

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES  
KERJA PADA PEGAWAI DI LEMBAGA  
PEMASYARAKATAN KELAS II B TANJUNGBALAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi Di Universitas Medan Area

**OLEH :**

**NURSYADILLA PRATIWI**

**NPM : 17.860.0037**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

## HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI** : HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA  
DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI  
DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS  
II B TANJUNGBALAI

**NAMA MAHASISWA** : NURSYADILLA PRATIWI

**NO STAMBUK** : 17.860.0037

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh: .

Komisi Pembimbing

Pembimbing

  
(Maqfirah DR, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI:

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

  
(Hasanuddin Ph.D)

Tanggal Sidang:

13 Januari 2023

i

**HALAMAN PENGESAHAN  
SKRIPSI  
HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B  
TANJUNGBALAJ**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Nursyadilla Pratiwi  
17.860.0037  
Telah dipertahankan oleh Dewan Penguji  
pada tanggal 13 Januari 2023

**Susunan Dewan Penguji**

**Ketua**

**(Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi.)**

**Sekretaris**

**(Rahma Afwina, S.Psi., M.Psi.)**

**Pembimbing**

**(Maqlifirah DR, M.Psi., Psikolog)**

**Penguji-Tamu**

**(Laili Alfita, S.Psi., MM., M.Psi., Psikolog)**

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal 13 Januari 2023

**Kepala Bagian**



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

Mengetahui,  
**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area**



**(Hasanuddin., Ph.D)**

### HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nursyadilla Pratiwi  
NPM : 17.860.0037  
Tahun Terdaftar : 2017  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Ilmu Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 13 Januari 2023  
  
Nursyadilla Pratiwi  
17.860.0037





## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

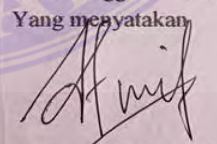
Nama : Nursyadilla Pratiwi  
NPM : 17.860.0037  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Tugas Akhir / Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii B Tanjungbalai.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.


Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 13 Januari 2023  
Yang menyatakan

  
(Nursyadilla Pratiwi)

## MOTTO

“TAKDIR ITU MILIK ALLAH  
USAHA DAN DOA ITU MILIK KITA”



“TIDAK ADA IMPIAN YANG MUSTAHIL  
UNTUK TERWUJUD,  
SELAMA KAMU MENGANDALKAN  
ALLAH DI SETIAP SUJUD”

## PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji serta syukur kepada Allah SWT. Karena taburan cinta dan kasih sayang-Nya yang telah memberiku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku dengan cinta. Atas nikmat dan kemudahan yang Allah SWT berikan akhirnya aku bisa sampai di titik ini. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaat di akhirat nantinya, aamiin

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

### Mama dan Ayah Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih yang tak terhingga ananda persembahkan karya sederhana ini kepada Ibunda tercinta (Eni Mahnum, S.Pd) dan Ayahanda (Supratnoto, S.H) yang telah memberiku cinta dan kasih sayang tiada tara, memberiku dukungan dan mengajariku banyak hal, dan berusaha memberi semua apa yang ku mau, yang takkan mungkin bisa terbalas semua pengorbanannya. Semoga pencapaian sederhana ini bisa membuat Mama dan Ayah bahagia, karena saya sadar selama ini belum bisa berbuat lebih dan membuat bangga kalian. Untuk Mama dan Ayah terima kasih untuk semua pengorbanannya.

### Sahabatku, dan teman – temanku

Sebagai tanda terimakasih, kupersembahkan skripsi ini untuk sahabatku terima kasih telah menyediakan telinga untukku berkeluh kesah, serta selalu memberiku bantuan saat aku membutuhkannya. Kepada semua teman-teman Psikologi 2017 yang tak bisa kusebutkan satu persatu terima kasih karena kalian juga aku bisa sampai dititik ini.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nursyadilla Pratiwi

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungbalai, 12 September 1999

Alamat : Jl R.A Kartini, Griya Sijambi Indah Tanjungbalai

Kode Pos : 21361

Nomor Ponsel : 082268615400

Email : nursyadillapратиwi57021@gmail.com

Pendidikan Formal : a. SMA Negeri 2 Tanjungbalai (2014-2017)  
b. SMP Negeri 1 Tanjungbalai (2011-2014)  
c. SD Negeri 132415 Tanjungbalai (2005-2011)



## HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B TANJUNGBALAI

### ABSTRAK

**NURSYADILLA PRATIWI**  
**17.860.0037**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tanjungbalai. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada regu pengamanan dan penjagaan yang berjumlah 55 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu keseluruhan dari populasi dijadikan sampel penelitian yang juga berjumlah 55 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala beban kerja dan stres kerja. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dilihat nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) = 0,850 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya hipotesis yang mengatakan ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah beban kerja maka akan semakin rendah stres kerja diterima. Dalam penelitian ini beban kerja pada pegawai tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (70,65) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (55). Selanjutnya diketahui bahwa stres kerja pada pegawai tergolong tinggi, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (122,71) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (105). Begitu juga dengan nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yang memiliki nilai 0,723, hal ini setara dengan 72,3%, artinya adalah bahwa beban kerja berkontribusi sebesar 72,3% terhadap stres kerja pada pegawai. Adapun sumbangan efektif dari beban kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 27,7%.

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

***THE CORRELATION BETWEEN WORKLOAD AND WORK STRESS ON EMPLOYEES IN CLASS II B PENALTY INSTITUTIONS TANJUNGBALAI***

**ABSTRACT**

**NURSYADILLA PRATIWI**  
**17.860.0037**

*This study aims to look at the relationship between workload and work pressure on employees at Class II B Correctional Institution Tanjungbalai. The research approach used is a quantitative approach to the type of correlation research. The population in this study were employees in the security and guard team, totaling 55 people. To determine the number of samples in this study using a total sampling technique, namely the entire population is used as a research sample which also amounts to 55 people. Data collection was carried out using a scale of workload and work stress. Based on the results of data analysis using the correlational analysis method, it is known that there is a significant positive relationship between workload and work stress seen by the coefficient value ( $R_{xy}$ ) = 0.850 with  $p = 0.000 < 0.050$ , meaning that the hypothesis says there is a positive relationship between workload and work stress the higher the workload, the higher the work stress, and vice versa, the lower the workload, the lower the work stress received. In this study the workload on employees is high, based on the empirical average value obtained (70.65) is greater than the hypothetical average value (55). Furthermore, it is known that work stress on employees is high, this is based on the empirical average value obtained (122.71) which is greater than the hypothetical average value (105). Likewise with the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) which has a value of 0.723, this is equivalent to 72.3%, meaning that workload contributes 72.3% to work stress on employees. The effective contribution of workload affects work stress by 27.7%.*

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Employees*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukuratas kehadiran Allah SWT dan juga berkah, rahmat serta hidayat-Nya yang senantiasa diberikan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii B Tanjungbalai”.

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

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak 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 dan juga sekaligus sebagai Ketua Jurusan Psikologi Pendidikan.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Maqhfirah DR, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing saya yang selalu memberikan semangat kepada saya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang selalu memberikan waktu untuk saya, yang memberikan banyak masukan serta ilmu beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku ketua dan Ibu Laili Alfita, S.Psi., MM., M.Psi., Psikolog selaku penguji tamu, karena sudah berbaik hati kepada peneliti telah memberikan banyak saran dan masukannya, dan juga ibu Rahma Afwina, S.Psi., M.Psi selaku sekretaris yang telah meluangkan waktunya serta memberikan kritik dan saran yang sangat membangun untuk peneliti.
7. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu selama proses sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan juga pegawai-pegawai yang telah membantu dalam mengurus keperluan penyelesaian skripsi.
8. Teristimewa kepada ayahanda Supratnoto, S.H. dan juga ibunda Eni Mahnum, S.Pd. yang telah memberikan dukungan moril maupun material serta doa dan kasih sayang tanpa mengeluh kepada penulis sehingga penulis termotivasi untuk dapat menyelesaikan kuliah, dan juga kepada saudara kandung tersayang peneliti yaitu abang Muhammad Arief Hardinata, S.H yang selalu mendukung dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada *my support system* Arya Kesuma dan sahabat peneliti yaitu Fanny Aulia Putri, Larasati br Siagian, Galuh Sabrina Rahmadani, Indrini Zahra Hasibuan, Gio Cindy Daulay, Nurul Sakinah, Nosi Khairunnisa, Syarifah Veby Alyahya dan juga untuk sahabat saya yang ada di kos Indri Melianita, Putri Sekar Sari, Nur



Khalida, Sulisa Miranda dan juga teruntuk sahabat saya di kampus Sirri Hidayati, Cindy Rahmawatie, Elsa Arisafitri, Cindy Alqori dan teman teman yang ada di kelas Reg B1 stambuk 2017 yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah penulis dan sangat banyak memberikan masukan-masukan serta semangat yang tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

10. Kepada Bapak Muda Husni, BC.IP.,S.H.,M.M Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tanjungbalai yang telah memberikan izin kepada peneliti. Serta kepada pegawai lapas yang telah memberikan waktu, tempat dan keramah tamahan selama penelitian berlangsung.

11. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terima kasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

Saya selaku peneliti sangat menyadari bahwa masih sangat banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu saya menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalkan berikan kepada saya selaku peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT Aamiin. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk pendidikan ilmu psikologi.

Medan, 13 Januari 2023

Nursyadilla Pratiwi

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
1. Manfaat Teoritis .....	9

2. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Stres Kerja .....	11
1. Pengertian Stres Kerja .....	11
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	12
3. Aspek-Aspek Stres Kerja.....	17
4. Indikator Stres Kerja.....	18
5. Ciri-Ciri Stres Kerja .....	19
6. Dampak-Dampak .....	20
B. Beban Kerja .....	21
1. Pengertian Beban Kerja .....	21
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	23
3. Aspek-Aspek Beban Kerja .....	25
4. Dampak – Dampak Beban Kerja .....	27
C. Hubungan Antar Variabel.....	29
D. Kerangka Konseptual .....	30
E. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Tipe Penelitian .....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	31
C. Definisi Operasional .....	31
1. Stres Kerja.....	31
2. Beban Kerja .....	32

D. Subjek Penelitian .....	32
1. Populasi dan Sampel .....	32
2. Teknik Pengambilan Sampel .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur .....	34
1. Uji Validitas .....	34
2. Uji Reabilitas .....	35
G. Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian Dan Gambaran Subjek Penelitian .....	37
B. Persiapan Penelitian .....	43
C. Pelaksanaan Penelitian .....	46
D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian .....	49
E. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	52
F. Kriteria.....	53
G. Pembahasan .....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>57</b>
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 2. Kurva Beban Kerja .....	54
Gambar 3. Kurva Stres Kerja .....	54

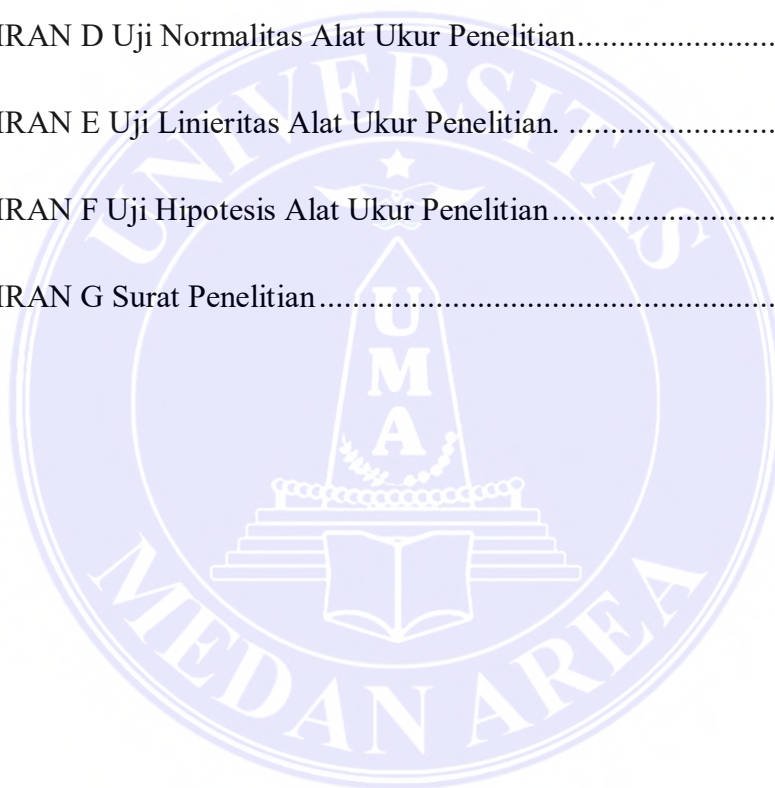


## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyebaran Skala Beban Kerja .....	44
Tabel 2. Penyebaran Skala Stres Kerja.....	45
Tabel 3. Skala Beban Kerja Setelah Uji Validitasi.....	48
Tabel 4. Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitasi.....	49
Tabel 5. Uji Normalitas .....	50
Tabel 6. Uji Linearitas .....	51
Tabel 7. Analisis Korelasional .....	52
Tabel 8. Nilai Mean Hipotetik Dan Empirik.....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Alat Ukur Penelitian.....	61
LAMPIRAN B Hasil Skoring .....	69
LAMPIRAN C Uji Validitas Reliabilitas Alat Ukur .....	77
LAMPIRAN D Uji Normalitas Alat Ukur Penelitian.....	82
LAMPIRAN E Uji Linieritas Alat Ukur Penelitian. ....	84
LAMPIRAN F Uji Hipotesis Alat Ukur Penelitian.....	86
LAMPIRAN G Surat Penelitian.....	88







## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) sebagai tempat untuk membina anak didik pemasyarakatan yang ada di Indonesia. Lembaga ini sebagai Unit Pelaksana Teknis yang merupakan menjadi bagian dari Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Salah satu fungsi dari Lapas yaitu untuk membina individu-individu melalui sistem pemasyarakatan dengan tujuan guna melaksanakan pemidanaan secara integratif yakni pembinaan dan pengembalian fungsi dan peranan mereka di tengah-tengah masyarakat nantinya. Untuk itu, dalam menjalankan tugasnya Lapas akan melakukan rehabilitasi, resosialisasi, reedukasi, dan perlindungan, bagi masyarakat tersebut.

Individu-individu yang ada di Lapas disebut dengan warga binaan, dimana mereka ini diposisikan sebagai objek dan subyek yang memiliki peranan yang sama seperti manusia pada umumnya yang dapat melakukan kesalahan dan kekhilafan yang menyebabkannya hukuman pidana. Oleh sebab itu, para pihak penegak hukum dituntut untuk mampu memberantas segala hal-hal yang dapat menjerumuskan individu berbuat hal yang bertentangan dengan hukum.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang petugas pemasyarakatan, maka ia berkewajiban untuk menjaga keamanan, membina para warga binaan, memberikan informasi mengenai program yang diadakan oleh pihak pusat,

memperbaiki perilaku dan akhlak dan menertibkan warga binaan yang melakukan hal-hal yang terlarang, serta mencegah terjadinya pelarian diri dari warga binaan.

Pada dasarnya, setiap individu mempunyai keterbatasan secara fisik dan psikis. Kemampuan psikis berfungsi untuk memproses informasi yang diterima oleh individu. Namun, apabila informasi atau pekerjaan yang terlalu banyak dapat membuat individu merasa overload untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, sebab kemampuan psikis seseorang sangat terbatas. Apabila individu tidak mampu memproses informasi yang banyak tersebut maka individu akan melakukan banyak kesalahan dan kekhilafan, terutama dalam hal pekerjaan dimana pekerja yang menerima banyak pekerjaan dan tidak mampu menyelesaikan dengan baik maka ia akan melakukan kesalahan dalam menentukan keputusan. Tuntutan yang terlalu banyak dalam pekerjaan akan membuat individu stres. Munculnya stres ini dapat disebabkan oleh kondisi fisik atau psikis yang terlalu banyak menerima tuntutan tugas yang melebihi kapasitasnya. Beberapa pakar menyampaikan bahwa timbulnya stres dapat dikarenakan tekanan dan ketegangan yang tidak seimbang antara kemampuan dirinya dengan faktor pemicu dari lingkungan.

