

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES  
KERJA PADA PEGAWAI DI BALAI  
PEMASYARAKATAN  
KELAS I MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH**

**ADELIA LESTARI**

**17.860.0385**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

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 6/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)6/9/22

## HALAMAN PENGESAHAN

### HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MEDAN

#### SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Adelia Lestari  
178600385

Telah dipertahankan oleh Dewan Penguji  
pada tanggal, 12 Agustus 2022  
Susunan Dewan Penguji

Ketua

(Bobby Hasmayni S.Psi, M.Psi)

Sekretaris

(Doli Maulana Gama Samudra, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

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

Penguji Tamu

(Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal, 12 Agustus 2022

Kepala Bagian

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

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph.D)

## HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adelia Lestari  
NIM : 178600385  
Tahun Terdaftar : -  
Program Studi : Psikologi Industri

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan 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 engan peraturan yang berlaku, apabila dikamudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Agustus 2022



(Adelia Lestari)

## **HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

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

Nama : Adelia Lestari  
NPM : 178600385  
Program Studi : Psikologi Industri  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non- Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

### **Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan**

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 12 Agustus 2022

Yang Menyatakan



(Adelia Lestari)

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MEDAN

Oleh:

**Adelia Lestari**

**NIM 178600385**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan yang berjumlah 142 orang pegawai, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun manfaat dalam penelitian ini dapat mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang psikologi industri khususnya terkait beban kerja dan stres kerja. Pengumpulan data menggunakan skala beban kerja dan skala stres kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Dimana hasil penelitian menunjukkan nilai yang signifikan dengan korelasi  $p=0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan, dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,328 atau 26,3%. Dengan kata lain, hipotesis dapat diterima. Variabel beban kerja tergolong tinggi dengan (mean empirik = 73,40 > dan mean hipotetik = 55 dimana selisihnya lebih dari bilangan  $SD=11,729$ ), dan untuk variabel stres kerja tergolong tinggi dengan (mean empirik = 94,30 > dan mean hipotetik = 67,5 dimana selisihnya lebih dari bilangan  $SD=8,921$ ).

**Kata Kunci**: Beban Kerja, Stres Kerja

**ABSTRAC****CORRELATION BETWEEN WORKLOAD AND WORK STRESS  
ON EMPLOYEES IN CORPORATE CENTER  
CLASS I MEDAN****By:****Adelia Lestari****NIM: 178600385**

This study aims to look at the correlation of workload with work stress in the community hall of Class I Medan. The population of this study is the entire medan Class I Community Hall which amounts to 142 employees, and the sample in this study amounted to 43 employees in the Medan Class I Community Hall. Sampling techniques use Random Sampling. This research method uses quantitative methods. The benefits in this research can develop scientific insights, especially in the field of industrial psychology, especially related to workload and work stress. Data collection uses workload scales and work stress scales measured using the Likert scale form. Data analysis techniques use the Product Moment Correlation technique. Where the results of the study showed a significant value with a correlation of  $p = 0.000 < 0.05$ , meaning that there is a positive relationship between workload and work stress in the participants of the Class I Community Hall medan, with a determinant coefficient ( $r^2$ ) of 0.328 or 26.3%. In other words, hypotheses are acceptable. Workload variables are classified as high with (empirical mean = 73.40 > and hypothetical mean = 55 where the difference is more than  $SD = 11,729$ ), and for work stress variables are high with (empirical mean = 94.30 > and hypothetical mean = 67.5 where the difference is more than the number  $SD = 8,921$ ).

**Keywords:** *Workload, Work Stress.*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<i>ABSTRACT</i> .....	xviii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Pegawai .....	12
1. Pengertian Pegawai .....	12
2. Peran Pegawai .....	14
3. Jenis Pegawai .....	15
B. Stres Kerja.....	16
1. Pengertian Stres Kerja.....	16
2. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	17
3. Aspek-Aspek Stres Kerja .....	22
C. Coping Stress .....	24
1. Pengertian Coping Stress .....	24
D. Beban Kerja .....	26
1. Pengertian Beban Kerja .....	26
2. Faktor Beban Kerja .....	27
3. Dimensi-Dimensi Beban Kerja .....	29
E. Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	32
F. Kerangka Konseptual .....	35
G. Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	36
1. Variabel bebas (X) .....	36
2. Variabel terikat (Y).....	36
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	37
1. Variabel Bebas .....	37
2. Variabel Terikat .....	37

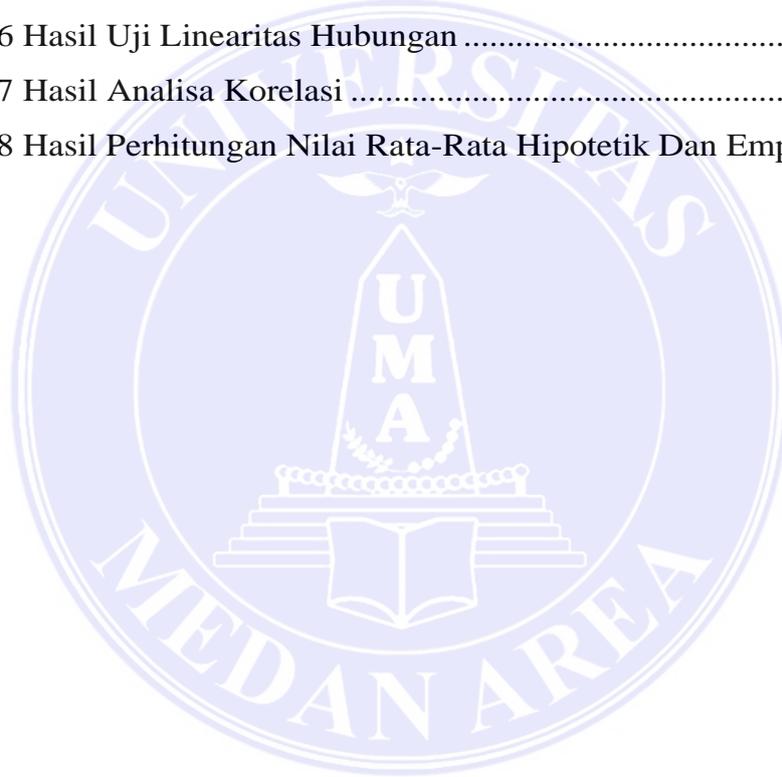
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel.....	37
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	37
D. Metode Pengumpulan Data .....	39
1. Skala Beban Kerja .....	39
2. Skala Stres Kerja .....	40
E. Validitas & Reliabilitas .....	41
1. Validitas .....	41
2. Reliabilitas .....	42
F. Metode Analisis Data .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
A. Orientasi Kancah Penelitian .....	44
B. Persiapan Penelitian.....	45
a. Persiapan Administrasi .....	45
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	45
C. Pelaksanaan Penelitian .....	47
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	50
1. Uji Asumsi.....	51
2. Uji Linearitas .....	52
3. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Pearson</i> .....	53
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	54
5. Kurva Beban Kerja Dan Stress Kerja .....	57
E. Pembahasan .....	58
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>

A. Simpulan.....	62
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>68</b>



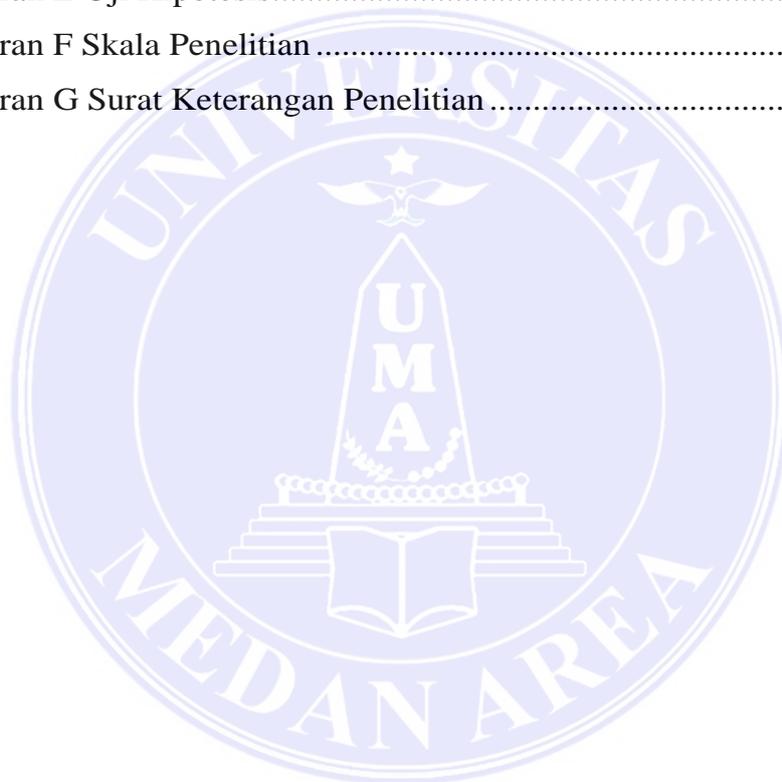
## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Beban Kerja Sebelum Uji Coba .....	46
Tabel 2 Distribusi Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	47
Tabel 3 Distribusi Beban Kerja Sesudah Uji Coba .....	49
Tabel 4 Distribusi Stres Kerja Sesudah Uji Coba .....	50
Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	51
Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	53
Tabel 7 Hasil Analisa Korelasi .....	53
Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik .....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Penelitian.....	68
Lampiran B Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	73
Lampiran C Uji Normalitas.....	78
Lampiran D Uji Lenearitas.....	80
Lampiran E Uji Hipotesis.....	83
Lampiran F Skala Penelitian.....	85
Lampiran G Surat Keterangan Penelitian.....	91



