

**PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI DIVISI  
TEKNIK MESIN DAN DIVISI BONGKAR MUAT  
PADA KARYAWAN DI PT. PKS  
SERDANG HULU**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**JONLI PERANGIN-ANGIN  
188600193**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**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 30/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/10/23

**PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI DIVISI  
TEKNIK MESIN DAN DIVISI BONGKAR MUAT  
PADA KARYAWAN DI PT. PKS  
SERDANG HULU**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area



Oleh:

**Jonli Perangin-Angin**  
**18.860.0193**

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

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 30/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/10/23

## HALAMAN PENGESAHAN


Judul Skripsi : Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Divisi  
Teknik Mesin dan Divisi Bongkar Muat  
Pada Karyawan di PT. PKS Serdang Hulu


Nama Mahasiswa : Jonli Perangin-Angin


Npm : 18.860.0193

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh:  
Komisi Pembimbing

  
Cut Sarah, M.Psi. Psikolog  
Pembimbing

  
Hasanuddin, Ph. D  
Dekan

  
Laili Alfita, S.Psi. MM. M.Psi. Psikolog  
Ka.Prodi/WD 1

Tanggal Lulus : 29 September 2023

## HALAMAN PERNYATAAN

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

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 September 2023

  
Jonli Perangin-Angin  
188600193

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

---

---

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

Nama : Jonli Perangin-Angin  
NPM : 188600193  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Divisi Teknik Mesin dan Divisi Bongkar Muat Pada Karyawan di PT. PKS Serdang Hulu. Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (*detabase*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 29 September 2023

Yang menyatakan

  
(Jonli Perangin-Angin)

## PERBEDAAN STRES KERJA DITINJAU DARI DIVISI TEKNIK MESIN DAN DIVISI BONGKAR MUAT PADA KARYAWAN DI PT. PKS SERDANG HULU

### ABSTRAK

Oleh:

**Jonli Perangin - Angin**

**18 860 0193**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi teknik mesin dan divisi bongkar muat karyawan PT. PKS Serdang Hulu. Sampel yang digunakan berjumlah 48 orang dengan menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan skala psikologis yaitu skala stres kerja. Teknik analisis dilakukan dengan analisis varians satu jalur (*one way*). Berdasarkan hasil analisis *one way*, diperoleh hasil terdapat perbedaan stres kerja pada divisi teknik mesin dan bongkar muat. Hasil ini diketahui dengan melihat koefisien perbedaan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$  yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,050$ . Sehingga, hipotesis yang berbunyi terdapat perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi teknik mesin dan divisi bongkar muat diterima. Dari hasil uji mean hipotetik diketahui bahwa tingkat stres ditentukan dengan menggunakan skala berjumlah 67 aitem, menunjukkan bahwa stres kerja pada divisi teknik mesin dan divisi bongkar muatan tergolong tinggi dimana nilai mean empiric  $176 >$  nilai mean hipotetik  $145$ , Divisi teknik mesin terlihat mean empiric  $183.1034 >$  nilai mean hipotetik  $145$ , dan divisi bongkar muatan dengan nilai mean empiric  $171.3580 >$  nilai mean hipotetik  $145$ , dengan  $79,31\%$  karyawan divisi teknik mesin disebabkan oleh aspek psikologis, dan pada divisi bongkar muatan dengan  $84,21\%$  oleh aspek fisik.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Divisi Kerja, Karyawan**

## ***Work Stress Difference Reviewed from Mechanical Engineering Division And Loading-Unloading Division in PT. PKS SERDANG HULU***

### **ABSTRACT**

*Jonli Perangin - Angin*  
*18 860 0193*

*This study aims to determine the differences in work stress in terms of mechanical engineering division and loading and unloading division of PT PKS Serdang Hulu employees. The sample used amounted to 48 people using total sampling technique. This study uses a psychological scale, namely the job stress scale. The analysis technique was carried out with one-way variance analysis. Based on the results of one way analysis, it was found that there were differences in work stress in the mechanical engineering and loading and unloading divisions. This result is known by looking at the coefficient of difference with a significance value of  $0.000 < 0.050$  which indicates that the significance value is smaller than 0.050. Thus, the hypothesis that there are differences in work stress in terms of the mechanical engineering division and the loading and unloading division is accepted. From the results of the hypothetical mean test, it is known that the level of stress is determined using a scale of 67 items, indicating that work stress in the mechanical engineering division and the loading and unloading division is high where the empirical mean value is  $176 >$  hypothetical mean value 145, the mechanical engineering division looks empirical mean  $183.1034 >$  hypothetical mean value 145, and the loading and unloading division with an empirical mean value of  $171.3580 >$  hypothetical mean value 145. With 79.31% of mechanical engineering division employees caused by psychological aspects, and in the loading and unloading division with 84.21% by physical aspects.*