Anoraga (2009) menjelaskan bahwasanya stres kerja termasuk bagian dari stres yang terjadi di kehidupan manusia. Terjadinya stres kerja ini dapat disebabkan oleh ketidakmampuan individu untuk mengenali keterbatasan-keterbatasan yang dimilikinya. Individu yang tidak mampu mengenali dan mengatasi keterbatasannya tersebut akan mudah mengalami frustrasi, kegelisahan, dan rasa bersalah, yang nantinya akan berujung pada kondisi stres. Pada dasarnya,

stres merupakan bentuk reaksi individu terhadap perubahan di lingkungannya, dimana ia merasa terganggu dan terancam. Individu yang mengalami stres berat dan telah melampaui batas kemampuannya maka hal tersebut dapat menimbulkan kondisi ketidakseimbangan atau gangguan psikis dan fisik.

Stres kerja terjadi karena kekhawatiran dan ketidakmampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengganggu pikiran dan psikisnya (Anoraga, 2001). Individu yang memiliki kecocokan dengan jenis pekerjaan yang dikejakannya akan cenderung memiliki tingkat toleransi yang tinggi terhadap stres, berbeda dengan individu lainnya yang merasakan stres kerja, meskipun kondisi kerjanya sama.

Handoko (2008) menyatakan stres kerja yaitu kondisi ketegangan yang mempengaruhi psikis, tindakan dan kondisi pegawai. Stres berat dapat mempengaruhi reaksi individu dalam menghadapi lingkungan sekitar, yang akhirnya akan mengganggu pelaksanaan pekerjaannya. Munculnya stres ini disebabkan individu mengalami masalah untuk menyelesaikan tugas yang banyak dan datang bertubi-tubi.

Stres dapat dialami oleh setiap orang dengan kondisi yang berbeda-beda, namun stres kerja di tempat kerja sering dijadikan topik kajian. Pekerja yang dikategorikan dalam stres kerja yaitu apabila pemicu stres nya berasal dari lingkungan kerja, baik itu pekerjaan, rekan kerja atau atasan.

Pegawai Lapas memiliki kecenderungan mengalami stres kerja yang tinggi sebab pekerjaannya berkaitan erat dengan pembinaan warga binaan yang memiliki riwayat pernah membuat kesalahan atau kekhilafan yang membuatnya terkena

sanksi pidana. Selain itu, untuk menjalankan pekerjaannya sebagai petugas Lapas, mereka dituntut untuk mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebaik mungkin. Salah satu hal pemicu stres yang dialami petugas Lapas adalah tingkat hunian yang melebihi daya tampung, sehingga jumlah warga binaan terlalu banyak yang menyebabkan proses pembinaan, pengawasan, dan pemeliharaan sanitasi kurang memadai. Hal tersebut menyulitkan para petugas lapas untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik.

Lembaga Pemasyarakatan yang mengalami over kapasitas di Lapas kelas II.B Tanjung Balai yang bernaung dibawah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara, dengan penghuninya sekitar 707 orang, akan tetapi jumlah narapidana baru yang masuk terus meningkat, kondisi ini membuat Lapas kelas II.B Tanjung Balai mengalami over kapasitas yang sekarang ini penghuninya mencapai 1411 orang.

Kondisi tersebut sangat memprihatinkan sebab kapasitas penghuninya sudah *over load*. Hal ini menyebabkan ketidakefektifan program pembinaan terhadap warga binaan. Maka dari itu, diperlukan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Gambaran pekerjaan sebagai petugas pemasyarakatan di Lapas kelas II.B Tanjung Balai sangatlah berat, dimana mereka dituntut untuk menjalankan tugasnya terkait kelangsungan hidup warga binaan, selain itu mereka juga dihadapkan dengan berbagai kondisi dan situasi yang kurang memadai seperti kelebihan kapasitas, jam kerja yang panjang dan kejadian-kejadian yang terduga

dari penghuni Lapas seperti perkelahian, perusakan fasilitas dan percobaan pelarian diri.

Pekerjaan di dalam lapas terkesan monoton, dan terkadang petugas harus bergaul dengan narapidana yang memiliki rekam jejak kurang baik, tempat kerja yang dikelilingi tembok tinggi, dan berbagai situasi yang kurang berkesan. Sebagian besar petugas Lapas mengaku bahwa pekerjaan yang dilakukannya di dalam Lapas cenderung berat, dimana hal tersebut dapat memicu terjadinya stress, yang akhirnya dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis petugas Lapas kelas II.B Tanjung Balai

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa salah satu dari petugas Lapas terlihat sangat letih dan kelelahan sebab ia mengaku harus bekerja selama 12 jam setiap hari dikarenakan pegawai yang kurang mencukupi. Beberapa petugas mengaku terkadang mereka merasa cemas jika terjadi sesuatu yang mengancam di dalam Lapas, sebab mereka bertanggung jawab penuh terhadap keamanan dan keselamatan para penghuni Lapas. Di dalam Lapas terdiri dari blok-blok yang ditinggali penghuni Lapas, dimana para petugas dituntut untuk lebih berkonsentrasi penuh selama berjaga, meskipun sedang dalam kelelahan dan mengantuk.

Individu yang dihadapkan dengan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan kapasitasnya akan membuatnya mengalami stress kerja. Stres adalah kondisi yang terjadi dalam diri individu, yang ditandai dengan gangguan emosi karena pemicu dari lingkungan yang tidak menyenangkan.



Terdapat beberapa penyebab stres kerja, seperti tuntutan kerja, beban kerja yang terlalu tinggi, konflik dan ketidakjelasan peran, kerepotan, dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan individu (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Sebagian besar petugas lapas mengaku kelebihan beban kerja, sebab mereka dituntut untuk melakukan berbagai pekerjaan dan peran seperti melakukan pembinaan, pengamanan, dan memberikan edukasi kepada warga binaan, dimana banyaknya tuntutan tersebut membuat mereka mengalami stress kerja. Hasil penelitian Firmanto menyebutkan bahwa sebanyak 85% petugas Lapas Kelas I Surabaya mengalami stres kerja. Hal tersebut terjadi sebab adanya ketidaksesuaian antara tuntutan dengan tugas pokok dan peraturan yang berlaku. Hal tersebut memicu terjadinya stres psikis dan fisiologis. Terdapat beberapa gejala stres di tempat kerja seperti munculnya ketidakpuasan kerja, menurunnya kinerja, hilangnya motivasi dan semangat kerja, menurunnya kreativitas dan inovasi serta produktivitas yang menurun.

Permasalahan di dalam Lapas sangat kompleks, sehingga membuat para petugas dituntut untuk lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, petugas Lapas memiliki beban dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugasnya, sebab warga binaan merupakan golongan masyarakat pelanggar hukum. Beratnya tugas yang dipikul petugas Lapas seringkali tidak seimbang dengan kesejahteraan yang diterimanya. Hal ini memicu terjadinya pungutan liar oleh petugas kepada warga binaan atau pihak keluarga yang ingin menjenguk ke dalam Lapas.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan peneliti mendapat informasi bahwa pegawai Lapas Kelas II B Tanjung Balai sering merasa capek disaat adanya penambahan jam kerja sehingga membuat pegawai merasa cemas selain itu juga merasa kewalahan dan kelelahan dalam menghadapi warga binaan, serta fasilitas yang tidak memadai. Tidak jarang para petugas juga merasa cemas ketika melakukan sweping terhadap tamu yang datang sebab dikhawatirkan masuknya barang terlarang terbawa ke dalam Lapas, serta takut ketika melakukan pengamanan terhadap warga binaan yang sedang berkelahi.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu petugas Lapas, yang menyatakan bahwa petugas Lapas merasa beban pekerjaannya terlalu berat dan ditambah lagi dengan waktu kerja yang Panjang sebab minimnya pegawai. Hal tersebut menyebabkan mereka sering mengalam stress kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan bahwa pegawai berada pada masa yang ditandai dengan kelelahan yang dimana beban kerja pada mereka sendiri, sehingga diperlukan adanya dorongan dari atasan untuk mengurangi beban kerja yang dialami mereka. Stres kerja pada pegawai merupakan hal dimana pribadi dari masing-masing individu mengerjakan tugas yang terlalu banyak dan berat yang mengakibatkan beratnya beban kerja masing-masing pegawai tersebut. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melihat apakah ada terdapat **“Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tanjungbalai”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

## **C. Batasan Masalah**

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih berfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien dalam penelitian ini menekankan pada masalah hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Lapas Kelas II B Tanjungbalai. Maka, penelitian ini memfokuskan pada kajian mengenai beban kerja dan stres kerja dimana menjadi subjek penelitian ini adalah pada pegawai lapas bagian regu pengamanan dan penjagaan. Penelitian

membatasi masalahnya pada pegawai lapas bagian regu pengamanan dan penjagaan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tanjungbalai?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tanjungbalai.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu Psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hingga nantinya dapat memperkaya teori-teori tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

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

Memberikan informasi mengenai hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai di Lapas Langkat sehingga dapat digunakan sebagai pedoman. Sebagai referensi juga untuk mahasiswa yang akan

mendapat pekerjaan dan menjadi pegawai agar dapat mengetahui pentingnya mengontrol beban kerja yang menjadi stres kerja.

b. Bagi peneliti lain

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





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Stres Kerja

##### 1. Pengertian Stres Kerja

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

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

Stres ditempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, Stres dapat terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana di mana para pegawai menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Reaksi-reaksi yang muncul apabila seseorang menerima stres kerja dapat digolongkan sebagai reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih

tepatnya reaksi fisiologis) dan reaksi yang rohaniah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tak terorganisasi (Anoraga, 2009).

