

**HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
PADA KARYAWAN DI POLITEKNIK PENERBANGAN
MEDAN**

SKRIPSI

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

OLEH:

RAUF AZIZ MIRAZA

17.860.0405



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 30/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/5/23

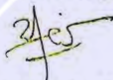
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
PADA KARYAWAN DI POLITEKNIK PENERBANGAN
MEDAN

Dipertahankan dan disusun oleh
RAUF AZIZ MIRAZA
178600405

Telah dipertahankan oleh dewan penguji
Pada tanggal 16 November 2022

Susunan Dewan Penguji


Pembimbing


(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi Psikolog)

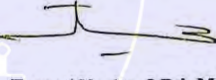
Ketua


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

Sekretaris

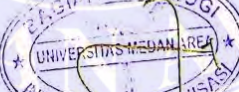

(Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi Psikolog)

Penguji


(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 16 November 2022

Kepala Bagian


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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi (Universitas Medan Area)


(Ph.D)

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rauf Aziz Miraza

NIM : 178600405

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi Industri

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah yang sudah 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 ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini 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 hukuman yang berlaku.

Medan, 16 November 2022

METERAL TEMPEL
B85AKX408735792
Rauf Aziz Miraza
178600405

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

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

Nama : Rauf Aziz Miraza
NPM : 178600405
Program Studi : Psikologi Industri
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Politeknik Penerbangan Medan.

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

Medan, 16 November 2022

Yang menyatakan



Rauf Aziz Miraza

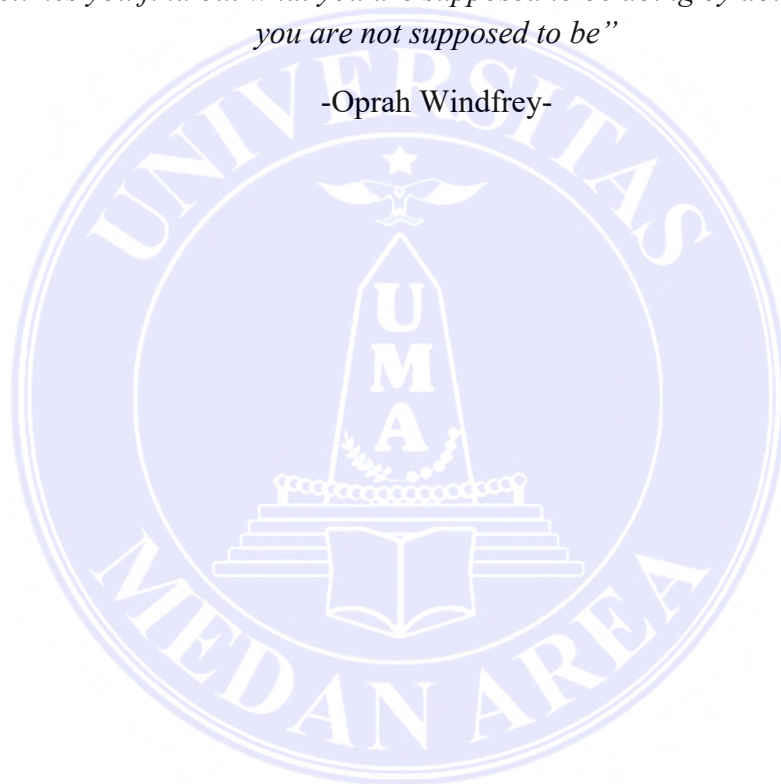
MOTTO

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, tidak ada kemudahan tanpa doa”

-Ridwan Kamil-

“Sometimes you find out what you are supposed to be doing by doing the things you are not supposed to be”

-Oprah Windfrey-



UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya dari kebodohan sampai dengan alam hidup yang penuh dengan pengetahuan, kedamaian dan kebahagiaan.

Sejalan dengan penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul : **“Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di Politeknik Penerbangan Medan”**

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintahan.

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, PhD. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi Psikolog. Selaku sebagai dosen pembimbing, segala kesabaran dan kebaikan yang diberikan selama proses membimbing, serta memberikan motivasi serta arahan yang membangun selama penyusunan skripsi.
6. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi. Selaku sebagai penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
7. Ibu Adelin Australiati Saragih, S.Psi, M.Psi Psikolog Selaku sebagai sekretaris yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
8. Seluruh dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan *performance* terbaik dalam membantu mahasiswa untuk urusan administrasi di Fakultas Psikologi Medan Area.
9. Kedua orang tua tercinta dan terkasih Ayahanda Boiman dan Ibunda Hajir Oktaria yang telah memberikan kasih sayang, dorongan, motivasi, semangat dan do'a tulus yang tiada henti bagi penulis.
10. Teman seperjuangan di kampus yang bersedia menjadi tempat bertanya penulis dalam proses studi di kampus maupun proses pengerjaan skripsi.
11. Para teman-teman seperjuangan kelas A4 stambuk 2017 yang tak bisa disebutkan namanya satu persatu, telah memberikan motivasi dan semangat dari awal perkuliahan sampai selesai studi.

12. Semua pihak yang telah membantu selama penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran sifatnya mendidik dan membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk semuanya khususnya penulis.

Medan, 16 November 2022

(Rauf Aziz Miraza)

17.860.0405



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rauf Aziz Miraza

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat Tanggal Lahir : Medan, 11 Agustus 1999

Alamat : Jl. Amal No.3 Medan

Kode Pos : 20238

Nomor Ponsel : 082275416998

Email : mirazaaziz0813@gmail.com

Formal :

- SDN 060878 Medan
- SMP Swasta Laksana Martadinata Medan
- SMA Swasta Pertiwi Medan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tidak lupa pula shalawat diiringi salam peneliti sampaikan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya dari kebodohan sampai dengan alam hidup yang penuh dengan pengetahuan, kedamaian dan kebahagiaan.

Sejalan dengan penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul :**“Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di Politeknik Penerbangan Medan”**

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan pengetahuan maupun bagi dunia perkembangan dan pemerintahan.

Medan, 16 November 2022

(Rauf Aziz Miraza)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBARAN JUDUL	i
LEMBARAN PENGESAHAN	ii
LEMBARAN PERNYATAAN	iii
LEMBARAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
UCAPAN TERIMAKASIH	vi
DAFTAR RIYAWAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Stres Kerja.....	10
1. Definisi Stres Kerja	10
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	11
3. Aspek Stres Kerja.....	12
4. Gejala Stres Kerja.....	14
B. Beban Kerja.....	16