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia industri sudah memasuki angka yang cukup pesat. Setiap organisasi ingin lebih berkembang dan bertahan dalam ketatnya persaingan, oleh karena itu dituntut untuk perlu melakukan perubahan demi mempertahankan eksistensi, kelangsungan dan kemajuan organisasi di masa yang akan datang. Untuk mencapai kelangsungan dan kemajuan dari sebuah organisasi tidak terlepas dari pegawai yang berkompeten.

Menurut Samsudin (2013) aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus dipertahankan adalah sumber daya manusia. Upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada dalam setiap perusahaan, mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa pegawai adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja dengan perusahaan.

Balai Pemasarakatan (BAPAS) merupakan Unit Pelaksana teknis (UPT) di bidang Pemasarakatan luar Lembaga yang merupakan pranata atau satuan kerja dalam lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. Sebelum lahirnya Balai Pemasarakatan, di Indonesia telah dikenal jawatan Reklasering yang didirikan oleh pemerintah Belanda pada Tahun 1827, dengan Gouvernenta belsuit tanggal 05 Agustus 1927 yang berpusat di Departemen Van Justitie di Jakarta, Jawa Tengah, Jawa Timur yang maksudnya untuk kesejahteraan orang-orang Belanda dan Indonesia yang memerlukan pembinaan khusus. Seiring dengan perkembangannya maka lahirlah Balai BISPAA yang selanjutnya menjadi Balai Pemasarakatan.

Peranan Balai Pemasarakatan didalam proses Peradilan Anak serta koordinasi dengan Aparat Penegak Hukum dan pihak-pihak lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak, juga tidak dapat dipisahkan dari tugas dan fungsi Balai Pemasarakatan sebagai salah satu instansi yang menyelenggarakan Penelitian Kemasyarakatan, melaksanakan pendampingan anak sejak proses penyidikan hingga tahap proses hukum selanjutnya serta melaksanakan bimbingan kemasyarakatan menunjukkan peningkatan permintaan dari Penyidik, Penuntut Umum dan Hakim setiap tahunnya.

Sebagai pegawai yang bekerja di lingkungan pelayanan masyarakat dalam bidang hukum dan HAM, tentu para pegawai dituntut untuk mampu

menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka dengan cepat. Tak jarang dari mereka yang sering mengalami kelelahan, tidak fokus dalam bekerja, dan terlambat menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan bagian dari stress kerja pada pegawai.

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai tidak dapat terlepas dari stress, karena masalah stress tidak dapat dilepaskan dari dunia kerja. Dalam bekerja hampir setiap tenaga kerja mengalami stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Stres dapat terjadi disetiap lini didalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, staff maupun pimpinan. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seorang pegawai mengalami stress kerja, sehingga dibutuhkan adanya penyesuaian diri.

Menurut Wijono (2010) mengatakan bahwa stress kerja merupakan suatu bentuk gangguan emosi yang disebabkan tekanan yang tidak dapat diatasi oleh individu, stress kerja dapat terjadi akibat factor dari eksternal dan internal, salah satunya adalah konsekuensi dari para pelaku atau kejadian-kejadian pada lingkungan kerja dan menimbulkan akibat khusus secara psikologis, fisiologis dan perilaku individu. Stress akan semakin kuat apabila pegawai mendapatkan/menghadapi masalah secara terus-menerus. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa banyaknya pegawai yang mengalami stress pada saat bekerja, yang seharusnya itu tidak boleh dialami pegawai.

Menurut Cooper C. L (dalam Munandar, 2014) mengelompokkan pembangkit stres (*stressors*) kedalam lima kategori besar, salah satu kategorinya yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan. Faktor pertama yaitu tuntutan fisik, faktor kedua yaitu tuntutan tugas yang terdiri atas dua yaitu beban kerja dimana beban merupakan pembangkit terjadinya stres bagi pekerja, faktor ketiga yaitu peran individu dalam organisasi, faktor keempat yaitu hubungan dalam pekerjaan dan faktor yang kelima yaitu tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Balai Pemasarakatan Kelas I Medan, peneliti melihat bahwa pegawai mengalami stres akibat pekerjaan yang cenderung bertambah setiap harinya sehingga pegawai merasakan tekanan yang lebih yang membuat pegawai merasa tidak nyaman akan pekerjaannya sehingga pegawai sering menunda-nunda pekerjaan, sering merasa lelah dan juga sering datang terlambat tidak seperti biasanya. Peneliti juga melihat adanya kecemasan yang dirasakan pegawai ketika belum menyelesaikan pekerjaan yang lama namun sudah ditambah dengan pekerjaan yang baru, terdapat perasaan kurang puas yang dirasakan pegawai akan hasil kerja yang mereka lakukan. Rasa stres kerja menyebabkan karyawan cenderung lebih emosional dan lebih sensitif terhadap sesuatu yang terkadang suka marah-marah akan hal yang membuatnya terganggu khususnya dalam hal pekerjaannya.

Hal di atas sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (dalam Irvianti & Verina, 2015) yang menyebutkan hal-hal yang memacu yang menyebabkan stres kerja yaitu: dapat digambarkan berdasarkan ciri-ciri individu yang mengalami stres akan muncul gejala seperti gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku. Dimana gejala fisiologis seperti merasakan stres yang akan cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

Sedangkan dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, seperti muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Selain itu gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya pegawai, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Salah satu faktor yang membuat pegawai mengalami stress pada saat bekerja adalah banyaknya beban pekerjaan yang dilibatkan. Pekerjaan yang dikerjakan pegawai dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana

pegawai dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi.

Aktifitas fisik yang berlebihan serta tugas dan beban kerja yang menumpuk juga merupakan sebuah masalah dalam pekerjaan bagi manusia. Aktifitas fisik dan tugas serta beban kerja yang menumpuk yang di ikuti ketidakmampuan manusia dalam menyesuaikan diri dapat mengakibatkan masalah psikologis bagi tenaga kerja. Masalah psikologis tersebut adalah stress, dikarenakan tenaga kerja yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan tugas dan beban kerja dalam pekerjaannya.

Menurut Setyawati (2014) bahwa beban kerja yang di berikan pada pekerja perlu disesuaikan dengan kemampuan psikis dan fisik pekerja bersangkutan, keadaan perjalanan, waktu perjalanan dari tempat ke tempat kerja yang seminimal mungkin danseaman mungkin berpengaruh terhadap kondisi kesehatan kerja pada umumnya dan kelelahankerja khususnya.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membuat pegawai menjadi stres. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan

seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2014).

Menurut Schultz (2010) dampak beban kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*).

Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu. *Qualitative overload* adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan. Dampak dari *quantitative overload* dan *qualitative overload* terletak pada hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai tidak maksimal.

Hal tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi dilapangan yaitu pegawai di Bapas dituntut untuk menyelesaikan semua litmas yang dibebankan oleh pegawai dalam waktu sesingkat-singkatnya karena mengingat masa tahanan narapidana sudah dekat waktunya untuk di

bebaskan, dan pekerjaan yang belum selesai sudah ditambah lagi dengan permintaan penelitian kemasyarakatan (litmas) yg datang dari daerah-daerah seperti rutan dan lapas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sari & Febrianto (2022) mengenai hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dengan stres kerja pada lembaga permasyarakatan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai sig ( $\alpha = 0,05$ ).