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

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

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Sebagian besar waktu manusia adalah bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Ada banyak faktor yang dapat mengakibatkan stres, contoh paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2005).

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

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

a) Tuntutan fisik

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

b) Tuntutan Tugas

Penelitian pada kerja shift/kerja malam menunjukkan para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut. Pengaruhnya adalah emosional dan biological, karena gangguan ritme circadian dari tidur/daur keadaan bangun (wake cycle), pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin. Selanjutnya tuntutan tugas sebagai stressor adalah beban kerja. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit juga merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit "kuantitatif", yang

timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit "kualitatif" yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2004).

#### b. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksamaan peran (*role ambiguity*).

#### c. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi (Munandar, 2004);

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

#### d. Hubungan dalam Pekerjaan

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

#### e. Struktur dan iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik (Munandar, 2004).

#### f. Tuntutan dari Luar Organisasi/Pekerjaan

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



mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi (Munandar, 2004).

g. Ciri-ciri Individu

Menurut pandangan interaktif dari stres, stres ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain inteligensi, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial (Munandar, 2004).

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

### 3. Aspek-aspek Stres Kerja

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

- a. Aspek psikologis seperti cemas, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Pegawai yang mengalami stres kerja menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.
- b. Aspek fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, migraine, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Pegawai sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.
- c. Aspek perilaku pada stres kerja seperti menunda atau menghindar pekerjaan atau tugas, Penurunan produktifitas dan prestasi kerja, peningkatannya frekuensi absensi, kehilangan nafsu makan

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

1. Defenisi psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang deperesi, furstasi, kurangnya kepercayaan diri, dan kurang Hal ini dapat dilihat dari tekanan, tidak konsentrasi, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitiv, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

2. Defenisi fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, sakit punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah fisik..
3. Defenisi perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berperilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola perilakunya, Dengan ciri-ciri antaran lain menunda pekerjaan, penurunan produktivitas kerja, kehilangan kepercayaan kepada orang lain,terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi.

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

#### **4. Indikator Stres Kerja**

Indikasi atau gejala stres yang ditimbulkan pekerjaan banyak sekali bentuknya. Akibat fatal yang disebabkan oleh stress kerja adalah penyakit, baik fisik maupun psikologis. Gangguan emosional yang serius dan kronis bias

memproduksi respon respon fisiologis yang mengakibatkan kerusakan structural pada tubuh, dan jika serius bias mengakibatkan kematian.

Robbins (2012) menjelaskan indikasi-indikasi dari yang terserang stres yaitu seorang pekerja yang mengidap stres tingkat tinggi berkemungkinan mengalami penyakit darah tinggi, borok sikap mudah marah, sulit membuat keputusan yang rutin, tidak bergairah, dan rentan terhadap berbagai kecelakaan. Stres dalam bentuk psikologikal yaitu seperti merasa tegang, gelisah, mudah marah, cepat bosan, suka menunda suatu hal, perubahan pola makan, sering lupa, menjadi perokok atau mengonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, dan tidur tidak teratur.

## 5. Ciri-Ciri Stres Kerja

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

- a. Ciri psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan, mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan.
- b. Ciri fisiologis, ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatkan denyut jantung.
- c. Ciri perilaku, seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah.

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

## 6. Dampak-Dampak Stres Kerja

Menurut Lubis (dalam Prihatini, 2007) stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Penyakit fisik yang diinduksi oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain.
- b. Kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi dan bekerja giliran.
- c. Absensi kerja.
- d. Lesu kerja, pegawai kehilangan motivasi bekerja.
- e. Gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai ketidak mampuan yang berat. Gangguan jiwa yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, maramarah, apatis, dan kurang kosentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi dapat berupa depresi dan gangguan cemas.

Menurut Rice (dalam Waluyo,2013) pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan pekerja. Pada diri pekerja ,konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustasi dan sebagainya.



Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain diluar dari pekerjaan. Seperti tidak dapat dengan tenang, selera makan berkurang, mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

a. Dampak negatif

Arnold (dalam Waluyo,2013) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, performance, serta mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.

b. Dampak positif

Bila menghadapi stres, pada pola pikir kita harus dibalik, yang tadinya berdampak negatif dicari positifnya yaitu dengan bersyukur karena dibalik kesukaran/stres akan ada kebahagiaan, tergantung pada keikhlasan yang menjalani.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari stres kerja adalah dampak positif dan dampak negatif. Dan stres kerja juga dapat menyebabkan timbulnya penyakit, kecelakaan kerja, absensi kerja, bahkan gangguan jiwa.

## **B. Beban Kerja**

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

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

beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

Gawron (2008) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut: “*Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment*”. Yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan motivasi pegawai.

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

Menurut Suwanto (2010), beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standart yang terlalu tinggi.

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

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus dirasakan dan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya dituntut agar mampu diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

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

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

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

a. Faktor eksternal

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

b. Faktor internal

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

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari beban kerja terdiri dari dua faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang

dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Dan faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti faktor somatis dan psikis.

### 3. Aspek-aspek Beban Kerja

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

a) Beban kerja sebagai tuntutan Fisik.

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

b) Beban kerja sebagai tuntutan tugas.

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

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

a) Aspek beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental



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

b) Aspek beban fisik

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

c) Aspek beban waktu

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

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

- a. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- c. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

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

#### **4. Dampak Beban Kerja**

Manuaba (2000) menggambarkan dampak beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan muntah darah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga potensial membahayakan pekerja. Banyaknya dan sulitnya beban pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan. Salah satu penyebab eksternal dari stres adalah adanya keadaan yang mengandung tuntutan yang berat dan mendesak. Tuntutan berat ini merupakan beban kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan dampak dari bebankerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan dapat memicu berbagai penyakit. Beban kerja sedikit juga dapat menyebabkan kebosanan dan dapat menurunkan kemampuan seseorang

#### **C. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja**

Menurut Fraser (dalam Anoraga, 2001), stres kerja timbul karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia, mesin dan

lingkungan. Fraser juga menambahkan bahwa ada dua macam pekerjaan yang sering menimbulkan stres, yaitu pekerjaan yang menuntut keadaan fisik (pekerjaan dengan otot) dan pekerjaan yang menuntut keterampilan dan kemahiran (pekerjaan dengan keterampilan).