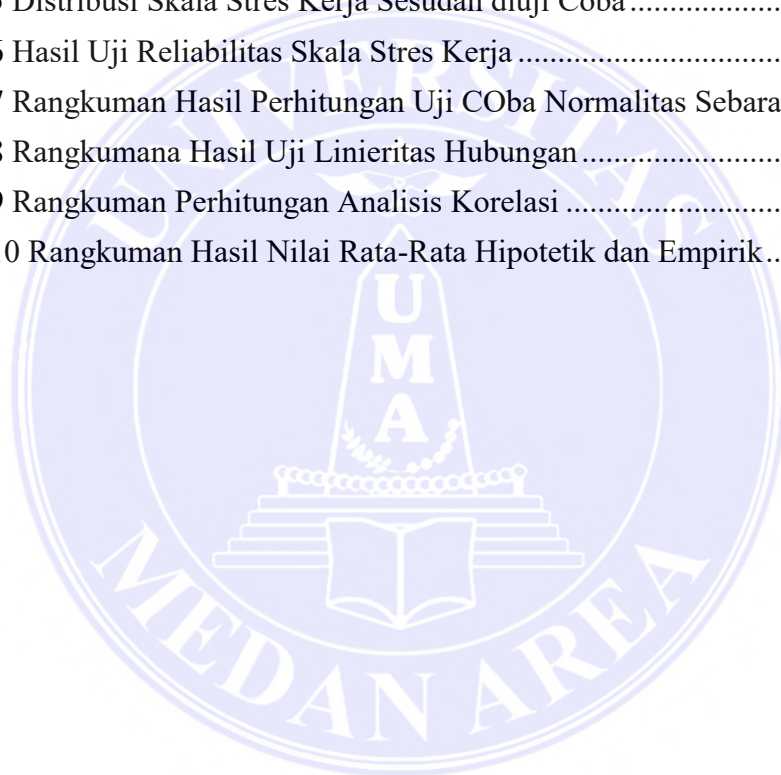
1. Definisi Beban Kerja.....	16
2. Jenis-Jenis Beban Kerja	17
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	18
4. Aspek Beban Kerja Kerja.....	20
5. Ciri-Ciri Beban Kerja.....	22
C. Karyawan	24
1. Pengertian Karyawan	24
2. Fungsi dan Peranan Karyawan.....	25
3. Kewajiban Karyawan	26
D. Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Stres Kerja	27
E. Penelitian Terdahulu	28
F. Kerangka Konseptual.....	30
G. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Tipe Penelitian.....	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
E. Alat Pengumpulan Data	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas.....	36
H. Analisis Data	36
I. Uji Asumsi Klasik.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Orientasi Kancan Penelitian	38
B. Persiapan Penelitian	38
C. Pelaksanaan Penelitian	40
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	41
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	43
F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empiri.....	46
G. Pembahasan Penelitian	48
BAB V PENUTUP	50

A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	52



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Distribusi Skala Beban Kerja Sebelum diuji Coba	39
Tabel 2 Distribusi Skala Stres Kerja Sebelum diuji Coba	40
Tabel 3 Distribusi Skala Beban Kerja Sesudah diuji Coba.....	42
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Skala Beban Kerja	42
Tabel 5 Distribusi Skala Stres Kerja Sesudah diuji Coba	43
Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja	43
Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji COba Normalitas Sebaran	44
Tabel 8 Rangkumana Hasil Uji Linieritas Hubungan	45
Tabel 9 Rangkuman Perhitungan Analisis Korelasi	46
Tabel 10 Rangkuman Hasil Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	48



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	30



DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran A Uji Validitas Dan Reliabilitas	57
Lampiran B Uji Normalitas	62
Lampiran C Uji Lenearitas	64
Lampiran D Uji Hipotesis	66
Lampiran E Surat Keterangan Penelitian.....	68



ABSTRAK

HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN DI POLITEKNIK PENERBANGAN MEDAN

Oleh:

Rauf Aziz Miraza

NIM: 178600405

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan di Politkenik Penerbangan Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Politeknik Penerbangan Medan berjumlah 105 orang, dan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala beban kerja dan skala stress kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi $p = 0,009 < 0,01$, artinya ada hubungan positif antara beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan di Politeknik Penerbangan Medan, dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,348 atau 34,8%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. Beban kerja tergolong tinggi (mean empirik= 89,06 > mean hipotetik= 60 dimana selisih nya lebih dari bilang SD= 3,695) dan untuk stress kerja tergolong tinggi (mean empirik= 67,42 > mean hipotetik= 62,5 dimana selisih nya lebih dari bilangan SD= 12,12).

Kata Kunci: Beban kerja, Stres kerja

ABSTRACT

RELATIONSHIP WORKLOAD TO JOB STRESS IN EMPLOYEES AT THE POLYTECHNIC AVIATION MEDAN

By

Rauf Aziz Miraza

NIM: 178600405

This study aims to look at the relationship of workload to job stress in employees in Medan Aviation Politkenik. The population of this study were all employees of Medan Aviation Polytechnic amounted to 105 people, and the sample in this study amounted to 50 people, sampling techniques using purposive sampling. This research method uses quantitative methods. Data collection using workload scale and work stress scale measured using Likert scale. Data analysis techniques using Product moment correlation techniques. The results showed a significant correlation value of $P= 0.009 < 0.01$, meaning that there is a positive relationship between workload to job stress in employees at Medan Aviation Polytechnic, with a coefficient of determinant (r^2) of 0.348 or 34.8%. In other words, the hypothesis is accepted. Workload is high (empirical mean= 89.06 > hypothetical mean= 60 where the difference is more than said $SD= 3.695$) and for work stress is high (empirical mean= 67.42 > hypothetical mean= 62.5 where the difference is more than the number $SD= 12.12$).

Keywords: workload, work stress

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting di dalam sebuah organisasi, apalagi organisasi dengan skala besar seperti perusahaan. Menurut (Rivai & Sagala, 2011) dengan tidak adanya manusia di dalam sebuah perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat berjalan dan bergerak menuju hal yang diharapkan. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang yang mau, siap, dan mampu memberi sumbangan kepada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rivai & Sagala (2011) jika dalam sebuah organisasi banyak SDM yang memiliki potensial berkemampuan tinggi, akan tetapi tidak mempunyai kemampuan untuk berprestasi dalam bekerja. Meskipun demikian, hal ini dapat saja terjadi, sebagai akibat jabatan yang tidak sesuai, atau karena lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga dapat membuat seseorang tidak tenang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebuah organisasi akan mengalami kerugian jika memiliki SDM yang mempunyai potensi tinggi, namun tidak mampu bekerja secara produktif.

Dengan manajemen SDM yang bersifat profesional, diharapkan individu dapat bekerja secara produktif. Tersedianya pekerja tetap dalam organisasi dapat membentuk organisasi tersebut mencapai tujuannya. Sehingga manajemen harus

mengelola dan berusaha mempertahankan SDM agar tetap terjaga (Abdullah, 2017).

Pekerjaan yang tidak berfokus pada satu kegiatan saja menjadi bahan pertimbangan peneliti ketika mengamati beban kerja pada organisasi terkait. Semakin sukar dan tinggi permintaan sebuah pekerjaan, maka semakin tinggi pula tantangan yang mesti dihadapi, dan semakin tinggi pula tingkat kompleksitas pekerjaan tersebut. Jika dihubungkan dengan pekerjaan para karyawan, yakni mereka harus merancang dan mempersiapkan sebuah bahan secara keseluruhan. Selain itu mereka juga berusaha menemukan cara baru maupun ide dari berbagai sumber untuk membuat keputusan dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik (Sulistiyandari, 2012).

Setiap karyawan dalam menghadapi dunia kerja pasti mempunyai resiko gangguan kesehatan yang disebabkan oleh akibat yang ditimbulkan dari lingkungan kerja, serta proses penerimaan diri terhadap lingkungan kerja. Gangguan kesehatan ini salah satunya adalah stres kerja. Dimana stress kerja ini muncul sebagai akibat yang dimilikinya daya tahan kerja dan juga dukungan yang kurang, baik itu dukungan dari keluarga maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Definisi stres kerja sendiri merupakan respon psikologi seseorang terhadap tuntutan di tempat kerja yang menuntut seseorang dalam beradaptasi untuk mengatasinya. Stres kerja adalah respon individu terhadap tuntutan dari pekerjaannya (Martina, 2012). Menurut Spears (2008) stres kerja sebagai reaksi individu terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan.

Luthans (2000) mengartikan stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, kondisi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stress kerja ditandai dengan adanya beberapa gejala atau ciri-ciri, diantaranya yaitu kecemasan, gampang tersinggung, sensitive, hilang konsentrasi, denyut jantung meningkat, gangguan tidur, sakit kepala, menunda pekerjaan, dan meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati (Waluyo, 2015).