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Kantor Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan yang identitasnya diinisialkan x sebagai berikut:

*“Kalau sering mengalami stres akan pekerjaan sudah jadi rutinitas setiap harinya ya dek, bahkan semua rata-rata pegawai di Bapas ini semuanya hampir mengalami namanya stres. Ya macam-macam ya yang harus difikirkan setiap harinya mulai tugas-tugas litmas yang harus dikerjakan paling banyak 100 litmas harus ditangani dengan cepat, ditambah lagi litmas dari rutan nambah terus kerjaan kami dek setiap harinya. Apalagi kalau udah masuk waktu dimana banyak tahanan mau dilepaskan, belum selesai satu, udah datang lagi beberapa litmas. Itu yang kadang buat sakit kepala, yang menyebabkan kami mengalami stres. (AL, Hasil wawancara 20 April 2021).*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, beban kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Balai Pemasyarakatan Kelas I cukup banyak. Baik itu beban kerja yang bersifat *quantitative overload* maupun *qualitative overload*. Seperti singkatnya waktu yang diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan litmas yang menjadi tanggungjawabnya, belum lagi tingkat

kesulitan kasus yang dijerat sama narapidana tentu akan sulit juga pegawai mengerjakan litmasnya.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait stress kerja yang dialami oleh pegawai Kantor Balai Pemasarakatan Kelas I Medan dengan beban kerja sebagai variabel bebasnya. Peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar hubungan antara beban kerja dengan stres kerja yang dirasakan oleh pegawai Kantor Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan.

Dengan dilakukannya penelitian ini, barangkali dapat memberikan informasi terkait hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Agar pihak kantor maupun pegawai dapat mengatasi permasalahan yang ada di kantor tersebut terkait dengan beban kerja yang cukup banyan dan stres pada saat bekerja yang dirasakan oleh pegawai.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah terkait stres kerja adalah pada saat bekerja pegawai disana terlihat beberapa kali mengantuk dalam melakukan pekerjaan diakibatkan kurang tidur yang dirasakan oleh pegawai dikarenakan beban tugas selalu banyak yang harus dikerjakan sesegera mungkin, fokus

mereka terbagi-bagi sampai kehidupan pribadi mereka. Selain itu, peneliti juga mendapati pegawai mengalami stres akibat pekerjaan yang cenderung bertambah setiap harinya sehingga pegawai merasakan kurang nyaman akan pekerjaannya yang membuat pegawai sering menunda-nunda pekerjaan, sering merasa telah dan juga sering datang terlambat tidak seperti biasanya.

Salah satu faktor yang membuat stres salah satunya Beban Kerja. Pegawai di bapas dituntut untuk menyelesaikan semua litmas yang dibebankan oleh pegawai dalam waktu sesingkat-singkatnya karena mengingat masa tahanan narapidana sudah dekat waktunya untuk di bebaskan, dan pekerjaan yg belum selesai sudah ditambah lagi dengan permintaan litmas yg datang dari daerah-daerah seperti rutan dan lapas.

### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan”

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, adapun rumusan salah dari penelitian ini adalah apakah ada “hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Balai Pemasyarakatan Kelas I Medan?”.

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan secara umum bagi perkembangan ilmu pengetahuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi. Dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan stres kerja dan beban kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Pegawai**

Manfaat dari penelitian ini untuk menambah pengetahuan informasi terkait beban kerja dan stres kerja agar dapat mengatasi stres yang dirasakan pada saat bekerja dan agar dapat membuat manajemen waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

#### **b. Bagi Kantor Balai Pemasarakatan Kelas I Medan**

Bagi kantor, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait beban kerja dan stres kerja yang terjadi pada pegawai, agar pihak kantor dapat mengatasi masalah beban kerja yang cukup berat supaya pegawai tidak mengalami stres.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pegawai

##### 1. Pengertian Pegawai

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa pegawai adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Hasibuan (2016) juga menambahkan jika pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Pegawai merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Pegawai merupakan pekerja nonmanager (*nonmanagerial employees*). Pegawai memiliki serangkaian tugas yang harus dilakukan sesuai dengan uraian jabatan (*job description*) yang telah ditentukan oleh perusahaan (Solihin, 2014).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan individu yang sudah memasuki usia kerja dan akan diberikan upah untuk menjalankan tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan *job description* yang diberikan perusahaan.

## 2. Peran dan Tanggung jawab Pegawai

Terdapat beberapa peran dan tanggungjawab yang harus dijalankan sebagai pegawai menurut (Wiguna, 2020), sabagai berikut:

- a. Menjaga Stabilitas Kerja. Menjaga stabilitas kerja adalah sebuah tantangan. Pengurangan dan peningkatan produktivitas pegawai merupakan tahap tertentu yang berkelanjutan untuk memastikan kelangsungan bisnis dalam suatu perusahaan. Pegawai harus mampu menghadapi berbagai tantangan untuk mempertahankan stabilitas kerja. Seperti tidak memperpanjang periode istirahat dan menggunakan periode istirahat dengan bijak.
- b. Mematuhi aturan yang ditetapkan. Setiap perusahaan biasanya mempunyai aturan sendiri yang harus dipatuhi semua pegawai. Misalnya, tiba tepat waktu, mengenakan pakaian kerja yang sopan dan rapi atau pakaian kerja sehingga perusahaan atau kantor dapat memakai atau menggunakan pakaian kerja.
- c. Menjaga dan menjalin komunikasi yang baik. Pegawai harus pandai memelihara dan membangun komunikasi antara mereka dan bos mereka, pegawai dan pelanggan. Komunikasi yang baik yang dapat dilakukan oleh pegawai adalah komunikasi internal dan eksternal

yang tujuannya adalah untuk memperkuat hubungan demi kepentingan keberlanjutan perusahaan dan untuk mengembangkan hubungan bagi pegawai itu sendiri.

- d. Menghormati banyak orang. Seorang pegawai harus mengharagai dan menghormati bos, kolega dan pelanggannya. Menghormati kolega adalah bentuk apresiasi karena menjadi mitra yang dapat diundang untuk bekerja sama dengan baik.
- e. Memberi Peringatan. Berikan peringatan dan ambil langkah bijak jika Anda mencurigai adanya pelanggaran hukum, pedoman dan Kode Etik yang terdapat dalam perusahaan.
- f. Menjaga Privasi. Pegawai memiliki andil yang sangat besar dalam suatu perusahaan, termasuk menjaga kerahasiaan perusahaan seperti informasi atau data yang tersimpan di perusahaan.
- g. Menjaga nama baik perusahaan. Seorang pegawai wajib menjaga nama baik perusahaan. Bagaimanapun kondisi kinerja, perusahaan atau sikap manajer atau pegawai tidak boleh mengungkapkan hal ini. Terutama bagi orang yang bukan bagian dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa peran dari seorang pegawai adalah untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab dan mematuhi segala aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan demi menjaga nama baik perusahaan.

### 3. Jenis-jenis Pegawai

Menurut Hasibuan (2016) pegawai atau pekerja dalam suatu lembaga perusahaan, kantor, organisasi dan bisnis lain sebagainya memiliki dua ciri-ciri yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.

#### a. Pegawai Tetap

Pegawai, pegawai atau pekerja tetap adalah pekerja yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur. Pegawai tetap juga telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Pegawai tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pegawai tidak tetap. Selain itu, pegawai tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan pegawai tidak tetap.

#### b. Pegawai Tidak Tetap

Pegawai, pegawai atau pekerja tidak tetap adalah pekerja yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja (dikontrak), berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Pegawai tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan pegawai tetap, pegawai tidak tetap

cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis pegawai, yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Pegawai tetap merupakan pegawai yang secara kontrak kerja bersifat permanen sampai masa pensiun, sedangkan pegawai tidak tetap merupakan pegawai yang memiliki kontrak kerja tidak permanen atau dapat diselesaikan kontraknya sesuai jangka waktu yang telah ditentukan.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Menurut Robbins (2015) stres kerja sebagai 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. Menurut Veithzal & Jauvani (dalam Wulantika & Koswara, 2015) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2011) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Munandar (2014) mengatakan bahwa stres kerja adalah hasil dari kurang atau tidak adanya kecocokan antara seseorang (dalam kepribadian, 10 bakat, dan kecakapannya) dengan lingkungannya sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam hidupnya.