**Keywords:** *Work Stress, Work Division, Employee*

## RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Binjai pada 3 September 2000. Peneliti merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Doman Perdamean Perangin-angin dan Elen Br. Sitepu. Pada tahun 2018, peneliti lulus dari SMA Taman Siswa Binjai dan pada tahun yang sama, peneliti mendaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kemurahan-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Divisi Teknik Mesin Dan Divisi Bongkar Muat Pada Karyawan di PT. PKS Serdang Hulu”. Skripsi ini disusun yaitu untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Sumatera Utara.

Peneliti sungguh menyadari bahwa dalam penyusunan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Peneliti dapat mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun Peneliti terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Tuhan Peneliti serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi Peneliti, umumnya bagi kita semua.

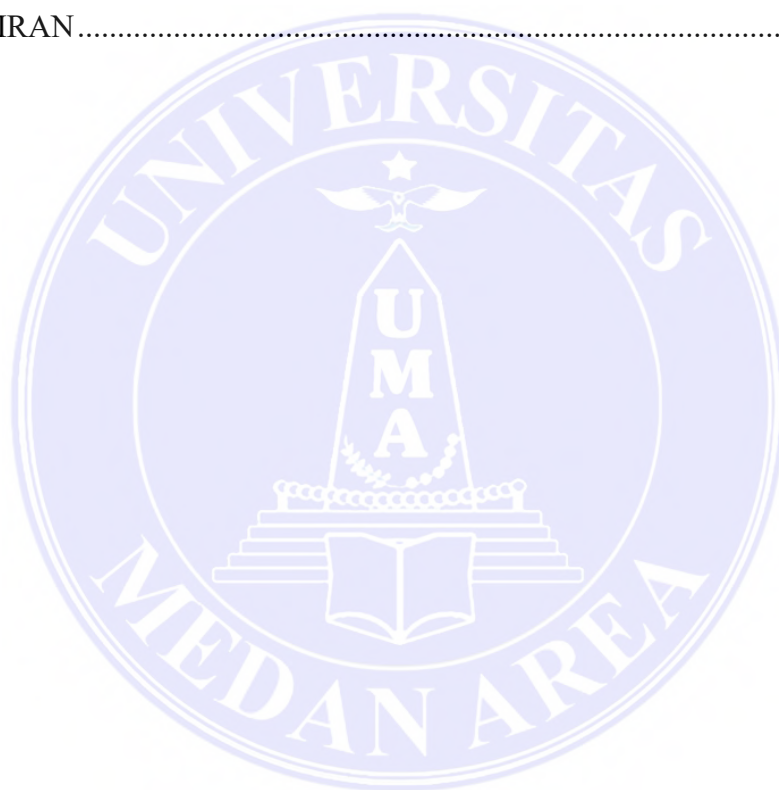
Medan, 29 September 2023  
Peneliti

Jonli Perangin-Angin  
188600193

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PUBLIKASI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	7
1.6. Hipotesis Penelitian .....	7
1.7. Manfaat Penelitian .....	7
II. TINJUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Stres Kerja .....	9
2.1.1. Pengertian Stres Kerja.....	9
2.1.2. Jenis-jenis Stres Kerja.....	10
2.1.3. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	11
2.1.4. Aspek-Aspek Stres kerja.....	13
2.1.5. Tahapan Tingkat Stres Kerja.....	15
2.2. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Divisi Pada Karyawan .....	17
2.3. Kerangka Konseptual.....	19
III. METODE PENELITIAN.....	20
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	20
3.2. Bahan dan Alat .....	20
3.3. Metode Penelitian .....	21

3.4. Populasi dan Sampel.....	23
3.5. Prosedur Kerja .....	24
IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	29
4.1. Hasil.....	29
4.2. Pembahasan .....	40
V. KESIMPULAN DAN SARAN .....	45
5.1. Kesimpulan.....	45
5.1. Saran .....	46
DAFTAR PUSTAKA .....	48
LAMPIRAN.....	51