Stress kerja sangat beresiko terhadap penderitanya sendiri dan juga perusahaan tempat bekerja. Efek bagi diri sendiri stress kerja mengakibatkan kesehatan psikis dan fisik yang menurun dan akan memiliki dampak secara psikis seperti malas saat bekerja, kurang semangat, kurang memiliki motivasi bekerja, dan absen bekerja. Dampak secara fisik seperti pusing saat bekerja, jantung berdebar-debar, nafas tidak teratur, dan keringat berlebihan (Manuaba, 2000). Sedangkan bagi perusahaan kerugian yang diterima adalah menurunnya hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dan juga suatu kerugian bagi perusahaan jika ada pegawai yang bolos bekerja.

Stress kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah beban kerja. Hurrel (dalam Munandar, 2001) memamparkan salah satu faktor penyebab stress kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stress adalah kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas. Beban kerja termasuk dalam cakupan tugas.

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Dilanjut oleh Dhania (2010) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

Setiap orang sudah mengalami kerja berlebihan pada suatu waktu. Permendagri No.12/2008 (Sitepu, 2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dilalui oleh suatu jabatan/unit dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu. Jika kemampuan pekerja melebihi daripada tuntutan kerja, maka akan muncul rasa bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang diberikan kepada para karyawan di kelompokkan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang tinggi (*over capacity*), dan beban kerja yang rendah (*under capacity*).

Cain (Paramitadewi, 2017) dalam jurnalnya mengartikan beban kerja merupakan suatu konsep yang banyak arti, sehingga agak sulit memperoleh kesimpulan mengenai definisi yang tepat.

Beban kerja menurut Davis dan Newstrom (Hadyanto, 2018) memiliki empat ciri, yaitu pekerjaan yang berlebihan, waktu yang terbatas, kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, dan ketidakjelasan peran

Penelitian tentang beban kerja dan stress kerja dilaksanakan oleh Wardani (2020) dengan judul “*Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada karyawan puskesmas Kediri Lombok Barat NTB*” yang mengatakan

bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitungnya sebesar 6,822 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,012.

Maharani & Budianto (2019) dengan judul penelitian "*Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam*" bahwa terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap stress kerja. Adapun beban kerja perawat inap dalm di BLUD RSUD Kota Banjar termasuk kategori sangat tinggi.

Zulmaidarleni, dkk (2019) dengan judul "*Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja pada pegawai kantor Kecamatan Padang Timur*" menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai kantor Kecamatan Padang Timur. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan akan mendorong meningkatnya stress kerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan dengan dua alasan, yakni fenomena dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang didalamnya terdapat pengelompokan penelitian yang pada akhirnya membuat peneliti memutuskan untuk mengkaji ulang penelitian bertema hubungan beban kerja dengan stress kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan pada beberapa karyawan di Politeknik Penerbangan, peneliti telah mengobservasi disalah satu bagian pengembangan usaha karyawan disana mereka mengalami kelelahan disebabkan oleh meningkatnya tuntutan pekerjaan di politeknik tersebut yang menyebabkan stress kerja pada karyawan. Stres kerja yang timbul pada karyawan politeknik

antara lain dikarenakan pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan kelelahan mental atau fisik.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan yaitu Bapak R dan Ibu T (yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya) salah seorang karyawan Politeknik Penerbangan Medan, dikatakan oleh narasumber I bahwa

“selama bekerja disini, saya sering merasakan sakit pada bagian kepala dan pusing disebabkan pekerjaan saya, belum lagi tanggungjawab di kantor ini sangat pekerjaan lainnya mesti dikerjakan”. (Wawancara tanggal 6 September 2021)

Narasumber II mengatakan bahwa :

“saya sudah hampir 7 tahun bekerja disini, ya pastilah muncul rasa stres. Apalagi belakangan ini banyak sekali tugas administrasi menumpuk, banyak hal yang saya pikirkan, mulai dari masalah dirumah. Saya jadi gampang marah, payah konsentrasi dan membuat semangat kerja menurun dan mudah merasa lelah ” (Wawancara tanggal 26 Juli 2021).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, disimpulkan bahwa karyawan mengalami stress kerja diakibatkan oleh tanggungjawab yang besar sehingga karyawan tersebut mengalami stress. Hal ini terlihat dari adanya keluhan pusing, sakit kepala, nyeri otot dan sendi, jantung berdebar, mudah marah, dan nafsu makan berkurang.

Mengacu dengan hasil wawancara dari Bapak “R” dan Ibu “T” dikatakan bahwa stres akan lingkungan kerja adalah salah satu faktor seseorang merasa tidak nyaman berada dalam suatu organisasi. Menurut Elfita, dkk (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja yang mampu mempengaruhi individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang sifatnya mengikat

antara satu dengan lainnya. Dalam organisasi lingkungan kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan kontradiksi dari hasil penelitian terdahulu, bahwa stres kerja dapat terjadi dikarenakan tingginya tingkat beban kerja yang diberikan oleh suatu pekerjaan. Dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja pada Karyawan di Politeknik Penerbangan Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak sehingga beberapa karyawan mengeluh bahkan ada yang merasa stres terhadap pekerjaannya. Dengan munculnya stres kerja dapat menyebabkan tidak terselesaikannya pekerjaan secara maksimal. Hal ini akan berdampak kepada perkembangan perusahaan. Selain itu, lingkungan pekerjaan juga berpengaruh terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Salah satu faktor penting untuk mencapai pekerjaan yang maksimal adalah lingkungan kerja yang nyaman.

Stress adalah situasi seorang individu berada pada keadaan jenuh yang sangat tinggi disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja. Pada dasarnya stres bisa terjadi pada semua orang yang bekerja dalam kondisi penuh dengan tekanan. Efek dari stres itu adalah munculnya rasa bosan, merasa tertekan, sedih, rasa sinis

terhadap orang lain, dan adanya sikap tidak berdaya seperti tidak mampu melakukan tugas baru yang diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres adalah beban kerja yang terlalu berlebihan. Beban kerja adalah sesuatu yang timbul dari hubungan antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental akibat reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Setiap pekerja merasakan beban kerja yang berbeda-beda, tergantung bagaimana persepsi seseorang mengenai pekerjaannya. Fenomena yang ditemukan dalam penelitian bahwa karyawan lebih banyak mengeluh tentang deadline pekerjaan yang terlalu singkat antara pekerjaan yang satu dengan lainnya sehingga pekerjaan tersebut menumpuk serta ada tim yang tidak kooperatif.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan masalah dan keterbatasan peneliti, maka masalah yang disebutkan dalam identifikasi masalah diatas dibatasi hanya pada variabel prediktor. Variabel prediktor dalam penelitian korelasional adalah variable yang digunakan untuk memprediksi. Dalam penelitian ini yaitu hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan di Politeknik Penerbangan Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah dituliskan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini

adalah apakah terdapat hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan di Politeknik Penerbangan Medan.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan di Politeknik Penerbangan Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stress kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para karyawan Politeknik Penerbangan Medan mencegah timbulnya stres kerja

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Kondisi individu itu baik berupa fisik ataupun psikis yang mengalami berbagai masalah akan memiliki perbedaan antara satu dengan yang lainnya. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh stimulus-stimulus yang ada dan daya tahan yang dimiliki seseorang yang berbeda. Luthans (2006) mengartikan stress sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak membuat tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stress kerja adalah respon psikologis seseorang terhadap tuntutan ditempat kerja yang menuntut individu untuk mampu beradaptasi dalam mengatasinya. Stress kerja adalah respon seseorang terhadap tuntutan dari pekerjaannya (Martina, 2012). Menurut Munandar (2008) stress kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal. Reaksi yang dapat terjadi yakni dapat berupa reaksi fisik, psikologis atau tingkah laku.