Menurut Handoko (2016) stres kerja merupakan suatu keadaan yang tidak menyenangkan yang dialami seseorang ketika bekerja yang disebabkan oleh suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dirasakan pegawai akibat dari pekerjaan. Kondisi tersebut terjadi akibat tuntutan yang dirasakan pegawai dari atasan yang mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2011) terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja, yaitu:

### **a) Faktor Lingkungan**

Beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu:

#### **1. Ketidakpastian Ekonomi.**

Seseorang yang mengalami keadaan perekonomian yang menurun akan menjadi semakin cemas terhadap kesejahteraan dirinya.

2. Ketidakpastian Politik.
3. Keadaan politik yang tidak menentu akan mengakibatkan munculnya stres dalam diri seseorang.
4. Ketidakpastian Teknologi.

Kemajuan teknologi dapat membantu kinerja pegawai, namun penggunaan teknologi yang kurang atau tidak optimal dapat menghambat keterampilan dan pengalaman pegawai.

b) Faktor Organisasi

Terdapat 3 faktor yang dapat menimbulkan stres kerja dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Tuntutan Tugas.

Tuntutan tugas mencakup desain pekerjaan pegawai seperti otonomi, keberagaman tugas, dan tingkat otomatisasi, kemudian kondisi kerja, dan tata letak fisik. Semakin banyak tugas seorang pegawai saling tergantung dengan tugas pegawai lainnya, semakin berpotensi menimbulkan stres kerja. Kondisi fisik seperti suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan tidak diinginkan juga dapat menimbulkan kecemasan sehingga dapat menimbulkan stres. Tuntutan tugas dipengaruhi oleh beberapa variabel: Ketersediaan sistem informasi, Kelancaran pekerjaan, Wewenang untuk melaksanakan

pekerjaan, Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan, Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan

## 2. Tuntutan Peran.

Tuntutan peran adalah tuntutan yang diberikan kepada seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pegawai harus memahami peran dan tugasnya di dalam sebuah perusahaan. Jika seorang pegawai tidak mengetahui apa yang menjadi peran dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan, pegawai tersebut akan mengalami kebingungan dan ketidakjelasan mengenai apa yang harus ia lakukan. Variabel tuntutan peran terdiri dari: Kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, Perbedaan tugas yang diberikan antara pegawai dengan jenjang tertentu, Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, Beban pekerjaan yang berat.

## 3. Tuntutan Pribadi

Tuntutan pribadi adalah stres kerja yang berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari pegawai lainnya dan terjalannya hubungan yang buruk antar pegawai dapat menjadi salah satu penyebab stres terutama pada pegawai yang memiliki kebutuhan social yang tinggi. Variabel tuntutan pribadi

terdiri dari: Hubungan dengan supervisor, Hubungan dengan pegawai lainnya, Hubungan dengan keluarga, Pengawasan yang dilakukan supervisor, Keahlian supervisor dalam mengawasi pekerjaan

#### 4. Struktur Organisasi

Aturan kerja yang tidak jelas ataupun berlebihan serta tidak adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

#### 5. Kepemimpinan Organisasi

Gaya kepemimpinan atasan yang kurang baik seperti gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

#### c) Faktor Individu

##### 1. Keluarga.

Hubungan antar anggota keluarga yang tidak harmonis seperti hubungan dengan suami / istri maupun ketidakharmonisan hubungan dengan anak dapat menimbulkan stres kerja.

##### 2. Ekonomi.

Rendahnya tingkat perekonomian seseorang dan atau ketidakmampuan seseorang dalam mengelola keuangannya dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja.

### 3. Kepribadian.

Stres juga dapat terjadi akibat dari bagaimana kepribadian seseorang menanggapi dan menerima perubahan ataupun tuntutan dari pekerjaannya.

Menurut Cooper (dalam Wibowo, 2014) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain;

#### a. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan pegawai tersebut. Akibatnya pegawai tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

#### b. Konflik peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

#### c. Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan

impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai mulai dari faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individu, faktor kondisi kerja, konflik peran, dan faktor pengembangan karir. Faktor-faktor tersebut dapat membuat pegawai merasakan stres pada saat melakukan pekerjaan.

### **1. Aspek-aspek Stres Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2011) mengatakan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah sebagai berikut:

#### **a. Aspek fisiologis.**

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja, biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Seperti sakit kepala, susah tidur, tekanan darah naik, gangguan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.

b. Aspek Psikologis.

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, tertekan, kurang konsentrasi, kebosanan, dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

c. Aspek Perilaku.

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan atau menurunnya produktivitas kerja, suka mencari kesalahan, menunda pekerjaan, meningkatnya frekuensi absensi, Meningkatnya penggunaan minuman keras dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Sejalan dengan Robbins dan Judge, Cox (dalam Fauji, 2013) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

1. Subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup
3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.

4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat beberapa aspek-aspek dari stress kerja yang sudah dikemukakan oleh beberapa para ahli. Aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini ada aspek menurut Robbins dan Judge yaitu, aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku..

### **C. Coping Stress**

Stres merupakan bagian normal dalam hidup dan tidak sepenuhnya buruk. Tanpa stres, individu mungkin tidak cukup termotivasi untuk menyelesaikan aktivitas yang perlu dipenuhi. Meskipun demikian, jelas juga bahwa terlalu banyak stres dapat mempengaruhi kesehatan fisik ataupun psikologis. Coping stress adalah usaha untuk mengontrol, mengurangi, atau belajar untuk menoleransi ancaman yang menimbulkan stres Feldman (dalam Handayani, 2017) Seseorang terbiasa menggunakan respon coping tertentu untuk mengatasi stres.

Coping stress adalah cara yang dapat menghapus atau menetralkan faktor stres yang ada, namun tidak hanya itu, coping stress tidak hanya melakukan sesuatu dan kemudian menyingkirkan stres setelah itu, tetapi

mencoba untuk menemukan cara untuk benar-benar menghentikan stres yang ada Frydenberg (dalam Sumbadi & Jatmika 2020).

Coping stress merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mengatasi masalah yang datang kepada dirinya. Setiap individu dalam kehidupan bisa menghadapi masalah berupa tantangan, tuntutan dan tekanan dari lingkungan sekitarnya. Ada berbagai cara untuk menyelesaikan, menghadapi, tetapi tidak jarang kita menemui orang yang takut menghadapi suatu masalah dan tidak mencari jalan keluar dari masalah tersebut Rizky ( dalam Sumbadi & Jatmika 2020).

Coping stress adalah upaya kognitif dan perilaku seseorang untuk mengelola (mengurangi, meminimalkan, menguasai, atau mentolerir) tuntutan internal dan eksternal dari transaksi orang-lingkungan terhadap stres yang dialami yang dinilai sebagai berat atau melebihi sumber daya seseorang Folkman & Lazarus (dalam handayani 2017).

Definisi ini mengandung implikasi bahwa tindakan coping tidak diklasifikasikan menurut efeknya, namun menurut karakteristik tertentu dari proses coping. Proses ini meliputi reaksi perilaku serta kognitif pada individu. Dalam kebanyakan kasus, koping terdiri dari tindakan tunggal yang berbeda yang diselenggarakan secara berurutan, membentuk episode coping. Tindakan coping dapat dibedakan dengan fokus mereka pada unsur-unsur yang berbeda dari pertemuan stres (Lazarus dan Folkman, dalam Handayani, 2017).

Berdasarkan definisi diatas bahwa coping stress merupakan suatu usaha individu untuk mengatasi, mengurangi, dan mengelola stres terhadap tuntutan internal maupun tuntutan eksternal yang dialami individu dari interaksi individu dengan lingkungan yang mengacu pada upaya kognitif dan perilaku seseorang.

#### **D. Beban Kerja**

##### **1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Tarwaka, 2010 beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Menurut Munadar, 2014 beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Hendrayanti (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu menurut Ambarwati, 2014 beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima

pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah perawat yang ada.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan seperangkat tanggungjawab/tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan agar dapat diselesaikan dalam kurung waktu yang telah ditentukan demi menunjang tercapainya target-target yang sudah dibuat oleh pihak perusahaan/organisasi.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Terdapat juga faktor mempengaruhi beban kerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Koesomowidjojo(2017) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somastis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal. Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja pegawai. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai seperti :

a) Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

b) Tugas-tugas Fisik.

Tugas-tugas fisik adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c) Organisasi Kerja. Seorang pegawai tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karir hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai.

Menurut Tarwaka (2010) secara umum beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal maupun internal. Pengaruh faktor eksternal adalah faktor yang memengaruhi

beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja antara lain tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti tempat kerja dan sikap kerja.