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penyebaran Item-Item Pernyataan Skala Stres Kerja .....	25
Tabel 3. 2 Pengkodean Divisi Kerja .....	26
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja.....	30
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	31
Tabel 4. 3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	32
Tabel 4. 4 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	32
Tabel 4. 5 Hasil Analisis One Way Anova .....	33
Tabel 4. 6 Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	34
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Penelitian Stres Kerja - Divisi Teknik Mesin .....	37
Tabel 4. 8 Kategorisasi Stres Kerja Pada Divisi Teknik Mesin.....	37
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Penelitian Stres Kerja - Divisi Bongkar Muatan.....	37
Tabel 4. 10 Kategorisasi Stres Kerja Pada Divisi Bongkar Muatan .....	38
Tabel 4. 11 Kategori Aspek Fisik .....	39
Tabel 4. 12 Kategori Aspek Psikologis.....	39
Tabel 4. 13 Kategori Aspek Perilaku .....	40
Kurva 4. 1 Stres Kerja.....	35
Kurva 4. 2 Divisi Teknik Mesin.....	35
Kurva 4. 3 Divisi Bongkar Muat.....	36

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN A</b> .....	<b>52</b>
<b>ALAT UKUR PENELITIAN</b> .....	<b>52</b>
Skala Stres Kerja.....	53
<b>LAMPIRAN B</b> .....	<b>58</b>
<b>DATA PENELITIAN</b> .....	<b>58</b>
Skala Stres Kerja.....	59
<b>LAMPIRAN C</b> .....	<b>61</b>
<b>UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS</b> .....	<b>61</b>
Skala Stres Kerja.....	62
<b>LAMPIRAN D</b> .....	<b>66</b>
<b>UJI ASUMSI</b> .....	<b>66</b>
Uji Normalitas .....	67
<b>LAMPIRAN E</b> .....	<b>68</b>
<b>UJI HIPOTESIS</b> .....	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN F</b> .....	<b>73</b>
<b>SURAT IJIN PENELITIAN</b> .....	<b>74</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia ialah negara berkembang yang akan memasuki era industri dan perdagangan bebas. Kemajuan teknologi, terutama di bidang industri, sangat diharapkan dan didukung oleh pertumbuhan tersebut. Teknologi yang diciptakan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Dengan mengurangi efek negatif dari teknologi, rekayasa teknis bertujuan untuk menguntungkan individu daripada merugikan mereka, mencegah masalah kesehatan bagi tenaga kerja.

Untuk mengembangkan dan memelihara SDM sangatlah penting sebagai agen dan tujuan pembangunan. Produktivitas suatu tenaga kerja mencerminkan kualitas tenaga kerja tersebut, oleh karena itu diperlukan upaya untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta sehat untuk mendorong produktivitas. Selain itu, sistem kerja tenaga kerja itu sendiri—termasuk apakah mereka terlibat atau tidak dalam penggiliran karyawan—diperhitungkan. Karena persalinan berulang akan mempengaruhi perasaan mereka secara psikologis dan dapat menyebabkan stres kerja.

Kondisi psikologis yang dikenal dengan stres dapat berdampak pada siapa saja, bahkan pekerja sekalipun. Stres di tempat kerja merupakan salah satu hal yang menimbulkan masalah bagi organisasi dan perlu ditangani secara serius karena dapat berdampak pada produktivitas (Robbins, 2013). Stres Kerja dapat membuat terjadi ketidakseimbangan antara karakteristik aspek pekerjaan dengan karyawan

hal ini dapat terjadi di seluruh kondisi kerja. Hal ini dapat terjadi bila kerja yang dilakukan monoton akan menyebabkan stres semakin besar (Sutrisno, 2009).

Perusahaan memiliki berbagai peran dengan beragam bentuk pekerjaan, termasuk tenaga kerja internal dan eksternal. Karyawan yang bekerja di kantor dianggap sebagai pekerja internal, sedangkan karyawan lapangan atau yang bekerja di luar kantor dianggap sebagai pekerja eksternal. Lokasi dan jam kerja seseorang ditentukan oleh posisi relatifnya. Untuk sebagian karyawan, kepuasan kerja merupakan fungsi dari kenyamanan tempat kerja dan seberapa cocok pekerjaan tersebut dengan latar belakang pendidikan mereka. Kemungkinan bahwa seorang karyawan akan mengalami stres kerja berkurang semakin nyaman dia dengan lingkungan kantornya dan semakin sedikit perhatian diberikan pada ruang dan waktu yang membosankan. Karyawan merupakan hal yang berharga untuk perusahaan. Kesejahteraan fisik dan emosional karyawan merupakan perhatian penting dan menguntungkan bagi organisasi (Fahmi, 2012).