Robin (Supardi, 2007) menyebutkan bahwa stress kerja sebagai kondisi dinamis yang mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, dan keinginan dan hasil yang didapat sangatlah penting namun tidak bisa dipastikan.

Spears (2008) mengartikan stress kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang bersifat merugikan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan tanggapan atau respon dan reaksi psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerja yang bisa berupa tekanan yang berlebihan atau tuntutan kerja sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau kejadian yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terjadinya stress kerja yang dialami individu pasti tidak terlepas dari beberapa bentuk faktor-faktor penyebab yang bisa jadi berasal dari dalam diri orang tersebut atau berasal dari luar yakni berupa faktor dari lingkungan dan keadaan sekitar.

Menurut Mangkunegara (2000) penyebab stress kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu yang sempit, pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, konflik kerja, perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

Handoko (2000) memamparkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering dapat menyebabkan stress bagi para pegawai, diantaranya adalah :

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervise yang kurang baik
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik mengenai pelaksanaan kerja yang tidak memadai

- f. Kemenduaan peranan
- g. Frustrasi
- h. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- i. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai
- j. Berbagai bentuk perusahaan

Sedangkan menurut Cooper (Munandar, 2008) dalam psikologis kesehatan, faktor-faktor baik itu berupa fisik maupun psikis yang berhubungan dengan stress kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tuntutan tugas
- b. Peran individu dalam organisasi
- c. Pengembangan karir
- d. Hubungan dalam pekerjaan
- e. Struktur dan iklim organisasi
- f. Tuntutan dari luar organisasi
- g. Karakteristik individu

Dari beberapa pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah beban kerja, waktu yang mendesak, banyaknya tuntutan tugas, iklim kerja yang kurang aman, dan hubungan antara pegawai dengan pemimpin perusahaan yang kurang baik.

3. Aspek Stres Kerja

Menurut Robbin (2006) aspek-aspek stress kerja terdiri dari tiga aspek, diantaranya:

- a. Pertama fisiologis, hal ini dapat dilihat dari orang yang terkena stress anatara lain adalah sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energy.
- b. Kedua adalah psikologis yang meliputi ; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-maraha, bingung, dan kebosanan.
- c. Ketiga adalah perilaku yang meliputi; mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji, suka mencari kesalahan orang lain, sering absen, tidur tidak teratur, dan meningkatnya penggunaan minuman keras.

Menurut Braham (Handoyo, 2001) aspek-aspek stress kerja adalah sebagai berikut :

- a. Fisik, yakni sulit tidur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada leher terasa tegang, keringat yang berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, dan kehilangan energy.
- b. Emosional, yakni marah-maraha, gampang tersinggung dan terlalu sensitive, gelisah dan cemas, suasana hati berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yakni mudah lupa, kacau pikiran, daya ingat berkurang, sulit untuk focus, suka melamun yang berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan terhadap orang lain menurun, mudah ingkar janji pada orang lain, senang mencari

kesalahan orang lain, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja ditandai dengan gejala-gejala fisik, psikologis, perilaku, emosi, intelektual, dan interpersonal.

4. Gejala Stres Kerja

Setiap individu yang mengalami stress, mempunyai gejala yang berbeda-beda dan sangat bervariasi tergantung bagaimana penerimaan diri terhadap stressor-stresor yang ada. Menurut Robbins (2001), gejala stress pada umumnya dapat digolongkan menjadi tiga kategori umum :

a. Gejala fisiologikal

Stress dapat menciptakan perubahan metabolisme dalam tubuh, mempercepat detak jantung dan sesak nafas, menaikkan tekanan darah, mudah sakit kepala dan serangan jantung.

b. Gejala psikologikal

Rasa tidak puas terhadap pekerjaan adalah efek psikologikal yang paling jelas akan stress. Namun, stress menampakkan bentuknya dalam keadaan psikologikal yang lain seperti merasa tegang, gelisah, gampang marah, cepat bosan, dan suka menunda suatu hal.

c. Gejala perilaku

Perilaku yang meliputi perubahan dalam produktivitas kerja, sering lupa, perubahan pola makan, menjadi perokok, atau mengkonsumsi alcohol, berbicara dengan cepat, perasaan gelisah, dan tidur tidak teratur.

Menurut Cooper dan Straw (1995) menyebutkan ada beberapa gejala pada stress kerja antara lain :

- a. Menurunnya kepuasan kerja
- b. Prestasi kerja menurun
- c. Hilangnya semangat dan energy dalam bekerja
- d. Pengambilan keputusan tidak optimal
- e. Komunikasi tidak lancar
- f. Kreatifitas dan inovasi kurang
- g. Terfokusnya perhatian ke tugas-tugas yang justru tidak produktif

Sedangkan gejala stress kerja menurut Coy (Anantan, 2009) adalah sebagai berikut :

- a. Physical problem, mencakup penyakit dan gangguan kesehatan seperti kadar gula naik, denyut jantung naik, tekanan darah naik, dan kolesterol.
- b. Psychological problem, mencakup reaksi-reaksi yang dapat muncul seperti kesulitan berkonsentrasi, mudah marah, kesulitan untuk santai, perasaan gelisah, kebosanan, depresi, kekecewaan, harga diri rendah, dan perasaan terpencil.
- c. Behavior problem, mencakup penarikan diri dari lingkungan disebabkan adanya kesulitan menjalin hubungan dengan orang lain dan biasanya dilampiaskan dengan obat penenang, mabuk-mabukan, dan merokok terus menerus.
- d. Cognitive problem, yang mencakup kemampuan pengambilan keputusan yang rendah, dan sulit berkonsentrasi dalam pekerjaan.

- e. Organizational problem, mencakup tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas dalam pekerjaan menurun, produktivitas menurun, sehingga berakibat tingkat absen dan turn over pekerjaan meningkat.

Dari jabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala yang terjadi karena stress kerja adalah menurunnya kepuasan kerja, prestasi kerja menurun, hilangnya semangat dan energy bekerja, pengambilan keputusan tidak optimal, komunikasi tidak lancar, kreatifitas dan inovasi kurang, dan terfokusnya perhatian ke tugas-tugas yang justru tidak produktif.

B. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Menurut Permendagri No.12 Tahun 2008 beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang harus dilalui oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja merupakan suatu intensitas dari pekerjaan yang meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, serta tanggungjawab yang harus di lalui (Sari & Putu, 2014).

Kelebihan beban kerja menurut pendapat McIntosh (2010) merupakan situasi dimana seseorang dihadapkan pada kewajiban yang telah diberikan dan diminta untuk melakukan sesuatu dibatas kemampuannya dengan waktu yang tersedia. Pengertian beban kerja terbagi menjadi dua yakni beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif menunjukkan adanya jumlah

pekerjaan yang harus dilakukan sedangkan beban kerja kualitatif berhubungan dengan kesulitan yang dihadapi (Sari & Putu, 2014).

Berdasarkan definisi diatas, disimpulkan bahwa beban kerja adalah kondisi yang dialami oleh setiap individu yang mempunyai aktivitas. Beban kerja yang dialami oleh individu berbeda-beda tingkatan.

2. Jenis-Jenis Beban Kerja

Jenis-jenis beban kerja menurut Santoso (2015) adalah sebagai berikut :

a. Beban kerja individu (BKU)

Total waktu yang digunakan oleh para pemegang jabatan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok, tambahan, dan tugas lainnya pada suatu jabatan.

b. Beban kerja jabatan (BKJ)

Total waktu yang digunakan untuk menyelesaikan semua tugas pokok pada suatu jabatan.

c. Beban kerja unit (BKU)

Total waktu yang digunakan untuk menyelesaikan seluruh tugas pokok dari seluruh jabatan pada suatu unit kerja.

