

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN  
STRES KERJA PADA KARYAWAN PT.POS  
INDONESIA KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Medan Area Untuk  
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh  
Gelara Sarjana Psikologi (S.Psi)

**OLEH :**

**SEMAR WIJAYA**

**168600415**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/10/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/22

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

**JUDUL** : HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN  
STRES KERJA PADA KARYAWAN PT.POS  
INDONESIA KOTA MEDAN

**NAMA** : SEMAR WIJAYA

**NPM** : 168600415

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI ORGANISASI

D SETUJUI OLEH  
KOMISI PEMBIMBING  
Pembimbing

Andy Chandra, S.Psi, M.Psi Psikolog

Kepala Bagian Mengetahui

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi  in, Ph.D

Tanggal Sidang Meja Hijau : 12 Agustus 2022



**HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Semar Wiaya  
NIM : 168600415  
Tahun Terdaftar : 2016  
Prgram Studi : Psikologi Industri

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

Medan, 12 Agustus 2022

  
Semar Wiaya  
16.860.0415

iii

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

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

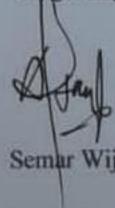
Nama : Semar Wiaya  
NPM : 168600415  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan 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 Karyawan PT. Pos Indonesia Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*). Merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 12 Agustus 2022

Yang menyatakan



Semar Wijaya

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkah dan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Terima kasih Allah yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam penyusunan karya ilmiah, sehingga saya dapat menyelesaikan.

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang terkasih Abdul Kadir Lubis dan Lanna Sari yang saya sayangi membuat saya selalu semangat dan terus semangat untuk mengerjakan karya sederhana ini. Baik itu dukungan materi maupun dukungan lainnya yang sangat berarti.

Terimakasih untuk orang-orang sekitar yang telah memberikan dukungan karena kalian, saya bisa mempunyai semangat untuk menjalani hidup ini dan bisa menyelesaikan skripsi ini. Tanpa kalian saya bukanlah apa-apa, terimakasih untuk waktu yang telah kalian berikan selama ini.

## MOTTO HIDUP

**JIKA URUSANMU SUSAH, MAKA  
PERBANYAKLAH ISTIGHFAR. JIKA  
REZEKIMU SERET , MAKA  
PERBANYAKLAH ISTIGHFAR. KARENA  
ISTIGHFAR PENYEBAB PERTOLONGAN  
ALLAH DAN MAMPU MEMPERMUDAH  
SEMUANYA.**

The background of the text features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' around the perimeter. In the center, there is a stylized emblem featuring a book, a lamp, and a tower, with the letters 'U', 'M', and 'A' integrated into the design.

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan kesehatan, kesabaran dan kekuatan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres kerja pada Karyawan PT. Pos Indonesia Medan**. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Tetapi penulis berusaha untuk melakukan dengan sebaik-baiknya yang semua ini tidak terlepas dari doa, dorongan, bimbingan, dan pengarahan dari berbagai pihak dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.

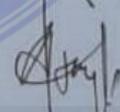
Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog dosen pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi, selaku Sekretaris

6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku Pembanding
7. Bapak/Ibu Pimpinan PT. POS Indonesia yang telah memberikan izin kepada peneliti memperoleh data yang diperlukan penulis guna penyelesaian skripsi ini.
8. Para Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuk-petunjuk kepada penulis.
9. Untuk ayahanda (Abdul Kadir Lubis), Ibunda (Lanna Sari) yang telah mengasuh dan membesarkan saya dengan ketulusan kasih sayang serta kesabaran yang tiada hentinya, serta dukungan dan doa dari kakak saya (Sarika Lubis), abang saya (Iqbal Hanafi Lubis), dan adik-adik saya (Yesika Lubis), (Yunika Lubis), dan (Hanika Lubis).
10. Untuk Widya Armaya S.E Rekan Seperjuangan

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Medan, 12 Agustus 2022



**Semar Wijaya**  
16860041

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Semar Wijaya

Tempat/ Tgl Lahir : Pulo Padang, 11 Maret 1997

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Alamat : Pulo Padang, Linggabayu, Mandailing Natal

Nomor Ponsel : 0822 6234 6764

E-mail : [semarwijaya11@gmail.com](mailto:semarwijaya11@gmail.com)

### Pendidikan Formal

1. SD Negeri 294, Linggabayu Mandailing Natal 2009
2. SMP Nurul Ilmi Padangsidimpuan 2012
3. SMA Nurul Ilmi Padangsidimpuan 2015
4. Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area tahun 2016

# HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA KOTA MEDAN

## ABSTRAK

Semar Wijaya

16.860.0415

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Medan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument skala psikologis dengan format skala likert Skala yang berisi daftar pertanyaan kepada responden dengan daftar pernyataan berupa skala likert dengan skor 4 (sangat sesuai), 3 (sesuai), 2 (tidak sesuai), 1 (sangat tidak sesuai). Berdasarkan hasil Linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,698 < 0,05 yang berarti variabel beban kerja dengan stres kerja berbentuk linier. Berdasarkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,793 menunjukkan beban kerja dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 79,3%, artinya stres kerja dalam kategori tinggi, sedangkan sisanya 20,7% stres dipengaruhi oleh faktor lain baik dari faktor internal maupun eksternal. diperoleh mean empirik beban kerja sebesar 79,10 dan mean hipotetik sebesar 57,5 bahwa mean rata-rata empirik lebih tinggi dari mean hipotetik dan mencapai lebih dari 1 SD (6,285), yang berarti bahwa beban kerja terhadap karyawan PT. Pos Indonesia Medan tergolong tinggi, sedangkan, variabel stres kerja memperoleh hasil empirik 105,30, dan mean hipotetik sebesar 77,5. Hal ini menunjukkan bahwa mean empiric lebih tinggi dari mean hipotetik namun tidak mencapai 1 bilangan SD (7,888), yang berarti stres pada karyawan PT. Pos Indonesia Medan tergolong tinggi.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja

**RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD WITH WORK  
STRESS ON EMPLOYEES OF PT. POS INDONESIA, MEDAN  
CITY**

**ABSTRAC**

Semar Wijaya  
16.860.0415

This study aims to determine the relationship between workload and work stress on employees of PT. Pos Indonesia Medan. In this study, the technique used was total sampling with a total sample of 82 people. The data collection in this study used a psychological scale instrument with a Likert scale format. ). Based on the results of linearity, it shows that the significant value is 0.698 0.05 which means that the workload variable with work stress is linear. Based on the coefficient of determination ( $r^2$ ) of 0.793, it shows that workload is influenced by work stress of 79.3%, meaning that work stress is in the high category, while the remaining 20.7% of stress is influenced by other factors, both internal and external. The empirical mean of workload is 79.10 and the hypothetical mean is 57.5, which means that the empirical mean is higher than the hypothetical mean and reaches more than 1 SD (6.285), which means that the workload of the employees of PT. Pos Indonesia Medan is classified as high, while the work stress variable obtained empirical results of 105.30, and a hypothetical mean of 77.5. This shows that the empirical mean is higher than the hypothetical mean but does not reach 1 SD (7.888), which means that the stress on the employees of PT. Pos Indonesia Medan is high.