Stres di tempat kerja adalah situasi yang berbeda di mana masalah di tempat kerja yang terus menuntun, yang mengubah keadaan nyaman menjadi keadaan yang melelahkan. Ditegaskan bahwa lingkungan tempat kerja juga dapat berkontribusi terhadap stres kerja karena kepuasan dapat menyebabkan ketidaknyamanan, cedera, dan kesalahan di tempat kerja. Kondisi tempat kerja dan stres pekerja berhubungan langsung. Lingkungan tempat kerja dan sifat karyawan adalah penyebab utama stres di tempat kerja. Setiap karyawan bereaksi berbeda terhadap situasi stres, dan setiap karyawan memiliki pendekatan pencegahan yang berbeda dalam menghadapi ekspektasi dan keadaan kerja (Robbins, 2013).

Harianja (2002) mengatakan stres kerja ialah tekanan emosional dapat berdampak pada emosi, pikiran, dan keadaan fisik seseorang ketika seseorang menghadapi tuntutan, tantangan, dan peluang yang signifikan. Sebaliknya, Charles D. Spielberger mengatakan dalam Handoko (2012) bahwa stres disebabkan oleh kekuatan luar yang bekerja pada seseorang, seperti faktor lingkungan atau stimulus yang terbukti berbahaya. Definisi stres populer lainnya adalah ketegangan, tekanan, serta mendapatkan gangguan dari luar individu yang bersifat tidak menyenangkan.

Menurut Selye dalam Gibson (2009) sebagai pelopor peneliti stres, mengatakan jika stres memiliki dampak negatif maupun positif. Stres yang memiliki dampak positif seperti rangsangan untuk bekerja lebih keras, motivasi pribadi, serta meningkatkan inspirasi hidup menjadi lebih baik dengan cara mengubah pandangan agar dapat membuat prestasi karir yang baik. Sedangkan stres yang bersifat negatif, seperti reaksi pertahanan penyebab stres berdampak pada kondisi psikologis dan fisiologis karyawan, dalam jangka pendek jika dilihat dari kondisi psikologisnya, stres jangan dibiarkan karena akan terjadi hal yang serius serta membuat karyawan merasa tidak nyaman serta tertekan dalam perusahaan dan membuat pekerjaan menjadi tidak optimal dan terganggu.

Dalam jangka panjangnya, karyawan tidak mampu menangani stres kerja yang dapat mengakibatkan karyawan dapat mengundurkan diri (*turn over*). Dan jika dilihat dari kondisi fisiologisnya, reaksi pertahanan penyebab stres berdampak pada gangguan kesehatan tubuh, hal ini ditunjukkan dari tiga fase-fase penyebab terjadinya stres, yang pertama: biasa dikenal dengan alarm (sinyal), ini merupakan tingkat yang normal dalam ketahanan seseorang, kedua: fase seseorang dalam melawan rasa takut, letih serta tegang dimana ini adalah fase diatas tingkat



normal, dan fase yang ketiga: fase fungsi sistem kekebalan tubuh berubah karena kelelahan yang menurunkan kesehatan. Seseorang dapat berada dalam situasi berbahaya sebagai akibat dari prosedur tersebut, yang terjadi secara bertahap.

Sebuah perusahaan bernama PT. PKS Serdang Hulu mengoperasikan perkebunan dan pabrik pengolahan minyak sawit. Saat ini perseroan berencana membangun pabrik kelapa sawit dengan kapasitas produksi TBS 25 ton per jam, serta perkebunan seluas 1.032,59 hektar. PT. PKS Serdang Hulu, mempunyai lima divisi yakni, divisi teknik mesin, divisi bongkar muat kelapa sawit, divisi keuangan, divisi gudang dan divisi keamanan. Stres di tempat kerja harus bervariasi tergantung pada divisi. Ada deskripsi pekerjaan dan rekan kerja yang berbeda di setiap divisi. Setiap karyawan harus mampu mengikuti setiap perkembangan yang ada di bagiannya.