Sementara menurut Koesomowidjojo (2017) ada dua jenis beban kerja yaitu :

- a. Beban kerja kuantitatif adalah menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan setiap jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggungjawab atas pekerjaan yang diampunya

- b. Beban kerja kualitatif merupakan mampu atau tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan jenis-jenis beban kerja ada 3 yaitu beban kerja individu, beban kerja jabatan, beban kerja unit, beban kerja kuantitatif, dan beban kerja kualitatif.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Mamaba (Fajriani & Saptiari, 2015) adalah sebagai berikut ini :

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stessor*) meliputi :
 1. Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, sikap kerja, kondisi kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang didapat, dan rasa tanggungjawab pekerjaan.
 2. Organisasi kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pemberian upah, model struktur organisasi, dan pelimpahan tugas dan wewenang.
 3. Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja secara fisik, lingkungan kimiawi, biologis, dan psikologis.
- b. Faktor internal yakni faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi jenis kelamin, usia, status gizi, ukuran tubuh, motivasi, kesehatan, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawita dan Hubeis (2007) adalah sebagai berikut :

1. Faktor intrinsik

Faktor personal atau individual yakni pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

2. Faktor ekstrinsik

Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.

3. Faktor tim, terdiri dari aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh teman dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor system, meliputi system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

5. Faktor situasional, yang terdiri dari tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Koesomowidjojo (2017) perusahaan harusnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu :

1. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatic) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis)

2. Faktor eksternal

Faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti : lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, orientasi kerja.

Berdasarkan hal diatas, dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja, yakni faktor eksternal yang terdiri dari tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja, dan faktor internal yaitu reaksi dari beban kerja eksternal.

3. Aspek Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (Astianto, 2014) aspek beban kerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor tuntutan tugas (task demands)

Faktor tuntutan tugas yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b. Usaha atau tenaga (effort)

Adalah suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

c. Performance

Sebagian besar studi tentang beban kerja memiliki perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Menurut Ambar (Apriani, 2013) aspek-aspek dalam beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Aspek tugas-tugas yang mesti dikerjakan, apakah tugas tersebut sesuai dengan kemampuan dan kompetensi dasar pada karyawan. Jika tugas yang diterima seorang karyawan berbeda dengan kemampuan, hasilnya tidak akan maksimal.
- b. Aspek dukungan seseorang atau sekelompok orang yang mengerjakan tugas-tugas tersebut. Apakah seseorang yang mengerjakan tugas tersebut memperoleh dukungan dari lingkungan dan fasilitas sekitar atau tidak dalam upaya menyelesaikan tugas yang dikerjakannya dengan dukungan yang baik, maka hasilnya akan maksimal.
- c. Aspek waktu dan kondisi yang digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut. Apakah waktu yang diberikan sesuai dengan bobot pekerjaan yang diterima oleh seseorang karyawan atau tidak. Tidak seimbangya bobot kerja dengan waktu akan menyebabkan beban kerja yang tinggi dan karyawan akan mengalami stres.

Sedangkan menurut Suci Koesmowidjojo (2017) aspek beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan

Maksudnya adalah seorang individu mampu memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

b. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu sesuai dengan aturan akan mengurangi beban kerja karyawan. Namun ada beberapa organisasi yang tidak memiliki aturan sehingga kerja yang diberikan cenderung berlebihan.

c. Target kerja yang harus dicapai

Target yang telah ditetapkan akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan

d. Lingkungan kerja

Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan hal diatas, peneliti dapat menyimpulkan aspek-aspek beban kerja terdiri dari faktor tuntutan tugas (task demand), usaha atau tenaga (effort), performance, dukungan, waktu, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target kerja, dan lingkungan kerja.

4. Ciri-Ciri Beban Kerja

Beberapa ciri-ciri beban kerja menurut Davis dan Newstrom (Hadyanto, 2018) adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan yang berlebihan (*work overload*)

Pekerjaan berlebihan akan membutuhkan tenaga yang banyak dan kemampuan maksimal dari seseorang. Biasanya yang dimaksud dengan beban

kerja yang berlebihan adalah suatu pekerjaan yang sifatnya memberi tekanan yang dapat menyebabkan ketegangan.

b. Waktu yang terbatas (*time urgency*)

Waktu yang terbatas ketika akan menyelesaikan tugas, merupakan hal yang sifatnya memberi tekanan. Jika suatu tugas diselesaikan dengan cara terburu-buru efek yang ditimbulkan adalah besarnya kemungkinan kesalahan serta merugikan seseorang.

c. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (*Inadequate authority to match responsibilities*)

Kurangnya timbal balik yang diberikan atas prestasi kerja yang sudah dilakukan akan berakibat munculnya ketidakpuasan kerja pada diri seseorang. Timbal balik biasanya berbentuk pujian ketika pekerjaan dilakukan dengan baik, dan menerima kritik serta saran untuk hasil kerja yang telah selesai dilakukan.

d. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)

Pekerja harus mengetahui tujuan dari pekerjaannya, apa yang diharapkan untuk diselesaikan dan tanggungjawab dari pekerjaannya agar pekerja menghasilkan sesuatu yang baik dalam bekerja. Ketidakjelasan peran bisa saja terjadi karena kurangnya informasi dan status kerja yang tidak sesuai.

Sementara menurut Harry (Tawaka, 2011) ciri-ciri beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Time load yakni menunjukkan jumlah waktu yang ada dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas

- b. Mental effort, yakni banyaknya usaha mental dalam menjalankan suatu pekerjaan.
- c. Psychological stress load, yaitu menunjukkan resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa beban pekerjaan secara umum dikatakan sebagai fenomena karena pekerjaan tersebut menuntut karyawan untuk bekerja keras sehingga karyawan tersebut tidak memiliki waktu istirahat.

C. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut undang-undang Nomor 14 tahun 1969 mengenai kebutuhan pokok tenaga kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar kerja dengan tujuan menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal yang sama berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 2 UU No. 13 tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melaksanakan dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan adalah kekayaan dalam suatu perusahaan. Kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan jika tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah komunikasi. Karyawan bertanggungjawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki tugas yang berkaitan dengan publiknya mesti memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi khalayak, karena khalayak yang memiliki kepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan.

Khalayak dibagi menjadi khalayak internal yakni mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya. Sedangkan khalayak eksternal yakni khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, investor, dan pemerhati lingkungan. Saat ini semua pesan yang akan disampaikan tidak dapat dilakukan secara menyeluruh ke semua orang.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Baik tidaknya suatu perusahaan tergantung kepada para karyawannya.

2. Fungsi dan Peranan Karyawan

Karyawan dalam perusahaan mempunyai fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan, diantaranya :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan
- b. Menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan
- c. Bertanggungjawab pada hasil produksi
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan (Soedarjadi, 2009)

Sebagai karyawan perusahaan mesti mempunyai kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggungjawabnya yang berhubungan dengan

publiknya. Salah satu tugasnya adalah memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam mempercayai atau menerima apa yang disarankan oleh karyawan yang sudah mempunyai pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Berdasarkan hal diatas, peneliti menyimpulkan bahwa fungsi dan peranan karyawan adalah bertanggungjawab atas apa yang dikerjakannya agar perusahaan yang sedang dijalani dapat berjalan dengan lancar.