Selain itu organisasi kerja juga dapat memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam dan sistem pengupahan. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan pada pekerja seperti suhu, udara, intensitas penerangan, kebisingan, pencemaran udara, bakteri, virus, parasit, jamur dan serangga. Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi beban kerja pada pegawai, yaitu faktor internal yang merupakan faktor dari dalam diri pegawai sendiri, dan faktor eksternal faktor yang dari luar pegawai seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, dan organisasi kerja.

### **3. Dimensi Beban Kerja**

Menurut Munandar(2014) adapun yang menjadi dimensi beban kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

a. **Beban Fisik**

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : Banyakannya tuntutan perkerjaan.

b. **Beban Mental**

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat pegawai melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan.

c. **Beban Waktu**

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dnegan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan atau juga disebut sebagai jawal dan dedline waktu perkerjaan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa dimensi yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. **Kondisi Pekerjaan.**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, pegawai yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman pegawai dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

b. **Penggunaan Waktu Kerja.**

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja pegawai. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c. **Target yang Harus Dicapai.** Target kerja yang ditetapkan oleh

perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh pegawai. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume

pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat beberapa dimensi dari beban kerja seperti yang sudah dipaparkan menurut ahli, namun dalam penelitian ini, untuk mengukur beban kerja yang dirasakan oleh pegawai menggunakan dimensi menurut Munandar (2014) yaitu, Beban Fisik, Beban Mental, Beban Waktu.

#### **E. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pegawai**

Pegawai juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan atau organisasi, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres kerja. Menurut Luthans (2008) mengatakan bahwa stres kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stres kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stres kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan pegawai, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja.

Beban kerja yang tinggi akan membuat waktu yang dihabiskan pegawai untuk bekerja semakin panjang, dan mengurangi waktu bersantai mereka, akibatnya pegawai merasa tertekan dan jenuh. Tekanan semakin tinggi ketika pegawai diharuskan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu

yang singkat, atau melakukan pekerjaan yang memiliki risiko yang tinggi. Disamping itu beban kerja yang berat akan berubah menjadi stres ketika pegawai diharuskan bekerja pada bidang pekerjaan yang tidak dipahaminya atau berbeda dengan pengalaman dan kompetensi yang dimilikinya (Zulmaidarleni et al., 2019).

Beban kerja yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja diantaranya adalah sistem pemberian tugas yang berlebihan, dan tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar. Hal-hal tersebut bisa menyebabkan terjadinya stres kerja pegawai (Fathoni, 2009). Kemudian, menurut Griffin & Moorhead (2010) konsekuensi final dari struktur peran yang lemah adalah kelebihan beban kerja (peran) yang terjadi ketika ekspektasi untuk peran tersebut melampaui kemampuan individual. Ketika seorang manajer memberikan beberapa tugas besar kepada seorang pegawai sekaligus sambil meningkatkan beban kerja regular orang tersebut, karyawan tersebut mungkin akan mengalami beberapa kelebihan beban kerja.

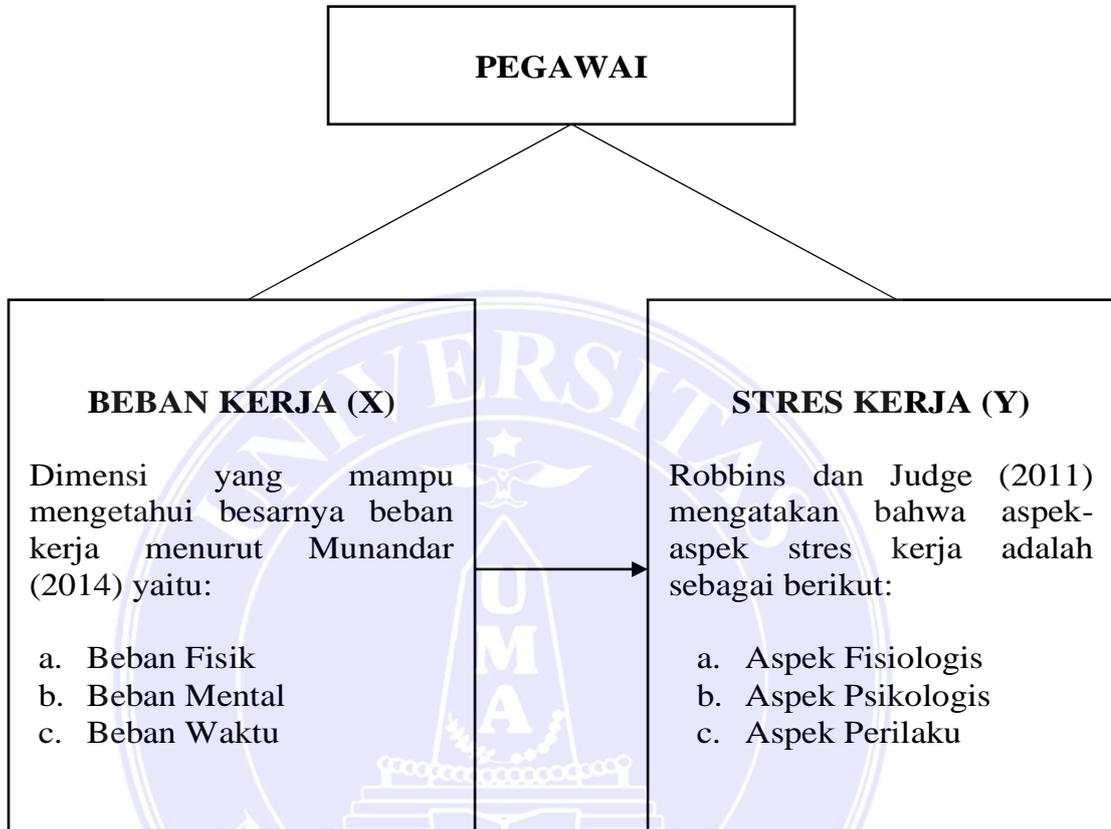
Pemaparan di atas didukung dengan hasil penelitian Maharani & Budianto, (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung beban kerja terhadap stress kerja, adapun beban kerja perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar termasuk kategori sangat tinggi dengan rata-rata nilai terendah ditunjukkan oleh indikator beban kerja fisik yang merupakan tindakan keperawatan langsung seperti mengangkat,

memindahkan, dan memandikan pasien menjadi beban kerja fisik yang berat bagi perawat.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hatmawan, (2015) juga menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan terhadap stres kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Berdasarkan uji t diketahui bahwa nilai thitung sebesar 6,854 lebih besar dari ttabel (1,671), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan.

Dan juga hasil penelitian lainnya yang dilakukan Sari & Febrianto (2022) mengenai hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dengan stres kerja pada lembaga permasyarakatan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai sig ( $\alpha = 0,05$ ).

## F. Kerangka Konseptual



## G. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada "Hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan pegawai. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja pegawai, maka semakin rendah pula tingkat stres pegawai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data, dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian (Hadi, 2015). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2013).

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Untuk dapat menguji hipotesa, terlebih dahulu dilakukan identifikasi variabel-variabel yang ada pada penelitian ini. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang terlibat adalah:

Variabel Independen (X) : Beban Kerja

Variabel Dependen (Y) : Stres Kerja

## **B. Definisi Operasional**

### **1. Stres Kerja**

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dirasakan pegawai akibat dari pekerjaan. Kondisi tersebut terjadi akibat tuntutan yang dirasakan pegawai dari atasan yang mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis.

Untuk mengukur stres kerja pegawai, peneliti membuat skala berdasarkan aspek-aspek yang digunakan dalam penelitian ini ada aspek yaitu, aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Semakin tinggi skor stress kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan pegawai. Begitu juga sebaliknya, Semakin rendah skor stress kerja pegawai maka semakin rendah tingkat stress yang dirasakan pegawai.

### **2. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan seperangkat tanggungjawab/tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan agar dapat diselesaikan dalam kurung waktu yang telah ditentukan demi menunjang tercapainya target-target yang sudah dibuat oleh pihak perusahaan/organisasi.

Untuk mengukur beban kerja pegawai, peneliti membuat skala berdasarkan dimensi-dimensi beban kerja yaitu beban fisik, beban mental, beban waktu. Semakin tinggi skor beban kerja pegawai maka semakin tinggi beban yang dirasakan pegawai. Begitu juga sebaliknya, Semakin

rendah skor beban kerja pegawai maka semakin rendah beban yang dirasakan pegawai.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Menurut Djawranto (dalam Hidayat, 2017) Populasi atau universe adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dst. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan dengan jumlah pegawai sebanyak 142 orang.