Menurut hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan di divisi bongkar muat dan teknik mesin mengenai stres kerja bahwa masalah utama yang dihadapi oleh divisi teknik mesin adalah permesoan, dimana sering terjadinya kerusakan mesin yang mendadak dan juga mesin yang sudah tua (mesin-mesin yang sudah lama digunakan), mesin-mesin tua ini cenderung mengalami kerusakan lebih sering saat beroperasi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan fungsi dan kinerjanya. Kerusakan-kerusakan pada mesin dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti keausan komponen, kelelahan material, atau kurangnya fungsi kerja sehingga mereka di haruskan untuk siap 24 jam saat mesin mengalami masalah, dan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam produksi minyak kelapa sawit. Selain itu, untuk divisi bongkar muat, mereka melakukan pengangkutan barang secara manual, yang membuat memakan waktu

yang cukup lama dan membutuhkan tenaga kerja yang banyak, dalam proses bongkar muat sering kali mereka harus mengorbankan waktu istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai. Mereka sering kali mengalami kelelahan dan kelebihan beban kerja. Pada saat buah sawit melimpah, mereka bahkan harus bekerja lembur hingga larut malam. Kondisi ini dapat berdampak negatif pada kesehatan dan keselamatan kerja.

Sehingga, sesuai dengan penjelasan di atas maka peneliti tertarik dalam melakukan penelitian terhadap divisi teknik mesin dan divisi bongkar muat dikarenakan pada kedua divisi ini terlihat beban kerja yang dialami karyawan berbeda dengan yang dialami divisi yang terdapat pada PT. PKS Serdang Hulu dimana gejala-gejala stres kerja yang ditunjukkan oleh tenaga kerja pada divisi teknik dan divisi bongkar muat ialah kreativitas dalam kurangnya pekerjaan, semangat dalam bekerja yang turun yang menimbulkan rendahnya kepuasan dalam bekerja, komunikasi dengan rekan kerja kurang baik, sulit untuk berkonsentrasi. Gejala stres kerja yang dialami oleh tenaga kerja pada divisi teknik mesin dan divisi bongkar muat PT. PKS Serdang Hulu ini akibat dari penurunan produktivitas serta performansi kerjanya. Sesuai dengan permasalahan dan fakta tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: “Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Divisi Teknik Mesin Dan Divisi Bongkar Muat Pada Karyawan Di PT. PKS Serdang Hulu”.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Stres kerja adalah suatu kondisi yang berkembang sebagai akibat dari bagaimana orang berinteraksi dengan pekerjaan mereka. Keadaan ini biasanya

menghasilkan tekanan psikologis, terutama ketika seorang karyawan diberi peluang, tantangan, dan harapan untuk bekerja seperti yang diharapkan. Stres di tempat kerja dapat diakibatkan oleh berbagai hal. Stres kerja akan sangat terasa pada organisasi dengan divisi kerja yang bervariasi karena isu yang muncul juga akan berbeda.

PT. PKS Serdang Hulu memiliki banyak karyawan yang dibagi menjadi beberapa divisi. Divisi-divisi yang ada pada PT. PKS Serdang Hulu adalah divisi teknik dan divisi bongkar muat kelapa sawit. Selain itu PT. PKS Serdang Hulu masih mengalami masalah gejala yang terjadi pada karyawan Bagian divisi teknik yakni: kurangnya sarana dan prasarana seperti seringnya kerusakan pada mesin, seringnya terjadi pemanggilan kepada karyawan secara mendadak, tidak adanya kompensasi bagi karyawan yang lembur dalam bekerja dan Tidak adanya pergantian rotasi dalam bekerja. Sedangkan pada bagian divisi bongkar muat ialah: truk pengangkut buah sawit sering tidak mengikuti jadwal bongkar muat yang diterapkan di PT. PKS Serdang Hulu hingga ada muncul keterlambatan dalam bongkar muat dikarenakan tidak bisa dilayani, permasalahan ini karena kurangnya komunikasi di anatra pihak yang terlibat maka terjadi aksi saling tunggu di bagian gudang bongkar muat PT. PKS Serdang Hulu karena jadwal yang tidak sama, Jumlah peralatan bongkar muat terbatas sehingga membuat lamanya karyawan dalam bekerja.

### **1.3. Batasan Masalah**

Penelitian ini memiliki batasan masalah yang akan diteliti tentang perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi teknik dan divisi bongkar muat pada karyawan di PT. PKS Serdang Hulu.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian yang diatas, dapat dibuat permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti yaitu apakah ada perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi teknik mesin dan divisi bongkar muat pada karyawan PT. PKS Serdang Hulu?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah penelitian. Maka dari itu dalam tujuan penelitian ini sebagai mengetahui apakah terdapat perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi pada karyawan PT. PKS Serdang Hulu.

### **1.6. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan teori hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat perbedaan stres kerja ditinjau dari divisi teknik mesin dan divisi bongkar muat kelapa sawit pada PT. PKS Serdang Hulu.