3. Kewajiban Karyawan

Dalam perusahaan karyawan mempunyai kewajiban yang harus dilaksanakan, yaitu :

a. Melaksanakan pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut untuk mempunyai dedikasi dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya. Karyawan harus mendahulukan pekerjaannya dibandingkan dengan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan salah satu kewajiban yang nantinya akan memperoleh hasil yang maksimal.

b. Kepatuhan pada aturan perusahaan

Setiap perusahaan ada aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban semua pihak harus patuh dan taat agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan ketenangan kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin baik adalah dengan terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan karyawan harus menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan memperoleh hasil yang maksimal.

D. Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Beban kerja yang berlebihan timbul akibat adanya kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Munandar (2008) mengatakan bahwa beban kerja yang berlebihan secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik itu fisik maupun mental, dan ini merupakan sumber stress kerja.

Beban kerja yang sedikit atau kurang, adalah akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang diperoleh dan akan diselesaikan, yang dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja yang ditentukan, dan hal ini juga akan menjadi pembangkit stress. Pekerjaan yang sedikit dibebankan setiap hari, dan dapat mempengaruhi beban mental atau psikologis bagi tenaga kerja. Berdasarkan pendapat Munandar (2008) bahwasanya beban kerja yang sedikit, disebabkan oleh tenaga kerja tidak diberikan peluang untuk menggunakan keterampilan yang diterimanya atau untuk mengembangkan potensinya secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil penelitian Haryati (2013) mengenai beban kerja dan stress kerja pada perawat di Instalasi gawat darurat RSUD kabupaten Semarang yang dilakukan terhadap 29 responden dengan hasil yang dirasakan sebagian

besar adalah tinggi sebanyak 27 responden (93,1%), dan stress kerja yang ada termasuk dalam stress kerja yang sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Diperoleh bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja perawat di RSUD kabupaten Semarang.

Berot (2015) telah melaksanakan penelitian mengenai beban kerja dan stress kerja pada perawat di RSI Siti Rahmah dalam tesisnya yang dilaksanakan pada 69 perawat yang terdiri dari 20 perawat penyakit dalam, 21 perawat pada bagian bedah, 14 perawat di ruang anak, dan 14 perawat di ruang kebidanan. Hasil penelitian menyatakan bahwa rata-rata tingkat beban kerja dalam kategori ringan dan stress kerja pada kategori sedang.

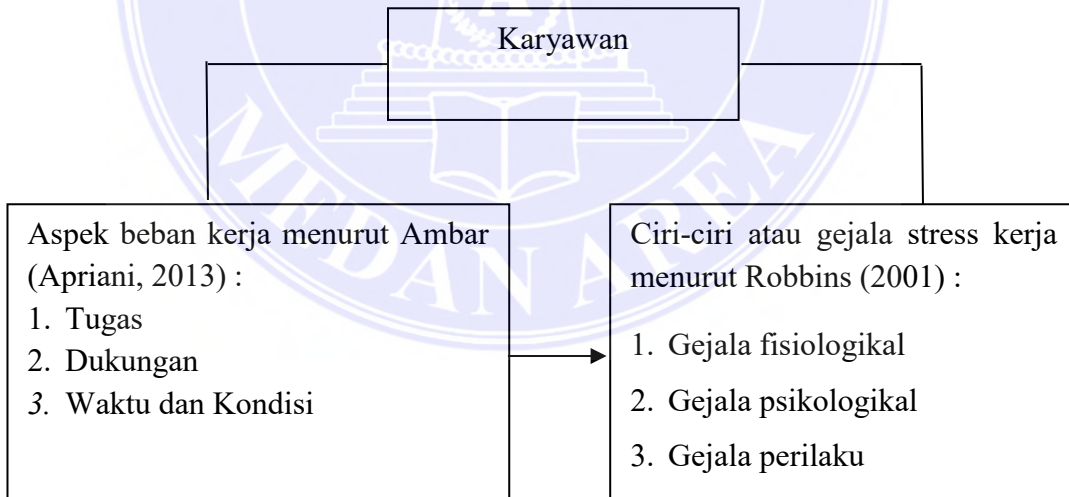
E. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rosyia Wardani (2020)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada karyawan puskesmas Kediri Lombok Barat NTB	Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil perhitungan data dengan SPSS bahwa nilai thitung tersebut lebih besar dari pada ttabel ($6,822 > 2,012$)
2	Rahmi Maharani dan Apri Budianto (2019)	Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yaitu dari beban kerja ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke stress kerja
3	Zulmaidarleni, Rini Sarianti, Yuki Fitria (2019)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

		stress kerja pada pegawai kantor kecamatan padang timur	terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai akan mendorong meningkatnya stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur dan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin lengkap lingkup kerja fisik yang disediakan di lingkungan kerja akan mendorong menurunnya stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur.
4	M.K. Raharja dan K.K. Heryanda (2021)	Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi	ada pengaruh yang signifikan antara Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Buleleng.

		<p>Variabel lingkungan kerja sebagai variabel prediktor moderasi. Strategi dalam mengurangi stres kerja pegawai ketika mengatasi masalah sudah dilakukan dengan berbagai cara mulai menghibur dirinya sendiri dengan menggunakan gadgetnya, menghibur dirinya dengan berkumpul dan bermain sambil berolahraga bersama rekan kerjanya</p>
--	--	--

F. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan serta penelitian-penelitian yang mendukung maka hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Politeknik Penerbangan Medan. Dengan mengasumsikan semakin tinggi tingkat beban kerja para karyawan maka semakin tinggi pula stress kerja para karyawan tersebut, sebaliknya semakin rendah tingkat beban kerja para karyawan maka semakin rendah pula tingkat stres kerja para karyawan di Politeknik Penerbangan Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang dilakukan secara kuantitatif. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hasil penelitian yang ada (Suryati, 2013).

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui korelasi antara dua atau lebih variabel baik pola, bentuk, arah, maupun kekuatan hubungannya, maka jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatori (Silalahi, 2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel bebas : beban kerja
2. Variabel terikat : stres kerja

C. Definisi operasional variabel penelitian

Definisi operasional merupakan definisi yang berdasarkan pada karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati sehingga membuka kemungkinan bagi orang lain untuk melakukan hal yang sama dan dapat diuji orang lain.

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Stres kerja

Stres kerja diartikan sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dirasakan, terlibatnya emosi yang tinggi, dan tingginya standar keberhasilan pribadi.

2. Beban kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari individu yang mempunyai karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam lingkup penelitian (Sugiarto, 2017). Kemudian Supriyanto & Maharani (2013) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Politeknik Penerbangan Medan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 105 orang

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari

semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel (Supriyanto & Maharani, 2013). Sebagaimana dikemukakan oleh Baley (Mahmud, 2011) yang mengatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan tetap
- 2) Lama kerja diatas tiga tahun

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, yakni pengambilan sampel dengan berdasarkan pada yang memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel (Suliyanto, 2018). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti memilih teknik *purposive sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

E. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana sumber data utama adalah data skala/kuesioner yang telah disebarakan penulis kepada 50 orang responden, lalu diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa narasumber.

1. Skala

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini salah satunya menggunakan skala yang disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga nantinya data yang didapat akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan menggunakan skala (kuesioner) adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Skala yang diberikan langsung kepada responden berjumlah 50 buah.

F. Metode Pengumpulan Data

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert. Penggunaan skala ini dengan tujuan untuk mengukur setuju atau tidak setuju responden untuk setiap pernyataan yang disampaikan oleh peneliti. Pengolahan data skala likert termasuk dalam skala interval.

Untuk memberikan skor skala kategori likert, jawaban diberi bobot atau disamakan dengan nilai kuantitatif 4,3,2,1 untuk empat pilihan pernyataan positif dan 1,2,3,4 untuk pernyataan bersifat negatif. Selain itu peneliti dapat menggunakan pilihan ganjil, seperti 5,4,3,2,1 atau pilihan genap seperti 4,3,2,1 (Sukardi, 2019).

