
57.00	76.00
82.00	68.00
74.00	108.00
33.00	104.00
62.00	68.00
66.00	97.00
76.00	99.00
39.00	103.00
60.00	64.00
62.00	96.00
85.00	96.00
49.00	101.00
63.00	73.00
70.00	99.00
84.00	80.00
60.00	73.00
36.00	109.00
70.00	111.00
57.00	75.00
58.00	88.00
72.00	81.00
74.00	18.00
42.00	81.00
62.00	95.00
68.00	111.00
77.00	70.00
58.00	98.00
60.00	102.00
53.00	89.00
76.00	105.00
54.00	67.00
67.00	101.00
53.00	68.00
71.00	70.00

		Beban kerja	Stres kerja
Beban kerja	Pearson Correlation	1	.138
	Sig. (2-tailed)		.294
	N	60	60
Stres kerja	Pearson Correlation	.138	1
	Sig. (2-tailed)	.294	
	N	60	60





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : **05/FPSU/01.10/XI/2020** Medan, 9 November 2020
 Lampiran : -
 Hal : **Pengambilan Data**

Yth. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumut
c.q. Sub Bagian Umum
 Di
 Tempat

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


Nama : Yolanda. H. Siregar
 NPM : 158600287
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Jl. Teuku Cik Ditiro No.1-D, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20151** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi 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,

Wahyuni, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN**

Jalan Teuku Cik Ditiro No. 1-D Telepon (061) 4537828, Fax (061) 4537828
Website : <http://www.disdik.sumutprov.go.id>

M E D A N

Medan, 19 Nopember 2020

Nomor	: 071/ 0432 /Subbag Umum/XI/2020	Kepada Yth :
Sifat	: Biasa	Wakil Dekan Bidang Akademik
Lampiran	: -	Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Hal	: Izin Pengambilan Data	di-
		Medan

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 605/FPSI/01.10/XI/2020 tanggal 09 Nopember 2020 tentang Permohonan Izin Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami memberikan izin kepada:

Nama	: YOLANDA H. SIREGAR
NPM	: 158600287
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Tempat Penelitian	: Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara
Judul	: Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumut

untuk melakukan pengambilan data di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dengan ketentuan tetap memenuhi seluruh peraturan, tata tertib yang berlaku dan tetap memperhatikan Protokol Kesehatan Dimasa Pandemi Covid-19 serta selesai melaksanakan kegiatan tersebut diharapkan melaporkan hasilnya kepada Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA
Sekretaris



Drs. ALPIAN HUTAURUK, M.Pd
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 198912211994121001

Tembusan :

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PENDIDIKAN**

Jalan Teuku Cik Ditiro No. 1-D Telepon (061) 4537828, Fax (061) 4537828
Website : <http://www.disdik.sumutprov.go.id> E-mail : disdiksu@sumutprov.go.id
MEDAN

SURAT KETERANGAN

Nomor : 071/ *013* /Subbag Umum/XII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs. ALPIAN HUTAURUK, M.Pd
NIP : 196912211994121001
Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda, IV/c
Jabatan : Sekretaris
Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : YOLANDA H. SIREGAR
NPM : 158600287
Program Studi : Ilmu Psikologi
Tempat Penelitian : Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara
Judul : Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumut

telah selesai melaksanakan penelitian di Cabang Dinas Pendidikan Medan Selatan terhitung mulai tanggal 19 s.d 26 Nopember 2020.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Medan, 01 Desember 2020

a.n. KEPALA DINAS PENDIDIKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA
Sekretaris

[Signature]
Drs. ALPIAN HUTAURUK, M.Pd
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 196912211994121001

Tembusan :
Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara (sebagai laporan).