Keywords: Workload, Work Stress

## DAFTAR ISI

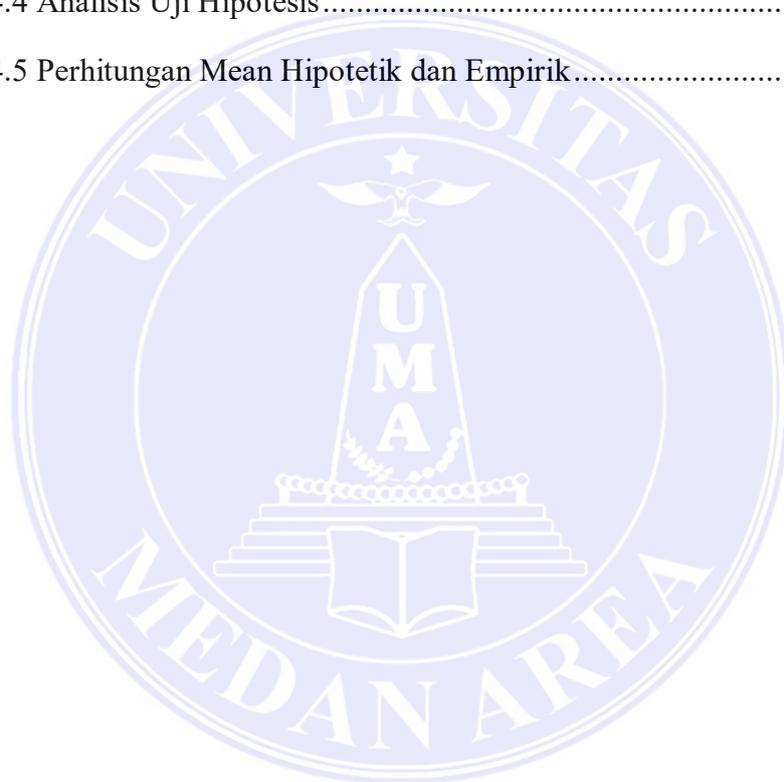
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO HIDUP.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7

<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
<b>A. Karyawan .....</b>	<b>9</b>
1. Pengertian Karyawan.....	9
2. Tugas-Tugas Karyawan .....	9
3. Tanggung Jawab Karyawan .....	10
<b>B. Stres kerja .....</b>	<b>13</b>
1. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	13
2. Ciri-Ciri Stress Kerja .....	18
3. Aspek-Aspek Stress Kerja .....	20
4. Dampak Stres Kerja.....	21
5. Indikator-Indikator Stress Kerja.....	22
<b>C. Beban Kerja .....</b>	<b>24</b>
1. Pengertian Beban Kerja .....	24
2. Faktor-Faktor Beban Kerja .....	25
3. Aspek-Aspek Beban Kerja.....	27
4. Pengukuran Beban Kerja .....	28
5. Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	28
<b>D. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja .....</b>	<b>29</b>
<b>E. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>30</b>
<b>F. Hipotesis .....</b>	<b>30</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Tipe Penelitian .....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional.....	31
D. Populasi dan Sampel .....	32
E. Metode Pengumpulan Data.....	33
F. Validitas dan Realibilitas Pengumpulan Data .....	35
G. Metode Analisis Data .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
A. Orientasi Kanchah Penelitian.....	37
a. Profil PT. Pos Indonesia .....	38

b. Visi dan Misi Perusahaan.....	39
c. Nilai-Nilai Perusahaan.....	39
d. Struktur Organisasi.....	40
e. Bagian Pelayanan .....	40
f. Jaringan Usaha .....	41
g. Kinerja Usaha.....	41
h. Rencana Kegiatan PT.Pos Indonesia .....	43
B. Persiapan Penelitian .....	43
a. Persiapan Administrasi .....	43
b. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	44
C. Hasil Penelitian .....	45
a. Hasil Uji Validitas .....	45
c. Hasil Uji Reliabilitas.....	46
d. Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	46
e. Hasil Uji Linieritas .....	47
f. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	48
g. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik .....	49
D. Pembahasan .....	50
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

Table 4.1 Hasil uji Reliabilitas Instrumen.....	46
Table 4.2 Perhitungan Uji Normalitas .....	46
Table 4.3 Perhitungan Uji Linearitas .....	47
Table 4.4 Analisis Uji Hipotesis.....	48
Table 4.5 Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	49



## DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Konseptual .....	30
Gambar Struktur Organisasi PT.Pos Indonesia .....	40



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Keterkaitan sumber daya manusia dengan peradaban era informasi sangatlah penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin erat terhadap manusia sebagai factor penentu keberhasilan suatu organisasi. Kompetisi global inilah yang mengharuskan setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki keunggulan. Keunggulan inilah yang dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi dalam proses penyelesaian pekerja. Begitu pula dalam pengelolaan suatu perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memadai secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut OSHA (2014), seseorang yang merasakan stres yaitu pada saat sumber daya yang dimiliki individu tidak dapat menyeimbangkan dengan permintaan yang harus dikerjakan. Gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologi pada individu dapat dikatakan sebagai kondisi stres pada individu. Tidak semua individu dapat mengatasi permintaan tuntutan tugas yang tinggi pada dirinya, begitu juga sebaliknya ada beberapa individu yang dapat mengatasi hal tersebut. Evaluasi yang bersifat subjektif merupakan kemampuan untuk menghadapi kejadian stres pada seorang individu.

Selain itu stres yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dua sumber utama yaitu, tuntutan emosional dari lingkungan kerja dan kemampuan karyawan untuk mengontrol emosi, karyawan yang memiliki tuntutan emosional yang tinggi pada pekerjaannya dalam mengontrol emosi akan mengalami stres yang tinggi, dengan demikian perawat harus dapat mengontrol emosional mereka karena merupakan kunci untuk membuat pasien merasa aman dan nyaman (Yoon & Kim, 2013). Adapun Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Menyatakan (Waluyo, 2013).

Ada beberapa ciri-ciri stres dalam lingkup kognitif yang biasa muncul terlebih dahulu ketimbang gejala fisik seperti Mudah merasa ingin marah (sensitif), Merasa putus asa saat harus menunggu, Selalu merasa takut pada hal yang tidak jelas dan tanpa alasan, Susah untuk memusatkan pikiran, Sering merasa linglung dan bingung tanpa alasan Sari (2016)

Setiap aspek didalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja atau pegawai sendiri yang dapat menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak menyatakan (Munandar, 2008)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan menyatakan Sinambela, (2016).

Adapun Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai dapat dikatakan sebagai stres kerja menyatakan (Rivai, 2004)

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2018, salah satu factor beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis menyatakan (Dhania, 2010).

Everly dan Girdano (dalam Munandar 2001) menyatakan bahwa beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja tersebut dibagi menjadi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Jumlah beban kerja yang banyak ataupun sedikit dapat dikatakan sebagai beban kerja kuantitatif, sedangkan beban kerja kualitatif yaitu, disaat pekerja merasa tidak sanggup untuk melaksanakan tugas tersebut atau tugas tidak menggunakan keterampilan ataupun potensi dari pekerja (Winarsunu, 2008).

Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah, Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak dapat menimbulkan kebosanan (Dewi, 2013).

Persepsi terhadap beban kerja merupakan pandangan individu terkait macam-macam tuntutan tugas maupun kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental seperti, mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, menganalisa permasalahan, mengatasi kejadian diluar dugaan dan mengambil keputusan dengan cepat mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kekuatan fisik dan pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut harus dapat terselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Para pekerja tentunya akan merasakan beban kerja yang tidak sama, kemampuan serta pengalaman individu dalam menghadapi pekerjaannya, penghayatan dan perbedaan pemahaman, hal ini tentunya saling berkaitan. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan pos yaitu PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan dan secara umum, Pos Indonesia membagi lingkup bisnisnya menjadi dua yaitu Bisnis Surat Paket (BSP) dan Jasa Keuangan (Jaskug). Ada beberapa jenis layanan yang di berikan untuk masyarakat seperti *Filateli* dan *Konsinyasi* (Prangko dan Materai), Admailpos, Pos Ekspor, Paket Pos, Surat Pos, Logistik, Kargo, *Fund Distribution (Western Union Dan Pospay)*, Giro Pos dan lain-lainnya. Di kantor pos pusat medan yang didalamnya terdapat devisi pelayanan, penjualan, unit pelayanan luar, pemasaran dan pengembangan outlet dll. Dengan banyaknya layanan yang diberikan perusahaan untuk masyarakat membuat karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil Observasi yang dilakukan di PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. Peneliti menemukan masalah berupa beban tugas yang ditanggung karyawan lebih besar, dalam hal pengiriman barang di kantor Pos Indonesia Medan sering terjadi keterlambatan waktu pengiriman dan sampainya barang ke

tujuan, pengirim tidak sesuai jadwal yang telah disampaikan petugas kepada masyarakat. Sehingga ada sebagian masyarakat yang datang ke kantor Pos hanya ingin mengetahui keadaan barang tersebut.

Hal ini menyebabkan karyawan yang tidak optimal bisa dilihat dari hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan dari perusahaan. Berkaitan dengan hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berkaitan dengan karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan yang tepat waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Medan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument skala psikologis dengan format skala likert. Skala yang berisi daftar pertanyaan kepada responden dengan daftar pernyataan berupa skala likert dengan skor 4 (sangat sesuai), 3 (sesuai), 2 (tidak sesuai), 1 (sangat tidak sesuai).