Skala likert pada penelitian ini menggunakan pilihan ganjil 1,2,3,4,5 dengan arti 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

G. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiarto (2017) mengatakan bahwa uji validitas menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap makna atau isi sebenarnya yang diukur. Validitas dalam penelitian ini mempresentasikan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

2. Uji Realibilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel, jika dapat menghasilkan data yang konsisten. Artinya, sampai berapa kali pun pengulangan yang dilakukan dengan instrumen yang sama, kesimpulan yang diperoleh tetap sama, walaupun angka nominal yang diperoleh berbeda (Sugiarto, 2017).

H. Analisis Data

Teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah analisa statistik dengan rumus korelasi product moment correlation, dapat digunakan alat untuk menganalisis data ialah menggunakan program SPSS. Salah satu rumus product moment correlation ini sebagai berikut:

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini ialah:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)\}(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- R_{xy} = Koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria
 X = Skor masing-masing responden variabel X (tes yang disusun)
 Y = Skor masing-masing responden variabel Y (tes kriteria)
 N = Jumlah responden

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Umar (2011:181) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal

2. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity* $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode korelasi product moment dari Pearson, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja. Dapat dilihat dari koefisien ($r_{xy} = 0,348$ dan kriteria $P = 0,009 < 0,01$). Maka dapat diartikan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stress kerja.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,121$. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan beban kerja kepada stress kerja sebesar 12,1%.
3. Mean hipotetik yang diperoleh dari 25 butir aitem untuk mengungkapkan stress kerja adalah 62,5 dengan nilai mean empiric stress kerja 67,42.
4. Mean hipotetik yang diperoleh dari 24 butir aitem untuk mengungkapkan beban kerja adalah 60 dengan nilai empiric beban kerja 89,06.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi karyawan

Bagi karyawan hendaknya lebih menjaga hubungan baik dengan karyawan lain dan lebih menghargai antara para karyawan. Agar para karyawan tidak stress, alangkah baiknya sesekali melakukan kegiatan *refreshing*, seperti *familygathering*, naik gunung, berlibur ke pemandian, dan lain sebagainya. Karyawan diusahakan mampu membuat politeknik penerbangan menjadi salah satu pilihan kampus terbaik dengan mempromosikan ke pihak-pihak terkait.

2. Bagi kepala bidang karyawan

Bagi kepala bidang disarankan untuk lebih memperhatikan hubungan antara karyawan sehingga stress kerja karyawan dapat diminimalisir dan tidak mengganggu produktivitas karyawan dengan cara memberikan *jobdesk* pekerjaan secara jelas dan adil. Kepala bidang juga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga nantinya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satunya dengan memberikan kompensasi jika karyawan berkerja lembur.

3. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti lain yang ingin meneliti stress kerja hendaknya turut memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stress kerja, seperti faktor psikologis, lingkungan, dan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. 2015. *Partial Least Square (PLS) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Abdullah, Husaini. 2017. *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Jurnal Warta*. Edisi:51. 1829 – 7463
- Alifandi, Yanuar. 2016. *Kelelahan Emosi (Emotional Exhaustion) Pada Mahasiswa Yang Bekerja Paruh Waktu (Studi Pada Mahasiswa Universitas Negeri Semarang Yang Bekerja Paruh Waktu)*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Anantan, Lina. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung : Alfabeta.
- Apriani, D., Nurazi R., dan Praningrum. 2013. Analisis Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional. Bengkulu: Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 15, No. 1: 2
- Astianto, A, dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(7), 1-17
- Cooper, Cary L., and Travers, Cheryl J. 2012. *Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession*. eBook : Document. English. Hoboken : Taylor and Francis.
- Cooper dan Straw. 1995. *Stres Manajemen yang Sukses dalam Sepekan*. Jakarta : Kesaint Banc
- Departemen Dalam Negeri. 2008. Permendagri No. 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta.
- Dhania, Dhini R. 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, Vol 1(1), 15-23.
- Elfita, Rifa., Zulhaini., dan Mailani, Ikrima. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi*. *Jurnal AL-HIKMAH*. Vol 1, No 1.

- Fajriani, A., & Septiari, D. 2015. Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan : Efek Mediasi *Burnout*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadyanto, Jessica K. 2018. *Pengaruh Komitmen Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Keinginan. Berpindah Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Sunson Textile Manufacturer di Kabupaten Bandung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia
- Hakanen, J. J., & Koivumaki, J. 2014. Engaged or Exhausted- How Does It Affect Dentist's Clinical Productivity. *Journal Burnout Research*. Vol. 1 (12-18).
- Handoko, H.T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta : BPFE
- Handoyo, S. 2001. Stres Pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*. Surabaya. Universitas Airlangga
- Hikmatullah, F. 2016. *Hubungan Employee Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Divisi IT*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Volume 9. No. 1.
- Indilusiantari, V., Meliana I.A. 2015. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Syndrome Pada Pegawai Di Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Jakarta Selatan Tahun 2015*. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 7(1). Universitas M.H. Thamrin.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Kusuma, Aster A. dan Soesaty, Yoyok. 2014. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2 Nomor 2.
- Kusumawati, D. Dan Istiqomahi, K. 2021. *Analisis Beban Kerja Dengan Burnout Syndrom Pada Perawat*. *Jurnal Keperawatan*. 13 (1), 153-162.
- Lianto, E. N. 2019. *Suara Psikologi untuk Insan Indonesia*. J: Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behaviour*, Eight Edition, New York

- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Mangkuprawita, S. & Hubeis, A.V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Manuaba. 2000. *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya : Guna Widya
- Martina, Anggra. 2012. *Gambaran tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit paru Dr. Moehamad Goenawan Partowidgyo Cisarua Bogor (RSPG)*. Depok. Skripsi. Fakultas Ilmu Keperawatan. Universitas Indonesia.
- Marulitua, J. 2019. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Burnout Syndrome Pada Perawat RSUD Dr. Pringadi Kota Medan*. Skripsi. Univeritas Medan Area.
- McIntosh, P. 2010. *Action Research And Reflective Practice. Creative And Visual Methods To Facilitate Reflection And Learning*. London & New York: Routledge.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Munandar. 2001. *A.S. Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : UI Press
- _____. 2008. *A.S. Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Pangesti, A. A. 2012. *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Terjadinya Burnout*. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 3.
- Paramitadewi, K.F. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 6 (6), 3370-3397.
- Rahman, U. 2007. *Mengenal Burnout Pada Guru*. *Lentera Pendidikan*, 10 (2), 216-27.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. 2019. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media
- Rivai, V., & Sagla, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo

- Rozabiyah, L. 2019. *Pengaruh Kualitas Informasi dan Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Mahasiswa Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Tesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Riggio, Ronald E. 2013. *Introduction to industrial/organizational psychology (6th ed)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Organizational Behaviour). Jakarta : PT.Prehalindo.
- _____. 2001. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. (Alih bahasa oleh Halida dan Dewi Sartika). Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga
- Santoso, Y. 2015. *Organization Design and Job Analysis-Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Silalahi, U. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sitepu, Agripa T. 2013. *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*. 1(4): 1123-1133.
- Soedarjadi, 2009, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*.,Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Spears, A. 2008. *Work Related Stres*. Victoria : Health and Safety. Executif Inc.
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sukardi. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyandari dan Karsidi. 2012. *Peran Motivasi dan Kompleksitas Pekerjaan dalam Mendorong Perilaku Kreatif Dosen Perguruan Tinggi di Wilayah Kota Purwokerto*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 11. Nomor 01.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sunyoto, D. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Caps
- Supardi. 2007. *Analisa Stres Kerja pada kondisi dan beban kerja perawat dalam klasifikasi pasien di ruang inap rumah sakit tingkat II Putri hijau Ksdam I/Bb Medan*. *Jurnal Penelitian Pascasarjana Magister Psikologi*. Universitas Sumatera Utara. Medan