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

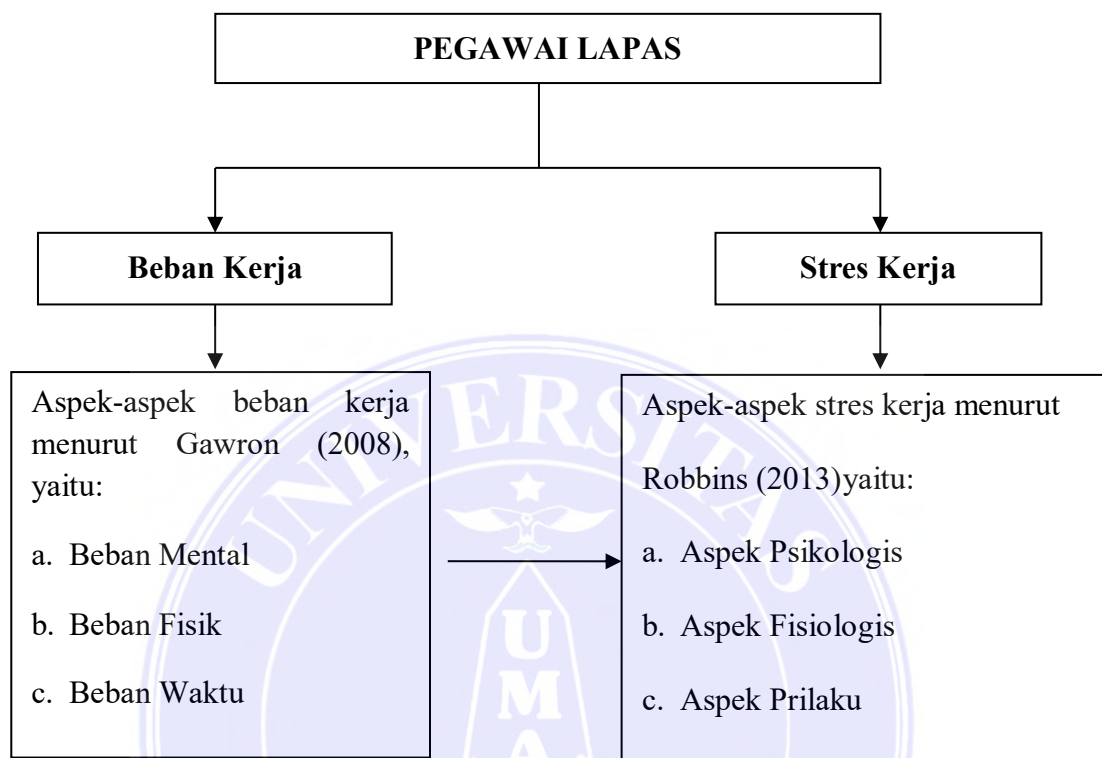
Tuntutan pekerjaan membuat suatu beban kerja. Hurrell (dalam Munandar, 2004) juga menjelaskan salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres adalah dalam kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, tugas mencakup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

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

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haryanti (2013) yang berjudul Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Uji Kendall Tau. Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang,  $p$  value 0,000 ( $\alpha:0,05$ ). Dengan begitu penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat.

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

#### D. Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

#### E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesa diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dengan mengasumsikan bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai yang didapatkan pegawai maka semakin tinggi pula stres kerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin rendah pula stres kerja pegawai.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi. Analisis korelasi merupakan bentuk dari penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif berkaitan dengan pengumpulan fakta, identifikasi dan meramalkan hubungan dalam dan antara variabel (Sugiyono, 2012).

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

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Terikat (x) : Beban Kerja
2. Variabel Bebas (y) : Stres Kerja

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

##### 1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu atau perilaku. yang juga dapat dilihat dari yaitu aspek psikologis, aspek fisiologis, dan aspek perilaku.

## 2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus dirasakan dan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya dituntut agar mampu diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, yang juga dapat dilihat dari tiga aspek beban kerja yaitu aspek beban mental, beban fisik, dan waktu.

### D. Subjek Penelitian

#### 1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ridwan dan Kuncoro, 2008). Populasi penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tanjungbalai bagian regu pengamanan dan penjagaan. Populasinya terdiri dari 55 orang.

Subjek penelitian yang dipilih adalah keseluruhan populasi yang dinamakan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari penelitian ini berjumlah 55 orang

#### 2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiyono, 2007). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling yang artinya adalah teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (sugiyono, 2007). Menurut Arikunto (2012),

bila populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen sampel atau lebih.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul, menganalisis hasil penelitian untuk menguji kebenarannya sehingga didapatkan suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Menurut Arikunto (2012) metode pengumpulan data adalah suatu carayang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambilan data atau alat ukurnya.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang berbentuk skala sebagai berikut:

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

Skala stres kerja diukur dengan menggunakan aspek-aspek yaitu aspek fisiologi, psikologis, dan tingkah laku.

#### **2. Skala Beban Kerja**

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek Beban Kerja, yaitu: aspek beban waktu, beban usaha mental, dan aspek beban psikologis.

Skala di atas diukur berdasarkan skala likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan yang

bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah untuk aitem favourable, yaitu jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk aitem yang unfavourable maka penilaian yang diberikan adalah sebaliknya.

## F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

### 1. Uji Validitas

Arikunto (2006) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi product moment dari Karl Perason, sebagai berikut.

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

Keterangan :

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

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

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

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

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

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

$N$  = Jumlah subjek

## 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Arikunto, 2006). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

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

Keterangan :

$S1^2$  dan  $S2^2$  = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2  
 $SX^2$  = Varians skor skala.

## G. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan metode statistik. Analisis data menggunakan program computer SPSS versi 23 for windows. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Korelasi *pearson product moment* merupakan alat uji



statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis statistik (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (beban kerja) dengan satu variabel terikat (stres kerja)

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat  
 $\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel  $x$  dan  $y$   
 $\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas  $x$   
 $\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas  $y$   
 $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor  $x$   
 $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor  $y$   
 $N$  = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan teknik analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap masing-masing variable penelitian. Uji asumsi yang dimaksud adalah :

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu pengujian untuk melihat apakah penelitian yang diperoleh memiliki sebaran normal atau mengikuti bentuk kurva normal.

### 2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas (beban kerja) berkorelasi secara linier atau tidak terhadap variable terikat (stres kerja)

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Hasil analisis korelasional memperlihatkan bahwa beban kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan stres kerja, yang ditunjukkan dari nilai koefisien ( $R_{xy}$ ) sebesar 0,850 dan nilai sig.  $0.000 < 0.050$ . Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja dapat meningkatkan stress kerja yang dialami oleh pegawai.
2. Beban kerja pada pegawai Lapas dikategorikan tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rerata empirik  $70,65 > 55$  rerata hipotetik. Adapun tingkat stres kerja pegawai juga dikategorikan tinggi, yang ditunjukkan dengan nilai rerata empiric  $122,71 > 105$  rerata hipotetik.
3. Nilai koefisien diterminan ( $R^2$ ) yaitu 0.723 (72,3%), yang berarti beban kerja tersebut berkontribusi sebesar 72,3% terhadap stres kerja, sisanya 27,7% stress kerja pada pegawai dipengaruhi oleh faktor lainnya, dimana faktor-faktor lainnya yaitu selain beban kerja terdapat tuntutan tugas, shift kerja, dan keadaan fisik.

#### B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

##### 1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Diharapkan pegawai bisa mengatasi beban kerja yang dialami, dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, menghadapi situasi dengan energi positif

sehingga membuat pikiran menjadi positif sehingga tidak membuat pikiran menjadi stres. Perlunya refreshing setiap hari libur agar mencegah ketegangan, kecemasan, serta penyebab munculnya stres.

## **2. Saran Kepada Lapas Kelas II B Tanjungbalai**

Bagi pihak Lapas Kelas II B Tanjungbalai peneliti memberi saran dan masukan agar memperhatikan aspek psikologis dari pegawai lapas dengan cara memberikan semangat, dukungan, serta motivasi agar pegawai lebih giat bekerja.

## **3. Saran Untuk Peneliti Berikutnya**

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

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, P, 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Cetakan Kelima. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Azwar. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gawron, VJ. 2008. *Human Performance, Workload and situational Awariness Measure Handbook. (2en ed)*. USA: CRC Press Taylor & Fancis Group
- Kreitner. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marchelia. 2014. *Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 02. No. 01. Januari 2014.
- Mubariroh. 2013. *Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan JTV di Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UIPress).
- Munandar. 2004, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, Jakarta: Rineka Cipta
- Munandar. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi* .Jakarta : Universitas Indonesia (UIPress).
- Notoatmodjo. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Prihatini, Lilis Dian. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis.
- Ridwan, Kuncoro. 2008. *Metodologi Penelitian*. Medan. Universitas Sumatera Utara Press

- Rivai. 2010. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, P.Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, P.Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, P.Stephen. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sekaran. 2003. *Metodologi Penelitian*. Medan. Universitas Sumatera Utara Press
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutarto. 2006. *Dasar - Dasar Organisasi*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Suwanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Smet, Bart.1994. *Psikologi kesehatan*.Jakarta : Grasindo.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Solo : Harapan Press.
- Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali, Bandung.