Penelitian ini kemudian memberikan dua paragraf latar belakang masalah yang berisikan kutipan wawancara yang dilakukan peneliti dalam penelitian tentang beban kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Medan, hasil wawancara terhadap narasumber :

*“ disini kami para karyawan dituntut untuk kami harus menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu. Terus terang kami mengaku kalau tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi misalkan untuk keluarga gitu. Hingga saya masih memikirkan dan terkadang sulit tidur akibat masih memikirkan beban pekerjaan di kantor dan dilapangan”.*

*Pimpinan sering membuat deadline dadakan, membuat saya stress terkadang membuat pusing, karena harus menyelesaikan tugas dan mengantarkan surat maupun barang, sementara kondisi dijalan yang tidak menentu, semua harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan”.*

Berdasarkan hasil wawancara di atas peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Kota Medan”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja juga dapat diakibatkan oleh beban kerja. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Saat menghadapi suatu tugas individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas pada tingkat tertentu. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Pos Indonesia Medan maka dapat diidentifikasi bahwa Tingginya beban kerja karyawan dikarenakan penumpukan pekerjaan yang tidak terselesaikan menyebabkan stres kerja pada karyawan.

## 1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian pada Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada PT.POS Indonesia Kota Medan stress kerja adalah reaksi fisiologis, mental serta perilaku yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dari lingkungan kerja perusahaan, sedangkan beban kerja adalah

sejumlah tugas dan tuntutan tugas untuk diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada bagian karyawan PT.POS Indonesia Kota Medan.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas Rumusan masalah yang dapat di ajukan dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Pos Indonesia.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dalam bidang ilmu pengetahuan khususnya psikologi yang berkaitan dengan hubungan antara beban kerja dengan stres kerja karyawan.

Manfaat Praktis

Menambah pemahaman masyarakat/pembaca mengenai pentingnya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja

Menjadi acuan kepada karyawan untuk menggunakan strategi yang lebih tepat dalam menangani masalah dalam hubungan antara beban kerja dengan stres kerja

Menjadi acuan dan sumbangan informasi kepada peneliti selanjutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian karyawan**

Menurut undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya ( fisik dan pikiran ) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian menurut Hasibuan 2013.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya ( fisik dan pikiran ) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

##### **Tugas-Tugas Karyawan**

Berdasarkan teori Soedarjadi, 2009 ada beberapa tugas-tugas karyawan yaitu:

Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan

Menjaga ketertiban dan keamanan dilingkungan perusahaan demi

kelangsungan peusahaan

Bertanggung jawab pada hasil produksi

Menciptakan ketenangan kerja diperusahaan

Menurut Rivai dan Basri (dalam Dhita, 2014) peran karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi. Kemampuan atau skill individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tugas-tugas karyawan dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan serta kemampuan, keinginan, dan lingkungan untuk menjaga keamanan dilingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan

### **3. Tanggung Jawab Karyawan**

Berdasarkan teori Hasibuan 2013 ada beberapa tanggung jawab karyawan yaitu :

#### **1. Menghormati banyak orang**

Rasa hormat pada sesama rekan kerja merupakan bentuk apresiasi bahwa mereka adalah rekan yang dapat di ajak bekerja sama dengan baik.

#### **2. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan**

Setiap perusahaan seringkali mempunyai sebuah peraturan tersendiri yang telah dibuat untuk dipatuhi oleh semua karyawan. Misalnya, datang tepat waktu, memakai pakaian kerja yang sopan dan rapi atau memakai seragam kerja bagi

perusahaan atau kantor menerapkan atau mengadakan seragam kerja.

### 3. Menjaga nama baik perusahaan

Seorang karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan, bagaimanapun keadaan dari suatu perusahaan dimana mereka berkerja, kinerjanya atau sikap pemimpin atau rekan kerja lebih baiknya tidak membeberkan hal ini.

### 4. Menjaga dan menjalin komunikasi yang baik

Komunikasi yang sanagt baik yang dapat dilakukan oleh setiap karyawan adalah kominikasi internal dan eksternal, yang tujuan yaitu untuk mempererat tali silaturahmi demi keberlangsungan perusahaan dan juga memperluas relasi untuk karyawan itu sendiri.

### 5. Menjaga stabilitas kerja

Menjaga kinerja stabilitas pekerjaan merupakan sebuah tantangan, penurunan dan peningkatan dari produktivitas kerja adalah fase yang pasti sehingga ada dan akan terus terjadi.

Menurut Ivonne Wood (2009) dalam perusahaan karyawan memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan seperti :

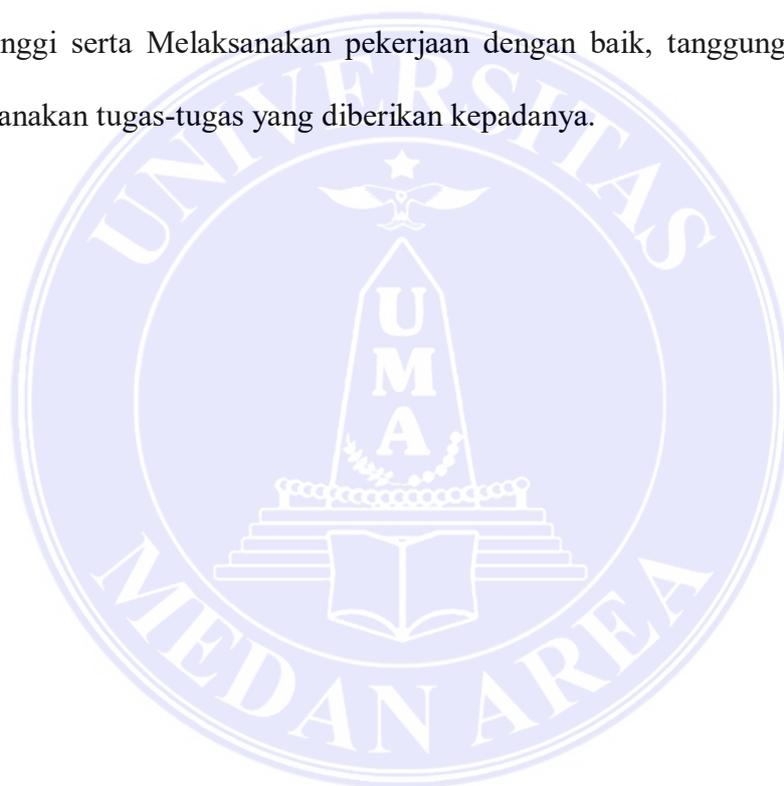
Melaksanakan pekerjaan dengan baik seseorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal

Kepatuhan pada aturan perusahaan setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban

itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

Meciptakan ketenangan kerja salah satu indicator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab karyawan untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi serta Melaksanakan pekerjaan dengan baik, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.



## B. Stres Kerja

Menurut *Health Safety Executive* (2008) dalam Tarwaka (2013), stres adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan dan jenis tuntutan yang berlebihan. Jika bisa mengendalikan dengan baik maka stres dapat menjadi hal positif dan sebaliknya, jika tidak dapat dikendalikan maka dapat menimbulkan dampak gangguan kesehatan.

Stres kerja merupakan sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan timbulnya reaksi pada individu, yaitu reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Waluyo, 2013). *Stresor* dapat dikatakan sebagai tuntutan dari sebuah pekerjaan yang dapat mengakibatkan timbulnya stres kerja.

Stres kerja adalah respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, dan kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Noviansyah, dkk 2011).

Menurut Robbins (2007) mendefinisikan stres sebagai kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu mengalami kendala, atau tuntutan terkait apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Setiap aspek yang ada dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit terjadinya stres. Tenaga kerja atau pegawai itu sendiri yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi termasuk kedalam situasi stres atau tidak (Munandar, 2008).

Sedangkan menurut Astianto (2014) stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi,

antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan , pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain sebagainya.

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dua sumber utama yaitu, tuntutan emosional dari lingkungan kerja dan kemampuan karyawan untuk mengontrol emosi, karyawan yang memiliki tuntutan emosional yang tinggi pada pekerjaannya dalam mengontrol emosi akan mengalami stres yang lebih tinggi, dengan demikian perawat harus dapat mengontrol emosional mereka karena merupakan kunci untuk membuat pasien merasa aman dan nyaman (Yoon & Kim, 2013).