- Supriyanto, Achmad S., & Maharani, V. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Suryandari, Savitri. 2016. *Pengaruh Burnout dan Self Esteem Terhadap Kinerja Guru*. INOVASI. XVIII (1), 37-43. Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
- Tawaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Harapan Press : Solo
- Suryati, Resti D. 2013. *Pengaruh Pelayanan dan Kemampuan Manajerial Pengurus terhadap Efektivitas Organisasi Koperasi Sekunder (Studi Kasus pada Anggota Koperasi Pemuda Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia
- Waluyo, M. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Wijayanti, Putri Martina. 2010. *Analisis Hubungan Auditor-Klien: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Auditor Switching di Indonesia*. Jurnal Sarjana Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro





Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Beban Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90.3400	103.821	.281	.872
VAR00002	90.5400	99.886	.520	.865
VAR00003	90.3600	101.460	.459	.867
VAR00004	90.3400	102.270	.394	.869
VAR00005	90.4400	100.088	.596	.863
VAR00006	90.3800	104.159	.358	.869
VAR00007	90.3000	102.418	.427	.868
VAR00008	90.1000	107.480	.163	.874
VAR00009	90.2800	106.124	.229	.872
VAR00010	90.6600	101.168	.464	.867
VAR00011	90.4400	103.231	.492	.866
VAR00012	90.8200	101.089	.427	.868
VAR00013	89.9800	107.040	.252	.871
VAR00014	90.1000	104.827	.366	.869
VAR00015	90.2600	101.013	.485	.866
VAR00016	89.9600	105.509	.318	.870
VAR00017	90.2400	105.941	.340	.870
VAR00018	90.3600	100.439	.674	.862
VAR00019	90.2200	100.053	.564	.864
VAR00020	90.3200	105.651	.331	.870
VAR00021	90.2400	101.329	.548	.865
VAR00022	90.3000	105.439	.305	.870
VAR00023	90.4600	105.641	.341	.870
VAR00024	89.8800	104.108	.399	.868
VAR00025	90.5000	102.622	.506	.866
VAR00026	90.0400	105.141	.352	.869
VAR00027	90.2200	100.624	.567	.864
VAR00028	90.1000	103.602	.482	.867
VAR00029	90.2400	106.186	.298	.870
VAR00030	90.1800	109.253	.064	.875

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	30



Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	91.4000	103.143	.248	.888
VAR00003	91.5600	98.456	.563	.881
VAR00004	91.4400	100.415	.423	.884
VAR00005	91.3400	99.821	.480	.883
VAR00006	91.5200	98.908	.575	.881
VAR00007	91.4000	100.980	.507	.882
VAR00008	91.3800	102.036	.347	.886
VAR00009	91.1800	105.293	.190	.888
VAR00010	91.3600	102.439	.361	.885
VAR00011	91.6600	98.964	.549	.881
VAR00012	91.5000	102.255	.436	.884
VAR00013	91.8600	98.939	.433	.884
VAR00014	91.1000	103.765	.345	.885
VAR00015	91.2200	101.481	.454	.883
VAR00016	91.3800	97.383	.574	.880
VAR00017	91.0800	102.320	.392	.885
VAR00018	91.3600	102.398	.456	.884
VAR00019	91.4200	99.024	.675	.879
VAR00020	91.2800	99.512	.502	.882
VAR00021	91.3800	104.689	.266	.887
VAR00022	91.3000	100.296	.517	.882
VAR00023	91.4200	103.514	.286	.887
VAR00024	91.5800	102.861	.389	.885
VAR00025	91.0000	101.102	.459	.883
VAR00026	91.6200	100.118	.531	.882
VAR00027	91.1600	101.647	.452	.883
VAR00028	91.3000	99.724	.535	.882
VAR00029	91.2200	101.685	.462	.883
VAR00030	91.3600	103.745	.318	.886
VAR00031	91.3000	106.173	.135	.889

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	30





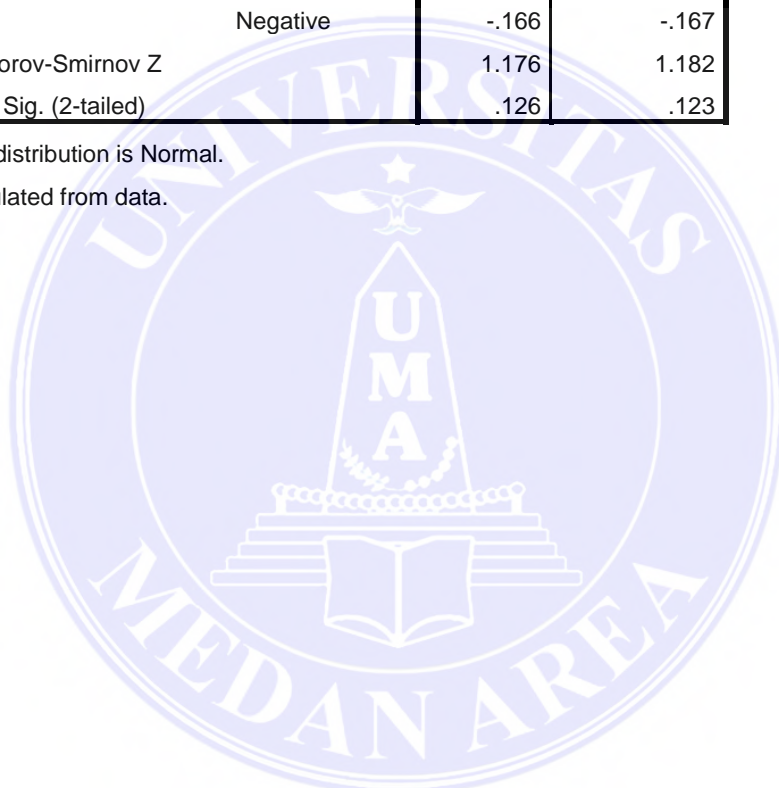
LAMPIRAN B
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Burnout	Beban Kerja
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	67.42	89.06
	Std. Deviation	12.122	3.695
	Absolute	.166	.167
Most Extreme Differences	Positive	.099	.140
	Negative	-.166	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.176	1.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126	.123

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Beban Kerja * Burnout	(Combined)		2912.955	17	171.350	1.570	.132
	Between Groups	Linearity	776.020	1	776.020	7.110	.012
		Deviation from Linearity	2136.935	16	133.558	1.224	.304
		Within Groups	3492.825	32	109.151		
		Total	6405.780	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Beban Kerja * Burnout	.348	.121	.674	.455



LAMPIRAN D
UJI HIPOTESIS


Correlations

		Burnout	Beban Kerja
Burnout	Pearson Correlation	1	.364**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	50	50
Beban Kerja	Pearson Correlation	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	50	50

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





 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360198, 7368878, 7364348 ✉ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II Jalan Gattabodi Nomor 79 / Jalan Sei Selayang Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 ✉ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medan@uma.ac.id

Nomor : 484/FPSI/01.10/IV/2022 12 April 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kabag
 Politeknik Penerbangan Medan
 di
 Tempat

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

Nama	Rauf Aziz Miraza
NPM	178600405
Program Studi	Ilmu Psikologi
Fakultas	Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di Politeknik Penerbangan Medan, Jl. Penerbangan No. 85 Jamin Ginting KM B.5 Sempakata Medan Selayang guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Di Politeknik Penerbangan Medan"**

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

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


 An Dekan, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Yth
 - Arsip