**LAMPIRAN A**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

**IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

**PETUNJUK PENGISIAN**

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

**BENTUK PERNYATAAN**

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak pernah menyerang dengan kata-kata menyakitkan terhadap rekan kerja				✓
2	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja		✓		

**STRES KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak pernah menyerang dengan kata-kata menyakitkan terhadap rekan kerja				
2.	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja				
3.	Segala kesalahan yang saya lakukan adalah sepenuhnya tanggung jawab saya				
4.	Saya tidak dapat mengontrol emosi dengan baik ketika bekerja				
5.	Saya merasa nyaman bekerja disini				
6.	Saya sukar membuat keputusan akhir-akhir ini				
7.	Saya tidak pernah menyangkal soal keputusan atasan saya				
8.	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman				
9.	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja				
10.	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai				
11.	Saya merasa kewalahan jika pengunjung ramai				
12.	Tuntutan tugas yang berat tidak berpengaruh pada tenaga saya				
13.	Otot leher saya tidak pernah merasa kaku				

14.	Saat bekerja leher dan otot punggung saya terasa tegang				
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
15.	Terlalu banyaknya kapasitas kerja membuat saya jadi gampang capek				
16.	Dada saya sering terasa sesak saat bekerja				
17.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan dalam tepat waktu				
18.	Banyaknya tugas yang harus selesai dengan waktu singkat membuat saya tidak bisa menyelesaikannya				
19.	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas apapun dengan waktu yang sudah ditentukan				
20.	Saya tidak sanggup apabila diberikan pekerjaan yang harus siap dalam 1 hari				
21.	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup				
22.	Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama				
23.	Pola tidur saya terjaga meskipun pekerjaan saya cukup banyak				
24.	Waktu istirahat tidak dapat saya gunakan dengan baik				

**BEBAN KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Tuntutan tugas yang berat mengurus tenaga saya				
2.	Bekerja dibawah tekanan membuat saya semangat				
3.	Saya merasa tidak pesimis ketika atasan mengkritik kinerja saya				
4.	Saya mampu bekerja dibawah tekanan target kerja				
5.	Banyaknya kritikan terhadap kinerja saya, membuat konsentrasi saya terganggu				
6.	Konsentrasi saya slalu baik saat bekerja				
7.	Saya sering merasa kurang konsentrasi dalam bekerja				
8.	Saat bekerja pikiran saya tidak mudah terganggu				
9.	Akhir-akhir ini saya dipenuhi oleh pikiran mengenai rekan kerja yang tidak kooperatif				
10.	Saya dapat mengingat setiap hal dengan baik				
11.	Sata sering memikirkan gaji saya yang kurang dapat memenuhi kebutuhan keluarga				
12.	Saya merasa mudah memahami perkataan orang				
13.	Suasana hati saya tidak pernah berubah-				



	ubah				
14.	Saya tidak mudah marah saat bekerja				
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
15.	Akhir-akhir ini saya mudah menangis tanpa sebab yang kuat				
16.	Saya tidak pernah menyerang dengan kata kata menyakitkan terhadap rekan kerja				
17.	Akhir-akhir ini saya lebih banyak menutup diri				
18.	Saya selalu percaya diri atas kemampuan saya saat bekerja				
19.	Saya merasa takut ketika menghadapi suatu masalah				
20.	Saya tetap optimis terhadap pekerjaan saya				
21.	Jantung saya lebih cepat berdetak akhir-akhir ini				
22.	Saya tidak pernah keringat dingin saat bekerja				
23.	Saya canggung kepada atasan saya				
24.	Saya tetap tenang dalam menghadapi masalah				
25.	Stamina tubuh yang kurang baik membuat saya tidak bisa bekerja dengan baik				
26.	Tuntutan tugas yang berat tidak berpengaruh pada tenaga saya				
27.	Saya sering sakit apabila ketika pulang kerja dari pagi, kemudian lanjut kerja malam				

28.	Banyaknya tugas yang memerlukan kekuatan pada fisik membuat tubuh saya tetap segar				
29.	Akhir-akhir ini lambung saya sering terasa sakit				
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
30.	Lambung saya selalu sehat				
31.	Saya kerap mengalami diare tanpa sebab yang jelas				
32.	Setiap pagi saya rutin membuang air besar				
33.	Saya mengalami perubahan kebiasaan makan (semakin banyak/semakin sedikit)				
34.	Saya dapat menikmati setiap makanan yang saya konsumsi				
35.	Ketika saya punya masalah selera makan saya hilang				
36.	Saya tidak memilih dalam soal makanan				
37.	Sebelum menyelesaikan pekerjaan saya berlengah-lengah untuk menyelesaikannya				
38.	Saya optimis saat menerima pekerjaan yang sulit				
39.	Saya memiliki waktu sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan				
40.	Ketika atasan menyuruh saya, saya selalu sigap untuk mengerjakannya				
41.	Terdapat rekan kerja yang menghambat pekerjaan saya				
42.	Suasana hati saya tidak pernah mudah				

	berubah-ubah				
43.	Saya sering terlambat pergi kerja				
44.	Saya tidak pernah absen bekerja				





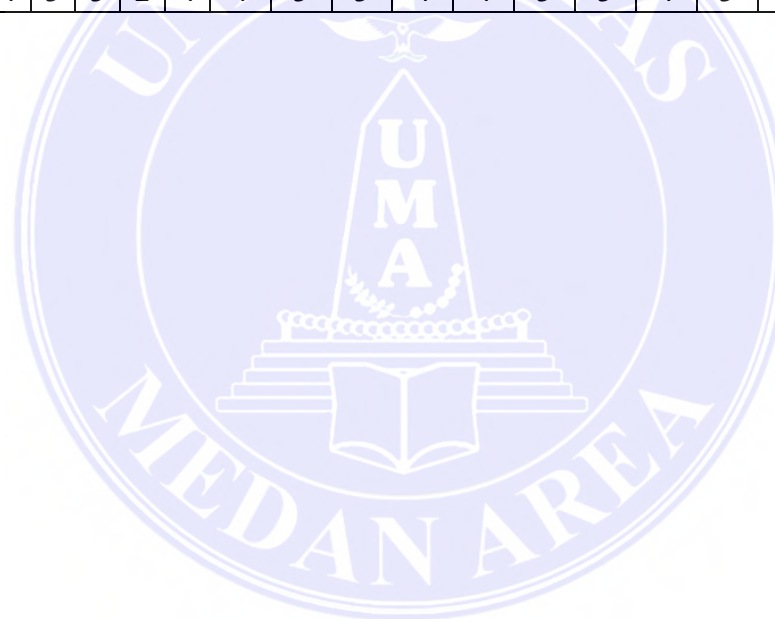
**LAMPIRAN B**  
**HASIL SKORING**

SKALA BEBAN KERJA																								Total	
RESPONDEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24
1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	74
2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	50
3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	1	2	3	66
4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	62
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	65
6	4	4	1	3	3	2	3	4	4	3	1	3	3	3	1	2	3	3	4	4	3	1	2	4	68
7	1	4	2	2	2	2	3	1	2	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	1	3	4	59
8	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	60
9	2	4	2	4	4	1	3	2	4	3	1	3	3	4	1	2	4	2	2	4	3	2	2	1	63
10	3	4	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	2	70
11	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
12	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	1	3	3	76
13	4	3	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	3	1	3	1	1	4	1	3	2	60
14	4	4	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	74
15	4	4	1	4	4	3	2	4	4	1	3	2	1	4	3	2	4	1	4	4	1	1	2	3	66
16	4	3	1	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	3	4	73
17	4	3	2	3	3	4	1	4	3	1	4	1	1	3	4	2	3	4	4	3	1	1	2	4	65
18	1	4	2	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	1	4	3	2	1	3	69
19	3	3	2	2	2	4	1	3	2	4	4	1	4	2	4	3	2	2	3	2	4	1	3	4	65
20	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	31
21	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	42