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dihadapi individu dalam pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan gangguan psikologis maupun fisik.

### **1. Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja terbagi menjadi enam bagian yaitu:

#### **1. Penyebab Fisik**

##### **a. Kebisingan**

Kebisingan terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama

##### **b. Kelelahan**

Kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

c. Pergeseran Prestasi

Mengubah pola kerja yang terus menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

d. Jetlag

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu agar beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan suatu aktifitas.

2. Suhu dan Kelembapan.

Bekerja dalam ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

4. Sifat pekerjaan.

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sifat pekerjaan menjadi enam bagian yaitu:

a. Situasi baru dan asing.

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

b. Ancaman probadi.

Suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c. Percepatan.

Stres bisa terjadi jika ketidak mampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

d. Ambiguitas

Kurang kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

e. Umpan balik.

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Disamping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

5. Kebebasan.

Kebebasan yang di berikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidak pastian dan ketidak mampuan dalam bertindak. Hal ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

6. Kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang dialami dirumah, seperti ketidak cocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) faktor- faktor yang mempengaruhi stres diantaranya sebagai berikut beban kerja yang sulit dan berlebihan, Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar , Waktu dan peralatan yang kurang memadai, Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, Balas jasa yang terlalu rendah, Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri mertua dan lain-lain.

Sedangkan menurut Fitri (2013) faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti faktor intrinsik yaitu kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman, stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, pekerjaan berisiko tinggi dan berbahaya pembebanan berlebih, pemakaian teknologi baru, dan lain sebagainya. Selain faktor dalam pekerjaan beberapa faktor lain juga dapat menyebabkan timbulnya stres seperti peran individu dalam organisasi kerja, faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karir, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, serta faktor lain yang berasal dari luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan maka faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu beban kerja yang dirasakan terlalu berat, suasana kerja, faktor pengembangan karir, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, balas jasa yang terlalu rendah, pekerjaan berisiko tinggi, kemenduaan peranan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi, tekanan atau desakan waktu.

## 2. Ciri-ciri stres kerja

Sari (2016) ada beberapa ciri-ciri stres dalam lingkup kognitif yang biasa muncul terlebih dahulu ketimbang gejala fisik seperti:

Mudah merasa ingin marah (sensitif)

Merasa putus asa saat harus menunggu

Selalu merasa takut pada hal yang tidak jelas dan tanpa alasan

Susah untuk memusatkan pikiran

Sering merasa linglung dan bingung tanpa alasan

Bermasalah dengan ingatan (mudah lupa, susah mengingat)

Cenderung berfikir negatif terutama pada diri sendiri

Mood naik turun (mood mudah berubah-ubah, misalnya merasa gembira tapi tidak lama kemudian merasa bosan dan ingin marah)

Makan terlalu banyak meski tidak merasa lapar

Merasa tidak memiliki cukup energi untuk menyelesaikan sesuatu

Merasa tidak mampu mengatasi masalah dan cenderung sulit membuat suatu keputusan

Emosi suka meluap-luap ( baik gembira, sedih, marah, dan sebagainya)

Miskin ekspresi dan kurang memiliki selera humor, kehilangan kemampuan dalam hal menanggapi situasi, pergaulan sosial, serta kegiatan-kegiatan rutin lainnya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan maka ciri-ciri stres kerja yaitu mudah merasa ingin marah, kehilangan kemampuan dalam hal menanggapi situasi, merasa tidak mampu mengatasi masalah dan cenderung sulit membuat suatu keputusan.

Adapun Ciri-ciri stress kerja menurut Beehr dan Newman (dalam Marchelia, 2014) terbagi menjadi tiga, yaitu:

Ciri psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan, mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan.

Ciri fisiologis, ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatkan denyut jantung.

Ciri perilaku, seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah. Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa ciri stres yang dialami pegawai pada dasarnya merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi fisik, emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana seseorang terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan dari luar. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam ciri stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu aspek psikologis,, ciri fisiologis, dan ciri perilaku.

### **3. Aspek-Aspek Stres Kerja**

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr dan Newman (dalam Rivai, 2010) meliputi:

Aspek psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Pegawai yang mengalami stres kerja menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Aspek fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Pegawai sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.

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

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang dapat menyebabkan stres kerja yaitu aspek fisiologis, aspek fisik, dan aspek perilaku.

#### **4. Dampak stres kerja**

Stres ditempat kerja memiliki dampak tersendiri bagi karyawan maupun perusahaan tersebut.

Menurut Sinaga dan Sunardi (2013) terdapat dua dampak bagi karyawan maupun perusahaan yaitu bagi karyawan adalah karyawan menjadi tidak fokus, tidak

semangat, bahkan bermalas-malasan saat menjalani tugasnya dan bagi perusahaan yakni terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalitas aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Sementara itu menurut Schultz (Almasitoh, 2011, hal. 69) “dampak stress kerja yaitu sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, serangan jantung, tekanan darah tinggi, mudah tersinggung, gelisah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, komunikasi tidak efektif, mengasingkan diri, ketidakpastian kerja, kehilangan kreativitas, kehilangan semangat hidup, mudah mempersalahkan orang lain, kehilangan kepercayaan kepada orang lain, terlalu membentengi diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras, mabuk, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas”.

Sedangkan menurut Anugrah, *dkk* (2016) “ dampak dari stres kerja yaitu selalu merasakan sakit kepala karena beban pekerjaan, mudah tersinggung, merasa gelisah dalam bekerja, sulit untuk berkonsentrasi, sering tidak masuk kerja, kurang bersemangat dalam bekerja, nafsu makan berkurang atau berlebihan yang tidak wajar”.

Adapun dampak stres kerja yang dialami oleh individu menurut Arnold (Putranto, 2013) “yakni terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan”.

Berdasarkan dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa dampak dari stres kerja yaitu terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu kenormalitas aktivitas kerja, menurunkan tingkat

produktivitas, kehilangan kepercayaan kepada orang lain, terlalu membentengi diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras, mabuk, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

## 5. Indikator-indikator stres kerja

Menurut Robbins (Amalia, 2016) indikator stres kerja terbagi menjadi lima yaitu:

Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekana yang diciptakan oleh pegawai lain.

Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi

Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Indikator-Indikator stres kerja menurut Afandi (2018).

Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.

Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator stres kerja terbagi menjadi 5 yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

## **C. Beban Kerja**

### **1. pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus sering diperhatikan oleh setiap perusahaan. Karena dari beban kerja tersebut karyawan menghasilkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Irzal (2016) beban kerja atau workload merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut.

Sementara menurut Permendagri No. 12 (2008) “menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”.

Adapun menurut Iskandar dan Sembada (2012) beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan karena beban kerja yang dihadapi terlalu banyak dengan kondisi menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya didalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi semua tergantung pada masing- masing individu yang merasakannya.

Sedangkan menurut Ramadhoni, *dkk.* (2015) 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 mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan jumlah besaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas nya dalam waktu yang sudah ditentukan sebelumnya tetapi tergantung individu yang merasakan beban tersebut.

### **Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berasal dari dalam maupun dari luar karyawan menurut Soleman (2011) sebagai berikut Faktor eksternal yaitu Tugas (*Task*), Organisasi kerja, Lingkungan kerja dan Faktor internal yaitu somatic jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi

kesehatan dan faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan.

Sementara menurut Koesmowidjojo (2017, hal. 24) faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal seperti faktor somatic yaitu usia, jenis kelamin, postur tubuh, status kesehatan, dan faktor psikis yaitu motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi).

Sedangkan menurut Irawati dan Carolina (2017) faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor yaitu faktor eksternal yaitu beban dari luar tubuh pekerja dan faktor internal yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Adapun menurut Zaki dan Morzalina (2016) faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah banyaknya pekerjaan, target kerja, kebosanan, kelebihan beban, tekanan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan dari faktor- faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja, banyaknya pekerjaan, target kerja, bosan, beban yang terlalu banyak, terdapat tekanan kerja dari atasan maupun rekan.