#### **2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian atau objek yang digunakan sebagai sumber data (Sugiyono, 2017). Jika jumlah populasinya banyak (lebih dari seratus), maka peneliti dapat mengambil 10%-15% atau 25%-50% atau lebih dari jumlah populasi (Arikunto, 2006). Berdasarkan pendapat diatas, maka peneliti akan menggunakan 30% dari jumlah populasi yaitu 43 pegawai.

#### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Metode maupun teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan prosedur tertentu, dalam jumlah yang sesuai, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang benar-benar

dapat mewakili populasi (Hadi, 2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teknik random sampling* dengan salah satu bentuk *systematic random sampling*, *systematic random sampling* merupakan metode pengambilan sampel dengan interval tertentu dari kerangka sampel yang telah di tentukan.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala stres kerja dan beban kerja.

##### **1. Skala Stres Kerja**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala Stres Kerja. Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourabel dan unfavourabel. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N).

Untuk aitem favourabel, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourabel, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak

Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

## 2. Skala Beban Kerja

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala beban kerja. Adapun bentuk skala mengacu pada model skala Likert, dimana masing-masing item berbentuk favourable dan unfavourable. Skala ini dimodifikasi dengan pilihan jawaban yang disediakan ada empat, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam jawaban ini ditiadakan jawaban di tengah, yaitu Netral (N).

Untuk aitem favourable, skor bergerak dari 4 untuk Sangat Sesuai (SS), 3 untuk Sesuai (S), 2 untuk Tidak Sesuai (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Demikian juga untuk item unfavourable, skor 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), 3 untuk Tidak Sesuai (TS), 4 untuk Sangat Tidak Sesuai (STS). Tidak ada skor 0 (nol) karena sifat jawaban tidak mutlak Ya atau Tidak.

## E. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas Alat Ukur

Menurut Mayer & Hansen (2007) validitas adalah apakah alat ukur benar-benar mengukur variabel yang ingin diteliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*). Jika suatu alat ukur memiliki validitas isi yang tinggi, maka alat tersebut benar-

benar mengukur variabel yang diteliti. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgment*).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Suatu alat ukur dikatakan sah apabila alat itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penyusunan alat ukur untuk penelitian ini, dipertimbangkan untuk menggunakan kesahihan isi (*content validity*). Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2017).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi skor item (X) dan skor total item (Y)  
 $\sum XY$  : Jumlah dari hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y  
 $\sum X$  : Jumlah skor seluruh subjek setiap item  
 $\sum Y$  : Jumlah skor seluruh item  
 $\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor X  
 $\sum y^2$  : Jumlah kuadrat skor Y  
 $N$  : Jumlah subjek

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penterjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2017).

Fungsi indeks reliabilitas aitem merupakan pertimbangan penting pula dalam penetapan varians/penyebaran skor tes. Reliabilitas berarti konsistensi dan tingkat kepercayaan (Mayer & Hansen, 2007). Pada umumnya, reliabilitas dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal  $r_{xx'} = 0,900$  (Azwar, 2010). Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yaitu formula Alpha (Azwar, 2010) Menggunakan rumus sebagai berikut:

### C. Teknik Analisis Data

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Neuman, 2013). Metode analisa data yang digunakan untuk melihat apakah adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerjayang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari *pearson* dengan taraf kesalahan 5%. Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Penelitian ini

menggunakan analisis statistik yang dibantu dengan program *SPSS Versi 23.00 for Windows*. Sebelum melakukan analisa data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Santoso, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.

### **2. Uji Linearitas**

Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Riadi, 2006). Bila sig lebih besar dari pada  $>0.050$ , berarti data yang diteliti berbentuk linear. Uji linearitas dianalisis menggunakan *SPSS versi 23.0 for Window*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,573$ ,  $p = 0,000 < 0,05$  berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres saat bekerja, sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula tingkat stres yang dirasakan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Dimana beban kerja berkontribusi terhadap stres kerja sebesar 32,8%. Yang artinya masih ada 67,2 % lagi yang dipengaruhi dari faktor lain.
2. Berdasarkan perhitungan kategoris didapatkan beban kerja tergolong tinggi (mean empirik = 73,40 > mean Hipotetik 55 dimana selisihnya lebih dari bilang  $SD = 11,729$ ), dan untuk stres kerja tergolong tinggi (mean empirik) = 94,30 > mean hipotetik = 67,5 dimana selisihnya lebih dari bilang  $SD = 11,841$ ).

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Untuk Pegawai

Diharapkan para pegawai yang mengalami tingkat stres yang tinggi dapat melakukan rileksasi seperti berolahraga yang ringan, mengontrol emosi, istirahat yang cukup dan selalu menjalin komunikasi atau hubungan yang baik dengan rekan kerja. Dan diperlukan juga bagi pegawai agar dapat mengisi waktu luangnya untuk refreshing dengan bersantai sejenak agar mencegah ketegangan, kecemasan, yang dapat menimbulkan stres.

### 2. Untuk Pihak Bapas Kelas I Medan

Bagi pihak Bapas Kelas I Medan, agar lebih memperhatikan aspek psikologis para pegawai dengan cara memberikan perhatian lebih, dukungan atau motivasi agar karyawan lebih giat dan optimal dalam melakukan pekerjaannya. Serta juga diharapkan agar pihak Bapas membuat kegiatan bulanan yang bersifat santai untuk para pegawai lapas.

### 3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan ini yang berkaitan dengan stres kerja, dapat mengembangkan dengan cara memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap stres kerja

seperti kondisi kerja, konflik peran, pengembangan karir dan lainya sebagainya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, F. R. (2014). *Konsep Kebutuhan Dasar Manusia*. DuaSatria Offset.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2010). *Metode-Metode Dalam penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fathoni, A. (2009). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Organizational Behavior: Managing People And Organizations 9th Edition*. Mason Oh.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Handayani, (2017). Hubungan Antara Coping Stress Dengan Subjective Well-Being Pada Karyawan. Skripsi.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan. Halaman: 43*
- Hendrayanti, E. (2010). *Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Sdm*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hidayat, A. A. (2017). Metodologi Penelitian Keperawatan Dan Kesehatan Dan Teknik Analisis Data. Jakarta: Salemba Madika.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Pt XI Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Binus Business Halaman: 117*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Pnduan Praktis Menyusun *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Luthans, F. (2008). *Perilaku Organisasi/ Fred Luthns. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa. Yogyakarta: Kencana.*
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Halaman: 327–332.*
- Mayer, A., & Hansen, C. (2007). *Experimental Psychology, Anne Myer, Christine Hansen, Six edision.*New Yok: Wadsworth.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi.* Universitas Indonesia Press.
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif Edisi 7.* Jakarta : PT Indeks.
- Riadi, E. (2006). *Statistika Penelitian, Analisis Manual Dan Ibm Spss.* Cv. Andi Offset. Jakarta: Putaka Mandiri.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S (2015). *Perilaku-Perilaku Organisasi.* Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Samsudin, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakrata: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat.* Bandung: Pt Elex Media Komputindo.
- Sari & Febriyanto (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Permasalahatan. *Jurnal Borneo Student Research.* Halaman: 1-32.
- Schultz, D. P., & Schultz. (2010). *Working Conditions And Work Today Sixth Edition.* New Yok: Willey And Sons, Inc.
- Setyawati. (2014). *Pengantar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Di Perusahaan.* Jakarta: Fkm-Ui Press.
- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Bumi Aksara.
- Subandy, K & Jatmika D, (2020). Hubungan Psychological Capital Dengan Coping Stress Pada Mahasiswa Yang Berkerja. *Jurnal Psibernetika.* Halaman : 72-73.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D Cetakan Ke-27.* Jakarta: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* Jakarta: Alfabeta.
- Solihin, A. (2014). Pengaruh Solusi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sari Ater. *Jurnal Ekonomi. Halaman: 21-22.*
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja.* Jakarta: Harapan Press.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2.* Bandung: Rajawali Pers.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi.* Fajar Interpratama Offset. Jakarta: Kencana.
- Wiguna, F.S (2020) Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Kejadian Insomnia Primer Pada Pekerja Fakultas Kedokteran Kristen Duta Wancana. Naskah Publikasi: *Skripsi.*
- Wulantika, L., & Koswara, R. P. (2015). Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing Pt. Bank Uob Buana Bandung ). *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen. Halaman: 32-35.*
- Zulmaidarleni, Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Eco Gen, 2 Nomor 1 (Maret), Halaman: 61–68.*