22	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	45
23	1	4	1	2	2	4	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	54
24	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	2	2	3	1	2	1	3	52
25	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	36
26	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	51
27	2	3	2	1	1	3	4	2	1	3	3	4	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	57
28	3	4	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	72
29	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	34
30	2	4	1	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	1	3	3	75
31	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	74
32	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	50
33	2	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	1	2	3	66
34	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	74
35	2	3	2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	50
36	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	68
37	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	1	3	3	76
38	4	3	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	3	1	3	1	1	4	1	3	2	60
39	4	4	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	2	2	4	2	4	2	3	4	74
40	4	4	1	4	4	3	2	4	4	1	3	2	1	4	3	2	4	1	4	4	1	1	2	3	66
41	4	3	1	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	3	4	73
42	4	3	2	3	3	4	1	4	3	1	4	1	1	3	4	2	3	4	4	3	1	1	2	4	65
43	1	4	2	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	1	4	3	2	1	3	69
44	3	3	2	2	2	4	1	3	2	4	4	1	4	2	4	3	2	2	3	2	4	1	3	4	65
45	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	31
46	2	3	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	42
47	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	45

48	1	4	1	2	2	4	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	54
49	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	2	2	3	1	2	1	3	52
50	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	36
51	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	1	1	3	1	3	2	3	2	51
52	2	3	2	1	1	3	4	2	1	3	3	4	3	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	57
53	3	4	2	2	2	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	72
54	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	34
55	2	4	1	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	1	3	3	75





16	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	145	
17	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	4	4	1	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	142	
18	1	1	3	4	4	1	1	3	1	4	1	3	1	4	1	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	1	3	4	2	1	1	3	4	3	4	4	3	4	121	
19	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	4	2	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	3	4	122
20	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	93	
21	2	1	2	4	2	1	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	2	1	3	4	2	3	2	1	4	2	3	1	2	2	2	1	2	4	1	1	2	2	1	3	4	1	3	2	95	
22	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	103		
23	1	2	3	4	3	2	1	2	2	4	1	4	2	4	1	2	2	2	4	1	2	3	2	4	1	2	2	3	3	1	2	3	4	1	2	1	2	2	2	4	2	2	3	102		
24	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	97		
25	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	94	
26	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	1	2	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	4	116		
27	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	115	
28	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	126
29	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	72		
30	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	137	
31	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	146	
32	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	2	1	1	4	4	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	1	3	4	110	
33	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	116	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

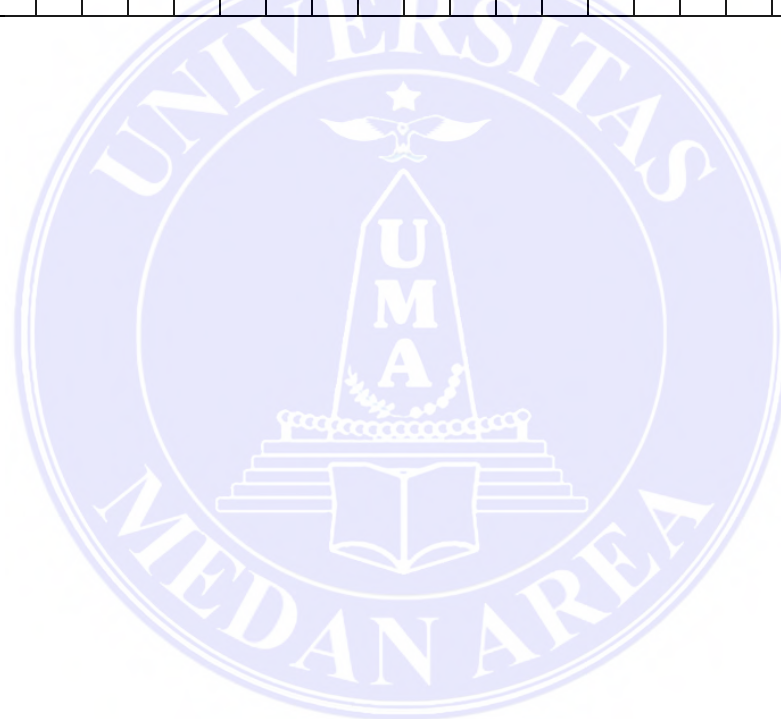
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

34	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	3	4	4	3	4	146	
35	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	2	1	1	4	4	2	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	1	3	4	110		
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	126
37	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	137
38	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	141
39	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	139	
40	4	2	4	4	3	2	4	1	2	4	4	3	2	4	4	1	1	2	3	4	2	3	3	4	4	4	1	2	3	3	4	2	4	4	3	2	4	1	2	3	4	2	3	3	128		
41	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	145	
42	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	2	4	4	1	2	4	4	1	4	4	1	4	4	142		
43	1	1	3	4	4	1	1	3	1	4	1	3	1	4	1	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	1	3	4	2	1	1	3	4	3	4	4	3	4	121		
44	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	3	3	1	3	4	2	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	3	4	122		
45	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	93		
46	2	1	2	4	2	1	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	2	1	3	4	2	3	2	1	4	2	3	1	2	2	2	1	2	4	1	1	2	2	1	3	4	1	3	2	95		
47	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2	103
48	1	2	3	4	3	2	1	2	2	4	1	4	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	3	2	4	1	2	2	3	3	1	2	3	4	1	2	1	2	2	2	4	2	2	3	102		
49	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	97		
50	2	1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	94		
51	3	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	1	2	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	4	116		



5 2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	1	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	11 5			
5 3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	12 6
5 4	2	1	1	3	1	1	2	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	72			
5 5	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	13 7			



**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



## Reliability Scale: Stres Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	44

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.62	.913	55
VAR00002	2.33	.840	55
VAR00003	2.91	.646	55
VAR00004	3.36	.557	55
VAR00005	3.29	.762	55
VAR00006	2.33	.840	55
VAR00007	2.62	.913	55
VAR00008	2.45	.789	55
VAR00009	2.33	.840	55
VAR00010	3.36	.557	55
VAR00011	2.62	.913	55
VAR00012	2.93	.879	55
VAR00013	2.33	.840	55
VAR00014	3.36	.557	55
VAR00015	2.62	.913	55
VAR00016	2.45	.789	55
VAR00017	2.44	.764	55
VAR00018	2.40	1.099	55
VAR00019	2.91	.442	55
VAR00020	3.36	.557	55
VAR00021	1.84	.501	55
VAR00022	2.91	.442	55
VAR00023	3.29	.762	55
VAR00024	2.42	1.117	55
VAR00025	3.36	.557	55
VAR00026	2.62	.913	55
VAR00027	2.75	1.220	55
VAR00028	2.40	1.099	55
VAR00029	3.29	.762	55
VAR00030	3.29	.762	55
VAR00031	2.62	.913	55
VAR00032	2.33	.840	55
VAR00033	2.91	.646	55
VAR00034	3.36	.557	55
VAR00035	1.65	.552	55
VAR00036	2.33	.840	55
VAR00037	2.62	.913	55
VAR00038	2.44	.764	55
VAR00039	2.40	1.099	55
VAR00040	2.91	.442	55
VAR00041	3.36	.557	55

VAR00042	2.40	1.099	55
VAR00043	2.91	.442	55
VAR00044	3.29	.762	55

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	118.09	373.343	.644	.949
VAR00002	118.38	374.870	.655	.949
VAR00003	117.80	381.681	.585	.950
VAR00004	117.35	389.082	.341	.951
VAR00005	117.42	377.359	.640	.949
VAR00006	118.38	374.870	.655	.949
VAR00007	118.09	373.343	.644	.949
VAR00008	118.25	377.712	.604	.949
VAR00009	118.38	374.870	.655	.949
VAR00010	117.35	389.082	.341	.951
VAR00011	118.09	373.343	.644	.949
VAR00012	117.78	374.914	.623	.949
VAR00013	118.38	374.870	.655	.949
VAR00014	117.35	389.082	.341	.951
VAR00015	118.09	373.343	.644	.949
VAR00016	118.25	377.712	.604	.949
VAR00017	118.27	378.869	.586	.950
VAR00018	118.31	370.773	.588	.950
VAR00019	117.80	388.533	.468	.950
VAR00020	117.35	389.082	.341	.951
<b>VAR00021</b>	<b>118.87</b>	<b>395.669</b>	<b>.048</b>	<b>.952</b>
VAR00022	117.80	388.533	.468	.950
VAR00023	117.42	377.359	.640	.949
VAR00024	118.29	377.173	.425	.951
VAR00025	117.35	389.082	.341	.951
VAR00026	118.09	373.343	.644	.949
VAR00027	117.96	367.369	.599	.950
VAR00028	118.31	370.773	.588	.950
VAR00029	117.42	377.359	.640	.949
VAR00030	117.42	377.359	.640	.949
VAR00031	118.09	373.343	.644	.949
VAR00032	118.38	374.870	.655	.949
VAR00033	117.80	381.681	.585	.950
VAR00034	117.35	389.082	.341	.951
VAR00035	119.05	395.015	.071	.952
VAR00036	118.38	374.870	.655	.949
VAR00037	118.09	373.343	.644	.949
VAR00038	118.27	378.869	.586	.950
VAR00039	118.31	370.773	.588	.950
VAR00040	117.80	388.533	.468	.950
VAR00041	117.35	389.082	.341	.951
VAR00042	118.31	370.773	.588	.950
VAR00043	117.80	388.533	.468	.950
VAR00044	117.42	377.359	.640	.949