Menurut (Tarwaka, 2014) terdapat beberapa faktor yang memicu beban kerja karyawan sebagai berikut:

Faktor Eksternal beban kerja yaitu faktor bersumber dari luar tubuh pekerja tersebut. Beban kerja eksternal mencakup tugas sebagai tuntutan pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini disebut sebagai stresor.

Tugas-tugas (*task*) aktivitas dengan bersifat fisik seperti: stasiun kerja, sikap kerja. Sedangkan aktivitas dengan bersifat mental yaitu: kompleksitas pekerjaan, atau kerumitan pekerjaan memicu emosional pekerja, tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan.

Organisasi pekerja meliputi jam kerja berlebih, waktu istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pemberian wewenang, tugas, dan tanggung jawab.

Lingkungan kerja meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Faktor Internal beban kerja adalah faktor bersumber dari dalam tubuh pekerja, sebagai tanda reaksi yang timbul dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut meliputi :

Faktor somatik mencakup jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.

Faktor psikis mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Berdasarkan

### **Aspek-Aspek Beban Kerja**

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

#### **a) Aspek beban mental**

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

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

b) Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

c) Aspek waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

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

### 3. Pengukuran beban kerja

Pengukuran beban kerja yang dilakukan untuk memperoleh informasi bagaimana tingkat dari efektivitas dan efisiensi kerja dalam suatu organisasi dengan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan.

Sementara itu Irawati dan Carollina (2017) pengukuran beban kerja ada tigakategori yaitu pengukuran subjektif, pengukuran kinerja, pengukuran fisiologis. Sedangkan menurut Saleh (2018) pengukuran beban kerja adalah pengukuran kinerja *Aircrew*, pengukuran subjektif, tindakan fisiologis.

Adapun menurut Fitria dan Anisa (2013) “pengukuran beban kerja yaitu pengukuran beban kerja fisiologis secara obyektif dengan pengukuran variabilitas

jantung, pengukuran selang waktu kedipan mata, *flicker test*, pengukuran kadar asam saliva, dan pengukuran beban kerja psikologi secara obyektif dengan pengukuran yang dilakukan SWAT, NASA TLX, *modified cooper harper scaling* (MCH), *multidiscrptor scale*.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan dari pengukuran beban kerja adalah pengukuran subjektif, pengukuran kinerja, pengukuran fisiologis, pengukuran kinerja *Aircrew*, pengukuran subjektif, dan tindakan fisiologis.

### **Indikator –indikator yang mempengaruhi beban kerja**

Untuk mengukur dan menilai sesuatu beban kerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator.

Sedangkan menurut Zuraida, *dkk.* (2013) yaitu Kondisi psikologi, Problem pribadi maupun kelompok, Ketangguhan karyawan, Kondisi struktur organisasional, dorongan karyawan dalam mencapai prestasi.

Adapun indikator beban kerja menurut Hima dan Umami (2011) yaitu kebutuhan mental, kebutuhan fisik, tekanan waktu, pencapaian kinerja, usaha, dan tingkat stress.

Sedangkan menurut Himawati (2016) indikator dari beban kerja yaitu beban kerja dengan aturan yang jelas, atasan memantau hasil kerja, bekerja dengan disiplin waktu yang telah ditentukan, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, memiliki semangat dalam bekerja.

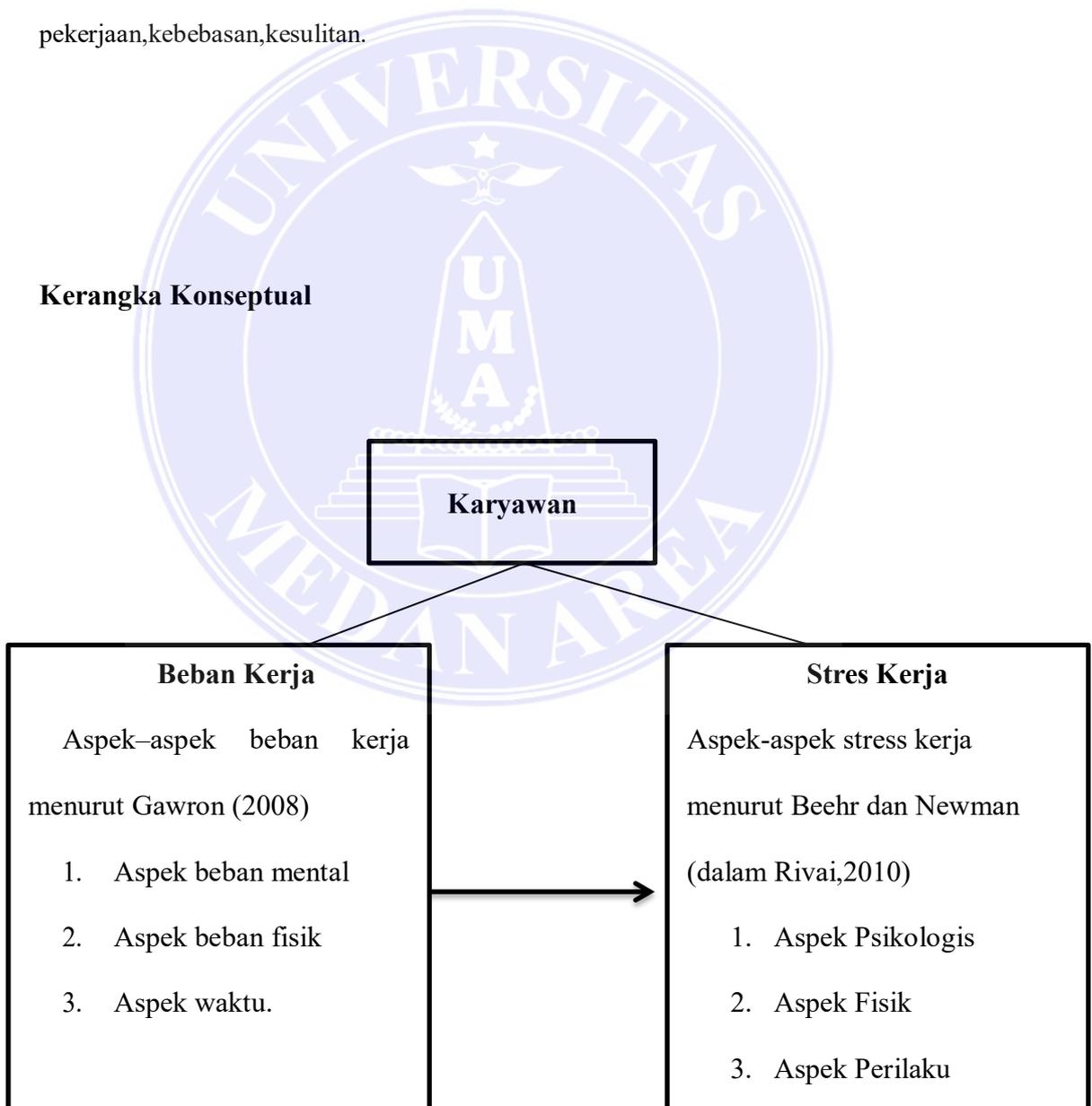
Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan dari indikator beban kerja diatas adalah waktu kerja, jumlah pekerjaan, atasan, memiliki semangat dalam bekerja, disiplin, kondisi struktur organisasional, tingkat stress, kebutuhan fisik,

kebutuhan mental.

### Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Dari banyak faktor penyebab stress kerja menurut Menurut Sunyoto (2013) beban kerja sering disebut sebagai salah satu faktor pemicunya dimana faktor stress kerja terbagi kedalam Penyebab fisik, suhu dan kelembapan, beban kerja, sifat pekerjaan,kebebasan,kesulitan.

### Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Medan, dengan asumsi semakin positif beban kerjanya maka semakin tinggi tingkat stresnya. Sebaliknya semakin rendah beban kerjanya maka semakin rendah tingkat stresnya.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018). karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel adalah suatu karakteristik yang mempunyai dua atau lebih nilai sifat yang satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi keduavariabel adalah:

1. Variabel Bebas (X) : Beban Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja

#### **C. Definisi Operasional**

Menurut Azwar (Pratiwi, 2013) definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah besaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas nya dalam waktu yang sudah ditentukan sebelumnya tetapi tergantung individu yang merasakan beban tersebut. Beban kerja juga merupakan salah satu hal yang harus sering diperhatikan oleh setiap perusahaan. Karena dari beban kerja tersebut karyawan menghasilkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

### Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dihadapi individu dalam pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan gangguan psikologis maupun fisik. Disamping itu, tingginya beban kerja karyawan dikarenakan penumpukan pekerjaan yang tidak terselesaikan menyebabkan stres kerja pada karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan yang tidak optimal bisa dilihat dari hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan dari perusahaan. Berkaitan dengan karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan perkerjaan yang tepat waktu, serta beban dan stres kerja yang tinggi yang akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, sebagaimana beban kerja yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan stress kerja pada karyawan.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan penduduk di suatu wilayah. Populasi karyawan pegantar (Postman) pada PT Pos Indonesia di Kantor Pos Medan Jl Pos No.1, Kesawan, Medan Barat, Sumatera Utara yang berjumlah 82 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili suatu populasi yang dijadikan objek penelitian Arikunto berpendapat (Dalam Sulistin, 2012) bahwa apabila subjek populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. sehingga teknik yang digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* (seluruh populasi yang ada), yaitu keseluruhan karyawan PT Pos Indonesia yang berjumlah 82 karyawan.

### Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang.

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode atau cara pengumpulan data diperlukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Soegiyono, 2013). Teknik-teknik yang digunakan penelitian ini adalah menggunakan skala likert.

Skala yang berisi daftar pertanyaan kepada responden dengan daftar pernyataan berupa skala likert dengan skor 4 (sangat sesuai), 3 (sesuai), 2 (tidak sesuai), 1 (sangat tidak sesuai). Dalam penelitian ini, skala stress kerja dirancang berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Beehr dan Newman (dalam

Rivai, 2010) aspek Psikologis, fisik, dan aspek perilaku, sedangkan skala beban kerja dirancang berdasarkan dimensi yang diungkapkan oleh Gawron (2008) aspek beban mental, beban fisik, dan aspek waktu.

### **Skala Stres Kerja**

Skala stress kerja menggunakan aspek-aspek yang mempengaruhi stress kerja antara lain yaitu, aspek Psikologis, aspek Fisik, Aspek Perilaku mengikuti skal likert yang disajikan pada subjek penelitian dengan empat alternative jawaban untuk setiap item. Dalam memberikan jawaban subjek dipersilahkan memilih satu dari empat alternative jawaban yang tersedia yang paling menggambarkan diri mereka sendiri. Keempat jawaban alternative tersebut adalah SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

### **Skala Beban Kerja**

Skala stress kerja menggunakan aspek-aspek yang mempengaruhi beban kerja antara lain yaitu, aspek beban mental, aspek beban fisik, Aspek waktu mengikuti skal likert yang disajikan pada subjek penelitian dengan empat alternative jawaban untuk setiap item. Dalam memberikan jawaban subjek dipersilahkan memilih satu dari empat alternative jawaban yang tersedia yang paling menggambarkan diri mereka sendiri. Keempat jawaban alternative tersebut adalah SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), STS (sangat tidak sesuai). Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

## **F. Validitas dan Reliabilitas Pengumpulan Data**

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah ketepatan alat ukur untuk mengukur apa yang akan diukur kecermatan suatu alat ukur dapat mengukur sesuai dengan fungsinya, yaitu dapat memberikan gambaran tentang perbedaan terkecil sekalipun antara subjek satu dengan yang lain.

### **2 .Uji Reliabilitas**

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur yang dikatakan memiliki reliabilitas apabila dipergunakan berkali kali oleh peneliti yang sama atau oleh peneliti lain akan tetap memberikan hasil yang sama. Arikunto berpendapat bahwa reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik ( dalam Sulistin, 2012 ).

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode Crombach`s Alpha.

## **G. Metode Analisis Data**

Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa teknik analisis dan pada penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Analisis data yang digunakan adalah melalui sebar angket yang akan dianalisis di statistic melalui korelasi product moment. Untuk menganalisis hasil pengukuran pada hubungan antara stress kerja dengan beban kerja pada karyawan menggunakan Teknik Korelasi *Product Moment* dari Pearson (PPM). Rumus yang digunakan dalam mencari validitas adalah menggunakan korelasi *product moment*



## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

Karyawan yang tidak optimal bisa dilihat dari hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan dari perusahaan. Berkaitan dengan hasil kerja yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berkaitan dengan karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan yang tepat waktu.

Berdasarkan uji validitas hasil penelitian yang didapat bahwa item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena skor *validitas corrected Item-Total Correlation*  $< 0,300$ . Yang berarti 23 item lainnya valid karena skor validitas corrected Item-Total  $\leq 0,300$ , sedangkan hasil uji reliabel hasil penelitian yang didapat bahwa seluruh item pernyataan kuisioner dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach Alpha* berada diatas nialai batas reliabel.

Secar a parsial didapat hubungan dsri beban kerja dengan stress kerja, dimana variabel bebas kerja nilai *cronbach Alpha* untuk variabel beban kerja sebesar  $0,891 > 0,6$ . Berdasarkan nilai *cronbach Alpha* untuk variabel beban kerja dan stress kerja lebih besar.

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan variabel memiliki nilai signifikasi sebesar  $0,05$ . Variabel beban kerja memiliki nilai signifikasi sebesar  $0,88$ , sedangkan pada variabel stres kerja memiliki nilai signifikasi sebesar  $0,74$ , jadi

dalam penelitian ini variabel dapat dikatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,793 menunjukkan beban kerja dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 79,3%, artinya stres kerja dalam kategori tinggi, sedangkan sisanya 20,7% stres dipengaruhi oleh faktor lain baik dari faktor internal maupun eksternal.

Melihat hasil penelitian ini juga diperoleh mean empirik beban kerja sebesar 79,10 dan mean hipotetik sebesar 57,5. Hal ini menunjukkan bahwa mean rata-rata empirik lebih tinggi dari mean hipotetik dan mencapai lebih dari 1 SD ( $>6,285$ ), yang berarti bahwa beban kerja terhadap karyawan PT.Pos Indonesia Medan tergolong tinggi, sedangkan, variabel stres kerja memperoleh hasil empirik 105,30, dan mean hipotetik sebesar 77,5. Hal ini menunjukkan bahwa mean empiric lebih tinggi dari mean hipotetik namun tidak mencapai 1 bilangan SD ( $>7,888$ ), yang berarti stres pada karyawan PT.Pos Indonesia Medan tergolong tinggi.

Secara keseluruhan diperoleh beban kerja dapat menunjukkan hubungan taraf yang erat terhadap stress kerja karyawan.

## **Saran**

### **Saran Bagi Karyawan**

Hendaknya karyawan menjalankan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawabnya sebagai karyawan dan juga mencari aktifitas yang bermanfaat seperti, upgrade skill baru, menciptakan kesenangan, bergabung dengan grup sukarelawan karyawan, membaca berita tentang perusahaan maupun berolahraga.

### **Saran Bagi Perusahaan**

Hendaknya Pimpinan Kantor PT. Pos Medan melakukan penelitian lanjutan untuk mencari yang dapat mengurangi stres kerja karyawan. Dengan mengupayakan atau meminimalisir beban kerja karyawan seperti dengan mengadakan outbond maupun mengadakan seminar.

### **Saran Bagi Peneliti**

Bagi peneliti selanjutnya mengingat masih ada factor lain yang berhubungan terhadap stress kerja karyawan, maka hal ini dapat untuk menjadikan pertimbangan dan penulis selanjutnya dapat mengetahui factor-faktor lain yang berhubungan dengan stress kerja karyawan seperti sifat pekerjaan yang dapat mengurangi stress kerja pada karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

Anggi Pratama Sagala, 2020. *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Binjai*. Skripsi. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri. Sumatera Utara Medan.

Anggit, Astianto. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen. Vol. 3. No.7. 3.

Anies.2005. *Penyakit Akibat Kerja*. Jakarta: Alexmedia Komputindo.hlm.55-7.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Cooper, C.L. & Marshall, J. (1980). *White collar and professional stress*. New York: John Wiley and Sons.

Dhania, D.R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus* Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, 1, 1, 15-23.

Fitri, A. M. (2013). *Analisis faktor – faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank BMT*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 2(1), 63-74.