SKALA BEBAN KERJA (X)																							
NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	JUMLAH
1	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	66
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	65
3	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	4	1	3	2	4	1	2	4	1	2	2	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	85
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	65
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
8	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	71
9	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	55
10	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	69
11	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	79
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
13	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	67
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	67
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	67
19	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	73
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	63
23	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	69
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
27	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	73
28	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	3	2	4	78
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	86
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	68
33	1	4	1	1	4	1	4	1	1	2	4	1	3	2	4	1	2	4	1	2	2	4	50
34	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	56
35	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	69
36	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	79
37	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
38	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	67
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
41	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	54
42	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	68	
43	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	66

SKALA STRES KERJA (Y)																												
NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	JUMLAH
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	1	1	2	4	75
2	4	1	1	4	1	4	1	1	2	4	1	3	2	4	1	2	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	75
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	98
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	85
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	103
7	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	4	1	1	1	4	99
8	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	3	1	65
9	2	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	84
10	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	95
11	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	103
12	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	100
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	101
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	85
18	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	89
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	82
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	4	4	3	1	80
22	3	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	88
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107

24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	102
26	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	93
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	101
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	99
31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	1	1	2	4	104
32	4	1	1	4	1	4	1	1	2	4	1	3	2	4	1	2	4	1	4	2	1	1	4	1	1	1	4	87
33	3	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	3	1	77
34	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	86
35	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	95
36	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	97
37	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	103
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	107
40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	105
41	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	89
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	106



## Uji Validitas dan Reabilitas skala Beban kerja Reliability

### BEBAN KERJA

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	43	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,933	24

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,53	,631	43
aitem_2	3,30	,887	43
aitem_3	3,42	,852	43
aitem_4	3,16	,924	43
aitem_5	3,33	,892	43
aitem_6	3,70	,513	43
aitem_7	3,30	,887	43
aitem_8	3,53	,827	43
aitem_9	3,26	,902	43
aitem_10	3,28	,882	43
aitem_11	3,14	,833	43
aitem_12	3,37	,926	43
aitem_13	3,26	1,026	43
aitem_14	3,14	,915	43
aitem_15	3,14	,889	43
aitem_16	3,23	,972	43
aitem_17	3,30	,914	43
aitem_18	3,33	,837	43
aitem_19	3,30	,939	43
aitem_20	3,33	,919	43
aitem_21	3,23	,947	43
aitem_22	3,28	,826	43
aitem_23	3,28	,908	43
aitem_24	3,44	,908	43

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>aitem_1</b>	<b>76,05</b>	<b>172,141</b>	<b>,184</b>	<b>,935</b>
aitem_2	76,28	157,254	,788	,927
aitem_3	76,16	167,949	,313	,934
aitem_4	76,42	156,344	,796	,927
aitem_5	76,26	158,147	,741	,928
aitem_6	75,88	170,343	,371	,933
aitem_7	76,28	156,825	,809	,927
aitem_8	76,05	169,331	,359	,935
aitem_9	76,33	156,082	,829	,927
aitem_10	76,30	158,264	,746	,928
aitem_11	76,44	156,729	,870	,926
aitem_12	76,21	166,598	,340	,934
aitem_13	76,33	155,511	,744	,928
aitem_14	76,44	164,538	,435	,933
aitem_15	76,44	162,491	,543	,931
aitem_16	76,35	167,661	,377	,936
aitem_17	76,28	155,206	,858	,926
aitem_18	76,26	156,862	,859	,926
aitem_19	76,28	167,777	,384	,935
aitem_20	76,26	157,719	,738	,928
<b>aitem_21</b>	<b>76,35</b>	<b>169,423</b>	<b>,213</b>	<b>,937</b>
aitem_22	76,30	156,883	,871	,926
aitem_23	76,30	157,454	,759	,928
aitem_24	76,14	163,837	,470	,932

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79,58	175,583	13,251	24

## Uji Validitas dan Reabilitas skala Stres Kerja Reliability

Scale: STRES KERJA

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	43	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	43	100,0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	30

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,51	,631	43
aitem_2	3,30	,914	43
aitem_3	3,33	,892	43
aitem_4	3,37	,900	43
aitem_5	3,72	,454	43
aitem_6	3,35	,897	43
aitem_7	3,56	,825	43
aitem_8	3,35	,897	43
aitem_9	3,30	,887	43
aitem_10	3,26	,790	43
aitem_11	3,47	,909	43
aitem_12	3,35	,923	43
aitem_13	3,26	,875	43
aitem_14	3,19	,906	43
aitem_15	3,42	,879	43
aitem_16	3,40	,903	43
aitem_17	3,44	,796	43
aitem_18	3,37	,926	43
aitem_19	3,33	,919	43
aitem_20	3,37	,900	43
aitem_21	3,37	,817	43
aitem_22	3,40	,903	43
aitem_23	3,72	,454	43
aitem_24	3,37	,900	43
aitem_25	3,53	,855	43
aitem_26	3,37	,900	43
aitem_27	3,33	,892	43
aitem_28	3,28	,797	43
aitem_29	3,49	,910	43
aitem_30	3,28	,908	43

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	98,26	169,671	,386	,905
aitem_2	98,47	172,017	,012	,909
aitem_3	98,44	155,348	,764	,895
aitem_4	98,40	154,530	,795	,895
aitem_5	98,05	169,950	,352	,904
aitem_6	98,42	154,868	,782	,895
aitem_7	98,21	166,693	,370	,904
aitem_8	98,42	154,916	,780	,895
aitem_9	98,47	155,112	,780	,895
aitem_10	98,51	156,256	,823	,895
aitem_11	98,30	165,978	,370	,904
aitem_12	98,42	154,297	,785	,895
aitem_13	98,51	163,494	,396	,902
aitem_14	98,58	161,440	,472	,901
aitem_15	98,35	166,852	,343	,905
aitem_16	98,37	154,477	,794	,895
aitem_17	98,33	156,415	,808	,895
aitem_18	98,40	166,959	,322	,905
aitem_19	98,44	154,110	,797	,894
aitem_20	98,40	167,673	,399	,906
aitem_21	98,40	156,816	,765	,896
aitem_22	98,37	163,430	,385	,902
aitem_23	98,05	173,569	-,054	,906
aitem_24	98,40	162,911	,410	,902
aitem_25	98,23	165,754	,302	,904
aitem_26	98,40	162,340	,435	,901
aitem_27	98,44	163,776	,375	,902
aitem_28	98,49	161,589	,539	,900
aitem_29	98,28	165,587	,387	,904
aitem_30	98,49	172,827	-,022	,910

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101,77	173,135	13,158	30



## UJI NOMAILITAS

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Beban Kerja	43	73,40	11,729	50	88
Stres Kerja	43	94,30	11,841	65	108

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Beban Kerja	Stres Kerja
N	43	43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	73,40
	Std. Deviation	11,729
	Std. Deviation	11,841
Most Extreme Differences	Absolute	,188
	Positive	,158
	Negative	-,188
Kolmogorov-Smirnov Z	1,230	,935
Asymp. Sig. (2-tailed)	,097	,346



**UJI LINEARITAS****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Beban Kerja	43	100,0%	0	0,0%	43	100,0%

## Stres Kerja

Beban Kerja	Mean	N	Std. Deviation
50	73,50	2	4,950
54	89,00	1	.
55	84,00	1	.
56	86,00	1	.
63	88,00	1	.
65	89,00	2	19,799
66	84,60	5	12,239
67	97,50	4	12,234
68	97,50	2	14,849
69	99,00	3	6,928
71	65,00	1	.
73	95,50	2	7,778
78	108,00	1	.
79	100,00	2	4,243
85	96,50	4	7,937
86	104,00	1	.
87	98,00	2	7,071
88	103,50	8	3,703
Total	94,30	43	11,841

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			3694,370	17	217,316	2,475	,019
Stres Kerja * Beban Kerja	Between Groups	Linearity	1931,604	1	1931,604	22,003	,000
		Deviation from Linearity	1762,765	16	110,173	1,255	,297
	Within Groups		2194,700	25	87,788		
Total			5889,070	42			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Beban Kerja	,573	,328	,792	,627



## UJI Correlations

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Beban Kerja	73,40	11,729	43
Stres Kerja	94,30	11,841	43

### Correlations

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,573
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	43	43
Stres Kerja	Pearson Correlation	,573	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	43



## SKALA STRES KERJA DAN BEBAN KERJA

Nama :  
 Umur :  
 Jenis Kelamin :

### PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti jangan sampai ada yang terlewatkan, jawaban tidak ada betul dan salah sehingga jawaban sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.
2. Identitas dan Jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiaannya.
3. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan karna adanya pengaruh atau paksaan dari orang lain.
4. Pilihlah jawaban terdiri dari:  
 Sangat Setuju (SS)  
 Setuju (S)  
 Tidak Setuju (TS)  
 Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh :

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering mudah lelah ketika harus menyelesaikan pekerjaan yang berat.	✓			

**SELAMAT MENGERJAKAN!!!**

**SKALA BEBAN KERJA**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Tuntutan Pekerjaan membuat saya lelah.*				
2.	Pekerjaan yang banyak mengurus tenaga saya sehingga mudah jatuh sakit.*				
3.	Saya merasa tetap sehat meski banyak melakukan tuntutan tugas pekerjaan				
4.	Tubuh saya tetap merasa fit meskipun tugas kerja menumpuk.				
5.	Banyaknya kritikan terhadap kinerja saya, membuat konsentrasi menjadi terganggu.*				
6.	Saya sering merasa kurang konsentrasi dalam bekerja.*				
7.	Saya belakangan ini merasa ragu apakah bisa menyelesaikan tugas.*				
8.	Saya bingung apa yang harus dikerjakan.*				
9.	Kondisi pekerjaan membuat saya menjadi lebih tegang. *				
10.	Saya selalu terburu-buru dalam mengambil keputusan sehingga pekerjaan kurang optimal.*				
11.	Saya selalu berusaha tetap konsentrasi meski banyak kritikan terhadap saya.				
12.	Saya tetap fokus dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan atasan.				
13.	Saya belakangan ini merasa yakin bahwa bisa menyelesaikan tugas.				
14.	Saya sering membuat <i>schedule</i> apa yang harus dikerjakan				
15.	Kondisi pekerjaan tidak membuat saya merasa tegang.				
16.	Saya lebih berhati-hati saat bekerja agar tidak terjadi masalah.				
17.	Saya gagal menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.*				
18.	Kinerja saya kurang optimal karena waktu yang sedikit.*				
19.	Saya kesulitan untuk mengatur jadwal kerja saya. *				
20.	Tugas yang banyak selalu dengan deadline yang singkat membuat saya tertekan. *				

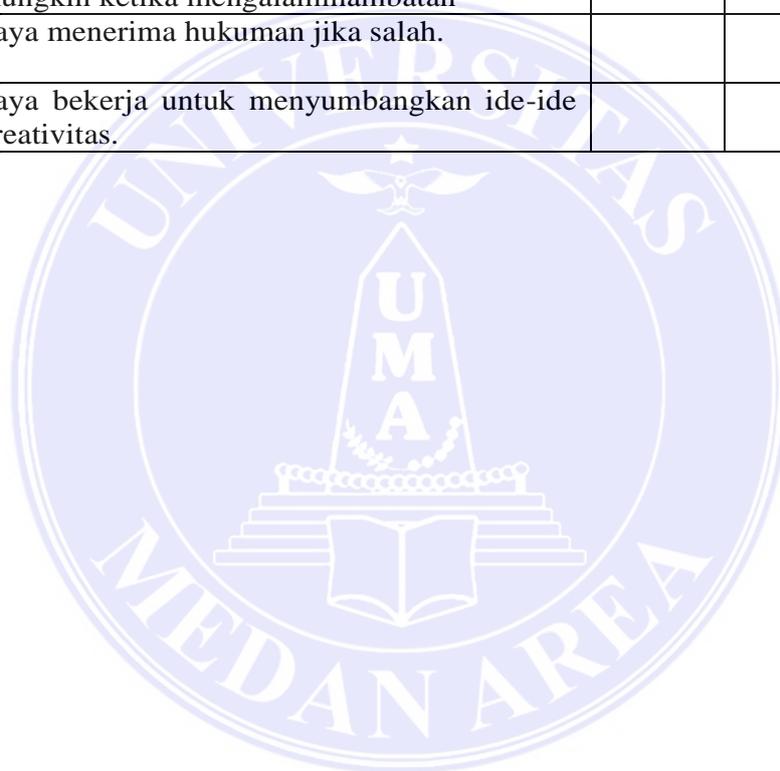
21.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.				
22.	Saya bisa melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit.				
23.	Saya mudah membagi waktu kerja dengan urusan lain.				
24.	Tugas yang banyak saya kerjakan dengan waktu yang cukup.				



**SKALA STRES KERJA**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering mudah lelah ketika harus menyelesaikan pekerjaan yang berat. *				
2.	Kelelahan sering saya rasakan pada saat menyelesaikan tugas. *				
3.	Perkerjaan yang banyak membuat saya merasakan sakit kepala. *				
4.	Karena terlalu lelah bekerja, saya menjadi susah untuk tidur nyenyak.*				
5.	Saya tetap bekerja semaksimal mungkin.				
6.	Sangat jarang saya mengalami kelelahan saat bekerja.				
7.	Sangat jarang saya merasakan sakit kepala pada saat dikantor.				
8.	Meskipun pekerjaan masih menumpuk saya tetap bisa tidur dengan nyenyak.				
9.	Bekerja dibawah tekanan membuat saya kurang semangat*				
10.	Perkerjaan yang menumpuk dikantor membuat saya tertekan.*				
11.	Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat saya sulit mengontrol emosi.*				
12.	Saya marah jika ada rekan kerja yang mengajak bicara*				
13.	Saya sering lupa terhadap apa yang ingin dikerjakan*				
14.	Saya mudah bingung jika melakukan pekerjaan yang terlalu banyak.*				
15.	Aktivitas pekerjaan yang sama setiap hari membuat saya merasa sangat bosan.*				
16.	Saya mampu bekerja dengan baik meskipun berada di bawah tekanan.				
17.	Saya merasa tugas banyak adalah tanggung jawab.				
18.	Saya dapat mengontrol emosi dengan baik saat bekerja.				
19.	Rekan kerja mengajak untuk mengobrol saya santai saja menanggapi.				
20.	Saya selalu konsentrasi dalam bekerja				
21.	Saya mampu mengerjakan semua pekerjaan dengan tenang.				
22.	Saya selalu menikmati aktivitas pekerjaan sehari-hari tanpa ada rasa bosan.				

23	Saya mengerjakan tugas di akhir <i>deadline</i> pengumpulan tugas. *				
24	Ketika mengalami hambatan dalam pekerjaan saya akan meninggalkannya*				
25	Saya suka mencari kesalahan-kesalahan rekan kerja.*				
26	Saya datang ketempat kerja, menyelesaikan kewajiban, bukan menyumbangkan ide kreatif.*				
27	Saya langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya.				
28	Saya akan bekerja secara semaksimal mungkin ketika mengalami hambatan				
29	Saya menerima hukuman jika salah.				
30	Saya bekerja untuk menyumbangkan ide-ide kreativitas.				







KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI  
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA  
**BALAI PEMASYARAKATAN KELAS I MEDAN**  
Jalan Asrama Gg.Jayak No.33 Medan Telepon/Faksimili : 061-840351  
Email : medan.bapas@yahoo.co.id

---

Medan, 02 Februari 2022

No : W2.E6.DL.04.05  
Lamp : -  
Hal : Telah Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universal Medan Area – Medan  
Di  
Tempat

Dengan Hormat,  
Berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area – Medan No. 121 / FPSI / 01.10 / 1 / 2022 tertanggal 26 Januari 2022, maka yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Firman Bangun, S.H., M.H.  
NIP : 196811281991031001  
Jabatan : Kepala Seksi Klien Anak

Menerangkan bahwa Mahasiswa dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area – Medan atas nama :

Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi	Fakultas
Adelia Lestari	178600385	Psikologi	Psikologi

Telah melaksanakan pengumpulan data di **Balai Pemasarakatan Kelas I Medan**, guna penyusunan Skripsi yang berjudul **"Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas I Medan"**.

Demikian keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.



Kepala Seksi Klien Anak  
Firman Bangun, S.H., M.H.  
NIP : 196811281991031001



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

---

Nomor : 121/FPSI/01.10/I/2022 26 Januari 2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala  
 Balai Perumahan Kelas I Medan  
 di  
 Tempat

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

Nama : Adelia Lestari  
 NPM : 178600385  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Balai Perumahan Kelas I Medan, Jl. Asrama Gg. Jayak No.33, Sei Sikambang C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20126** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Di Balai Perumahan Kelas I Medan"**.

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
 Pengabdian Kepada Masyarakat

  
**Alita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip