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122.71	396.877	14.922	44

## Reliability Scale: Beban Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	55	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	24

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.56	.918	55
VAR00002	3.33	.474	55
VAR00003	1.67	.474	55
VAR00004	2.35	1.075	55
VAR00005	2.40	1.099	55
VAR00006	2.84	.877	55
VAR00007	2.40	1.099	55
VAR00008	2.56	.918	55
VAR00009	2.38	1.097	55
VAR00010	2.64	1.238	55
VAR00011	2.82	.905	55
VAR00012	2.36	1.095	55
VAR00013	2.75	1.220	55
VAR00014	2.35	1.075	55
VAR00015	2.82	.905	55
VAR00016	2.31	.836	55
VAR00017	2.40	1.099	55
VAR00018	2.40	.735	55
VAR00019	2.49	.900	55
VAR00020	2.38	1.097	55
VAR00021	2.75	1.220	55
VAR00022	1.58	.629	55
VAR00023	2.33	.840	55
VAR00024	2.80	.911	55

### Item-Total Statistics

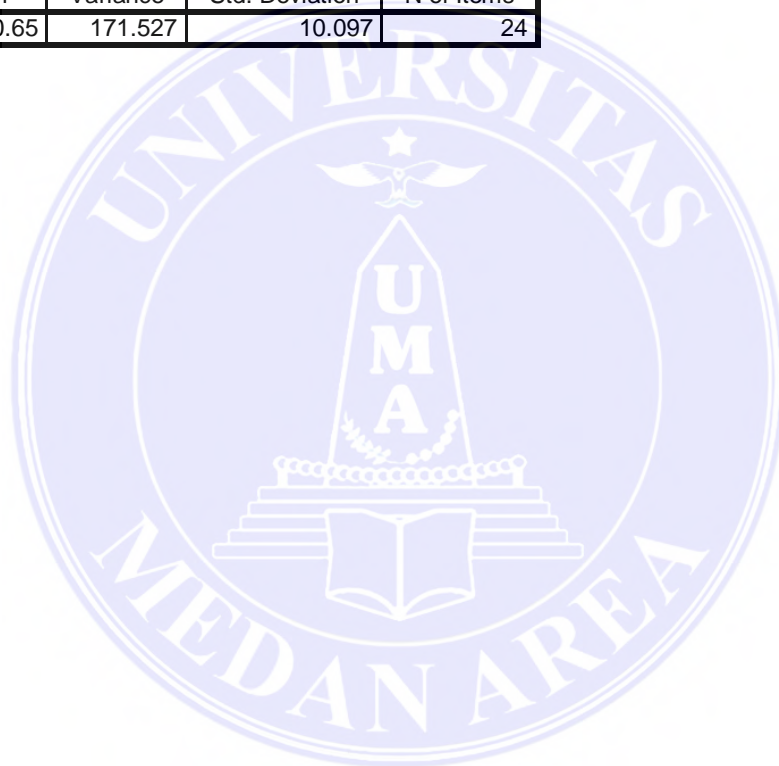
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57.09	162.566	.347	.906
VAR00002	56.33	165.891	.444	.905
<b>VAR00003</b>	<b>57.98</b>	<b>172.574</b>	<b>-.102</b>	<b>.910</b>
VAR00004	57.31	154.477	.595	.901
VAR00005	57.25	153.675	.611	.900
VAR00006	56.82	157.559	.600	.901
VAR00007	57.25	154.341	.585	.901
VAR00008	57.09	162.566	.347	.906
VAR00009	57.27	153.832	.606	.900
VAR00010	57.02	150.759	.633	.900



VAR00011	56.84	158.028	.558	.902
VAR00012	57.29	154.395	.586	.901
VAR00013	56.91	150.640	.647	.899
VAR00014	57.31	154.477	.595	.901
VAR00015	56.84	158.028	.558	.902
VAR00016	57.35	158.304	.595	.901
VAR00017	57.25	153.675	.611	.900
VAR00018	57.25	162.934	.429	.904
VAR00019	57.16	162.658	.351	.906
VAR00020	57.27	153.832	.606	.900
VAR00021	56.91	150.640	.647	.899
<b>VAR00022</b>	<b>58.07</b>	<b>174.291</b>	<b>-.190</b>	<b>.912</b>
VAR00023	57.33	158.224	.596	.901
VAR00024	56.85	157.793	.564	.901

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.65	171.527	10.097	24





**LAMPIRAN D**

**UJI NORMALITAS ALAT UKUR PENELITIAN**

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Stres Kerja
N		55	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	70.65	122.71
	Std. Deviation	10.097	14.922
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.102
	Positive	.106	.068
	Negative	-.168	-.102
Test Statistic		.168	.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 <sup>c</sup>	.200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Beban Kerja	55	100.0%	0	0.0%	55	100.0%



## Report

## Stres Kerja

Beban Kerja	Mean	N	Std. Deviation
31	93.00	2	.000
34	72.00	2	.000
36	94.00	2	.000
42	95.00	2	.000
45	103.00	2	.000
50	110.00	3	.000
51	116.00	2	.000
52	97.00	2	.000
54	102.00	2	.000
57	115.00	2	.000
59	157.00	1	.
60	135.00	3	10.392
62	130.00	1	.
63	114.00	1	.
65	131.40	5	10.090
66	122.00	4	6.928
68	135.00	3	15.588
69	121.00	2	.000
70	131.00	1	.
72	126.00	2	.000
73	145.00	2	.000
74	143.20	5	3.834
75	137.00	2	.000
76	137.00	2	.000
Total	120.71	55	19.922

## ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Beban Kerja	Between Groups	20119.345	23	874.754	20.669	.000
	Linearity	15488.350	1	15488.350	365.959	.000
	Deviation from Linearity	4630.996	22	210.500	84.974	.086
	Within Groups	1312.000	31	42.323		
Total		21431.345	54			





**LAMPIRAN F**  
**UJI HIPOTESIS ALAT UKUR PENELITIAN**

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Beban Kerja	.850	.723	.969	.939

**Correlations****Correlations**

		Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Stres Kerja	Pearson Correlation	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

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



**LAMPIRAN G**  
**SURAT PENELITIAN**

## A. Surat Izin Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

---

Nomor : 482/FPSI/01.10/IV/2022 12 April 2022  
Lampiran : -  
Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

**Yth. Bapak Kepala**  
Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara  
di  
Tempat

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

Nama : **Nursyadilla Pratiwi**  
NPM : **178600037**  
Program Studi : **Ilmu Psikologi**  
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **Lembaga Pemasarakatan Kelas II B TanjungBalai, Jl. Pulau Simardan Kec. Datuk Bandar Timur Kota Tanjungbalai** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tanjungbalai"**.

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 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



**Chairil Anwar, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



## B. Surat Balasan Penelitian



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA  
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB TANJUNGBALAI ASAHAN  
Jl. Mesjid Pulau Simardan, Tanjungbalai 21366  
Telepon : (0623) 92045, Faximile : (0623) 92858  
Laman : [www.lapastabas.com](http://www.lapastabas.com), Surel : [lp.tanjungbalai@gmail.com](mailto:lp.tanjungbalai@gmail.com)

### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : W2.PAS.PAS16..UM.01.01-

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Muda Husni, Bc. IP.,S.H.,M.M  
NIP : 197005311993031002  
Jabatan : Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tanjung Balai Asahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nursyadilla Pratiwi  
NIM : 178600037  
Fak/Program Studi : Psikologi/Universitas Medan Area

Benar telah melakukan penelitian di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tanjung Balai Asahan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai di Lembaga Pemasyarkatan Kelas IIB Tanjung Balai Asahan.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Tanjung Balai, 24 Mei 2022  
Kepala

**Muda Husni, Bc. IP.,S.H.,M.M**  
NIP. 197005311993031002