Gitosudarmo & Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.

Hasibuan, M. S. P (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Himawati, R. N. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada universitas jember*. Jurnal Relasi, 12(1), 414-435.

Intan Puri, 2018. *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Igd*

*Rsud Munyang Kute Redelong*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan.

Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). *Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT. Giken precision indonesia*. Jurnal Inovasi dan Bisnis, 5(1), 51-58.

Irzal. (2016). *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja*. Jakarta: Kencana.

Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metode penelitian bisnis*. Medan: Umsu Press.

Lee, J.K.L. (2003). *Job stress, coping and health perceptions of Hongkong primary care nurses*, International Journal of Nursing Practice, 9, 86-91.

Marchelia. 2014. *Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 02. No. 01. Januari 2014.

Munandar, AS. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*, edisi 1, UI Press, Jakarta

Peni Tunjungsari, 2011. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero.)* Bandung. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia. Vol. 1 No. 1

Ratna Restu Noviadari. 2007. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur 13000)*. Skripsi. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian. Bogor.

Rivai, V., & Sagala. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers

Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. (2015). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram*. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi dan Kearsipan Khizanah Al Hikmah, 3(2), 125-145.

Sinaga, M. T., & Sunardi, H. (2013). *Analisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bardie Puritama*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, 13(2), 77-90.

Sinambela, L, P , (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta, Bumi Aksara.

Siti Sheila Putri, 2019. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah. Sumatera Utara Medan.

Sugiono, P. W. W., & Sari, S. I. K. (2018). *Ergonomi untuk pemula*. Malang: UB Press.

Sukmawati, I. D. A. F., Psikologi, P. S., Psikologi, F., & Surakarta, U. M. (2020). *Hubungan Antara Persepsi Tentang Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Pt . X Di Mangkuyudan , Ngabeyan , Kartasura*.

Tarwaka, 2010. *Ergonomi Industri*. Surakarta : HARAPAN PRESS.

Yoon, S.L., & Kim, J.H. (2013). Job related stress, emotional labor, and depressive symptoms among korea nurses. *Journal Nursing Scholarship*, 45 (2), 169-176.

Zaki, Hammam. & Marzolina. (2016). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira quantum multifinance cabang pekan baru*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3) 133-147.

## IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Lama Kerja :

Status Pegawai :

## PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama. Anda bebas menentukan pilihan yang sesuai dengan diri anda sendiri. Setiap pertanyaan dalam instrument penelitian ini dilengkapi empat pilihan jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban menegenai pernyataan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan anda saat ini.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Hubungan saya dengan teman kerja dalam melakukan pekerjaan baik-baik saja	√			

### SKALA I

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Hubungan saya dengan teman kerja dalam melakukan pekerjaan baik-baik saja				
2.	Hubungan kerja saya dengan teman kerja lainnya baik-baik saja				
3.	Ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan, teman ikut membantu				
4.	Mengantar barang ke customer sesuai tugas selalu saya lakukan				
5.	Lingkungan fisik tempat saya bekerja sudah terasa nyaman				
7.	Jadwal shift karyawan sesuai dengan harapan saya				
8.	Arahan dari atasan membantu saya dalam melaksanakan tugas				
9.	Customer yang saya tuju sangat menghargai saya				
10.	Saya merasa keterampilan saya dapat digunakan dengan baik dalam bekerja				

11.	Atasan saya hanya akrab dengan karyawan tertentu saja				
12.	Saya dan rekan kerja saya saling membantu apabila ada pekerjaan yang berat				
13.	Ruangan yang kotor membuat saya menjadi malas bekerja				
14.	Saya merasa bosan karena tidak banyak tugas yang dapat saya kerjakan				
15.	Saya tidak kesulitan untuk mengatur jadwal shift bila ada keperluan				
16.	Tugas yang banyak saya kerjakan dengan waktu yang cukup				
17.	Barang yang saya antar banyak sehingga membuat saya sering kelelahan				
18.	Fasilitas diruangan kerja membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
19.	Saya dapat memahami ketika atasan sedang marah				
20.	Saya merasa pusing ketika membawa barang berlebihan				
21.	Saya sering bekerja diluar jam jadwal saya				
22.	Dalam bekerja sehari-hari, saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
23.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja				
24.	Saya secara tiba-tiba diminta untuk menggantikan jadwal rekan kerja saya				
25.	Saya mengalami kesulitan untuk mengatur jadwal				

**SKALA II**

No	Pernyataan	SS	S	STS	STS
1.	Ketika menjalankan pekerjaan yang banyak, saya tidak pernah mengalami gangguan pernapasan				
2.	Sekalipun pekerjaan banyak, tidak mengganggu pola makan saya				
3.	Tubuh saya selalu rileks ketika bekerja				
4.	Saya tidak merasa pusing meskipun banyak pekerjaan yang dihadapi				
5.	Saya cenderung ingin meninggalkan pekerjaan karena saya merasa pekerjaan ini monoton dan ingin mencari pekerjaan baru ditempat lain				
6.	Saya selalu tenang ketika menangani keluhan customer				
7.	Saya selalu fokus ketika menangani komplain customer				
8.	Selama saya bekerja, terkadang nafas saya sering sesak jika terlalu banyak menghadapi pekerjaan				
9.	Saya merasa nafsu makan saya berkurang setelah pulang dari bekerja				
10.	Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya terasa kaku				
11.	Saya cenderung bersikap ramah terhadap setiap karyawan yang ada di kantor				
12.	Saya tidak akan datang ke kantor jika saya mendapat banyak teguran dari atasan				
14.	Saya sering sekali melakukan hal-hal atau mencari alasan untuk menunda pekerjaan				
15.	Saya bisa tidur tenang setelah selesai melakukan pekerjaan dikantor				
16.	Pekerjaan yang banyak membuat saya semakin bersemangat untuk bekerja				
17.	Saya bersemangat ketika akan berangkat ke kantor				
18.	customer yang rewel membuat saya menjadi cenderung marah				
19.	Saya tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja				

20.	Banyaknya beban pekerjaan yang dihadapi membuat kepala saya menjadi pusing				
21.	Saya cenderung menghindari sikap mencari-cari kesalahan teman sejawat saya				
22.	Pekerjaan di lapangan menuntut tanggung jawab yang besar, namun hal itu membuat saya lebih proaktif dalam bekerja				
23.	Saya tidak merasa cemas menghadapi pekerjaan saya				
24.	Tekanan dalam pekerjaan membuat saya semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan				
25.	Saya sulit berkonsentrasi ketika pekerjaan menumpuk dan harus diselesaikan				
26.	Saya tidak akan tersinggung jika mendapat teguran atau kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan saat bekerja				
27.	Pekerjaan yang banyak membuat saya bersemangat untuk menyelesaikannya				
28.	Jika ada masalah dalam pekerjaan, saya memilih untuk tetap tenang				
29.	Pekerjaan yang banyak menuntut saya untuk tetap sehat				
30.	Saya masuk kerja setiap hari, kecuali jika saya sedang sakit				
31.	Saya sering mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaan saya dikantor				
32.	Pekerjaan yang banyak membuat energi saya cepat terkuras				
33.	Saya mudah menyalahkan rekan kerja saya jika dia lalai dalam mengambil tindakan				
34.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya				
35.	Saya cemas memikirkan pekerjaan yang belum selesai				

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
RELIABILITY
  /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6
aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13
aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20
aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25
  /SCALE('Beban Kerja') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

		Notes	
Output Created			22-JAN-2022 12:20:42
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		82
	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=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 /SCALE('Beban Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,03

[DataSet0]

**Scale: Beban Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	82	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	25

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,44	,499	82
aitem_2	3,41	,496	82
aitem_3	3,44	,499	82
aitem_4	3,43	,498	82
aitem_5	3,41	,496	82
aitem_6	3,45	,501	82
aitem_7	3,49	,503	82
aitem_8	3,48	,502	82
aitem_9	3,41	,496	82
aitem_10	3,41	,496	82
aitem_11	3,44	,499	82
aitem_12	3,48	,502	82
aitem_13	3,45	,501	82
aitem_14	3,43	,522	82
aitem_15	3,43	,498	82
aitem_16	3,46	,502	82
aitem_17	3,43	,498	82
aitem_18	3,45	,501	82
aitem_19	3,48	,502	82
aitem_20	3,45	,501	82
aitem_21	3,40	,493	82
aitem_22	3,41	,496	82
aitem_23	3,44	,499	82
aitem_24	3,48	,502	82
aitem_25	3,43	,498	82

## 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	82,59	38,690	,679	,882
aitem_2	82,61	40,636	,360	,889
aitem_3	82,59	38,690	,679	,882
aitem_4	82,60	38,589	,699	,881
aitem_5	82,61	40,463	,389	,889
aitem_6	82,57	39,556	,532	,885
aitem_7	82,54	39,832	,484	,886
aitem_8	82,55	40,868	,317	,890
aitem_9	82,61	39,969	,470	,887
aitem_10	82,61	40,463	,389	,889
aitem_11	82,59	39,456	,551	,885
aitem_12	82,55	39,732	,501	,886
aitem_13	82,57	40,791	,331	,890
aitem_14	82,60	40,861	,304	,891
aitem_15	82,60	38,564	,703	,881
aitem_16	82,56	40,323	,406	,888
aitem_17	82,60	40,466	,386	,889
aitem_18	82,57	39,482	,545	,885
aitem_19	82,55	40,991	,398	,891
aitem_20	82,57	41,482	,221	,893
aitem_21	82,62	39,670	,522	,885
aitem_22	82,61	40,364	,405	,888
aitem_23	82,59	39,382	,563	,884
aitem_24	82,55	40,991	,298	,891
aitem_25	82,60	38,614	,695	,881

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86,02	43,160	6,570	25

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
RELIABILITY
  /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6
aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13
aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20
aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27
aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34
aitem_35
  /SCALE('Stres Kerja') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

### Reliability

Notes		22-JAN-2022 12:21:02
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	82  User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,03

[DataSet1]

**Scale: Stres Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	82	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	35

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,54	,502	82
aitem_2	3,51	,503	82
aitem_3	3,51	,503	82
aitem_4	3,55	,501	82
aitem_5	3,40	,493	82
aitem_6	3,49	,503	82
aitem_7	3,34	,477	82
aitem_8	2,78	,786	82
aitem_9	3,48	,502	82
aitem_10	3,43	,498	82
aitem_11	3,41	,496	82
aitem_12	3,40	,518	82
aitem_13	3,48	,502	82
aitem_14	3,45	,501	82
aitem_15	3,39	,491	82
aitem_16	3,54	,502	82
aitem_17	3,40	,493	82
aitem_18	3,48	,502	82
aitem_19	3,12	,760	82
aitem_20	3,38	,488	82
aitem_21	3,48	,502	82
aitem_22	3,44	,499	82
aitem_23	3,49	,503	82
aitem_24	3,17	,734	82
aitem_25	3,38	,488	82
aitem_26	3,48	,502	82
aitem_27	3,43	,498	82
aitem_28	3,40	,493	82
aitem_29	3,49	,503	82
aitem_30	3,16	,745	82
aitem_31	3,37	,485	82
aitem_32	3,48	,502	82
aitem_33	3,43	,498	82
aitem_34	3,49	,503	82
aitem_35	3,40	,518	82

## 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	115,60	67,898	,465	,882
aitem_2	115,62	68,189	,428	,883
aitem_3	115,62	68,534	,385	,884
aitem_4	115,59	68,838	,350	,884
aitem_5	115,73	68,495	,399	,883
aitem_6	115,65	69,318	,289	,885
aitem_7	115,79	68,018	,476	,882
aitem_8	116,35	67,170	,326	,886
aitem_9	115,66	68,203	,426	,883
aitem_10	115,71	67,271	,548	,881
aitem_11	115,72	68,649	,377	,884
aitem_12	115,73	68,075	,427	,883
aitem_13	115,66	66,944	,584	,880
aitem_14	115,68	67,997	,454	,882
aitem_15	115,74	68,761	,368	,884
aitem_16	115,60	68,762	,358	,884
aitem_17	115,73	68,372	,414	,883
aitem_18	115,66	69,586	,257	,886
aitem_19	116,01	65,518	,479	,882
aitem_20	115,76	68,113	,452	,882
aitem_21	115,66	67,956	,457	,882
aitem_22	115,70	69,252	,300	,885
aitem_23	115,65	67,417	,524	,881
aitem_24	115,96	67,888	,395	,887
aitem_25	115,76	69,594	,266	,886
aitem_26	115,66	67,660	,494	,882
aitem_27	115,71	69,098	,320	,885
aitem_28	115,73	67,804	,486	,882
aitem_29	115,65	69,614	,253	,886
aitem_30	115,98	65,975	,452	,883
aitem_31	115,77	67,415	,546	,881
aitem_32	115,66	68,228	,423	,883
aitem_33	115,71	68,086	,446	,883
aitem_34	115,65	69,046	,322	,885
aitem_35	115,73	68,075	,427	,883

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
119,13	71,994	8,485	35

## UJI NORMALITAS

```

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

```

## NPar Tests

Notes		
Output Created		22-JAN-2022 12:29:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	82
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Beban Kerja	82	79,10	6,285	69	92
Stres Kerja	82	105,30	7,888	91	124

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Beban Kerja	Stres Kerja
N		82	82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	79,10	105,30
	Std. Deviation	6,285	7,888
	Absolute	,204	,162
Most Extreme Differences	Positive	,204	,162
	Negative	-,081	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,846	1,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,880	,074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI NORMALITAS

```

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

```

## NPar Tests

Notes		
Output Created		22-JAN-2022 12:29:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	82
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Beban Kerja	82	79,10	6,285	69	92
Stres Kerja	82	105,30	7,888	91	124

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Beban Kerja	Stres Kerja
N		82	82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	79,10	105,30
	Std. Deviation	6,285	7,888
	Absolute	,204	,162
Most Extreme Differences	Positive	,204	,162
	Negative	-,081	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,846	1,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,880	,074

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI HIPOTESIS KORELASI

```

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

```

### Correlations

		Notes
Output Created		22-JAN-2022 12:33:06
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	82
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet2]

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Beban Kerja	79,10	6,285	82
Stres Kerja	105,30	7,888	82

## Correlations

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,890**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	82	82
Stres Kerja	Pearson Correlation	,890**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	82	82

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



 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kotan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360106, 7366678, 7364348 ☎ (061) 7366012 Medan 20223.  
Kampus II : Jalan Sebelasbelas 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 : 1/FPSI/01.10/1/2022 3 Januari 2022  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan  
di  
Tempat

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

Nama : Semar Wijaya  
NPM : 168600415  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

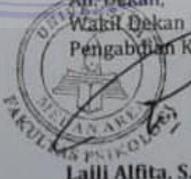
untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Sentral Pengelohan Pos Medan 20900, Jl. Medan - Lubuk Pakam KM. 22 No. 9 Tanjung Morawa, 20362 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia Kota Medan".

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 Perusahaan 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

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

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



PT. POS INDONESIA (PERSERO)  
**SENTRAL PENGELOHAN POS MEDAN 20900**  
 Jl. Medan - LubukPakam Km. 22 NO. 9 TanjungMorawa 20362  
 No.Tel: (061)-79432377

Medan, 09 Maret 2022

**Nomor** : 322/SDM-UMUM SPPMEDAN20900 /2022  
**Lampiran** : -  
**Perihal** : Surat Keterangan Melakukan/Meyelesaikan Riset

Kepada Yth,  
 Dekan Fak. Psikologi  
 Universitas Medan Area  
 di  
 Tempat

Dengan Hormat,

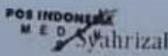
Sehubungan dengan surat saudara Tanggal 03 Januari 2022 Prihal Izin Melaksanakan Riset untuk penyelesaian Skripsi, maka Mahasiswa tersebut :

Nama	Semar Wijaya
NPM	168600415
Program Studi	Psikologi
Jenjang Pendidikan	Strata 1 (S1)
Judul Skripsi	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT POS INDONESIA Kota Medan

Menjelaskan bawah nama Mahasiswa/I terebut diatas **BENAR** telah melakukan / menyelesaikan pengambilan Data/ Riset Pada Perusahaan PT POS INDONESIA (Persero) khususnya pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Kantor  
 Manajer SDM dan Dukungan Umum

  
 ippos:975358058