### **1.7. Manfaat Penelitian**

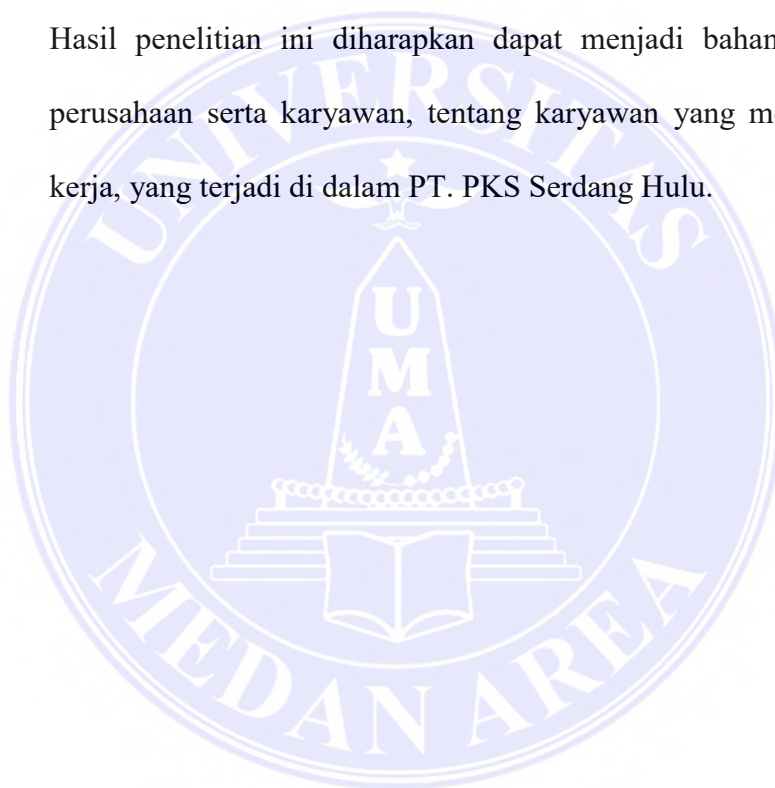
Penelitian ini hasilnya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis ataupun praktis:

### **1.7.1. Manfaat secara teoritis**

Dari hasil penelitian ini dapat ditambahkan acuan dalam bidang psikologi terutama di bidang organisasi serta psikologi industri. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan saran untuk melaksanakan penelitian di bidang organisasi serta psikologi industri, terutama pada topik yang berkaitan karyawan yang stres pada pekerjaan.

### **1.7.2. Manfaat secara praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk perusahaan serta karyawan, tentang karyawan yang mengalami stres kerja, yang terjadi di dalam PT. PKS Serdang Hulu.



## BAB II

### TINJUAN PUSTAKA

#### 2.1. Stres Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stres yang dialami individu, dan akan mengancam. Menurut King (2010) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*work stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Beehr dan Newman dalam Luthans (2006) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut Wahjono (2008) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya. Menurut Rivai (2009) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pada beberapa pendapat tokoh yang ada di atas maka dapat dirumuskan stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan

adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

### 2.1.2. Jenis-jenis Stres Kerja

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak profesional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Menurut Berney dan Selye dalam Dewi (2012) mengungkapkan ada empat jenis stres:

a. *Eustres (good stres)*

Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya Seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

b. *Distres*

Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. *Hyperstres*

Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetapsaja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris.

d. *Hypostres*

Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, jenis-jenis stres kerja terbagi atas *eustres*, *distres*, *hyperstres* dan *hypostres*.

### 2.1.3. Faktor-Faktor Stres Kerja

Stres Kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja tidak hanya memiliki hubungan negative dengan kinerja, disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan, gaya berpikir, kepribadian dan sistem nilai yang dianut. Menurut Kaswan (2017) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi adanya stres ditempat kerja bervariasi diantaranya yaitu:

a. *Stresor* Lingkungan

*Stresor* lingkungan, meskipun kebanyakan analisis stres kerja mengabaikan pentingnya kekuatan dan kejadian dari luar atau lingkungan tetapi ternyata hal itu mempunyai dampak yang luar biasa. *Stresor* lingkungan mencakup hal-hal seperti perubahan sosial atau teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat.



b. *Stresor* Organisasi

*Stresor* organisasi, *stresor* organisasi makro level dapat dikategorikan menjadi kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi proses organisasi dan kondisi kerja. Beberapa contoh khusus mengenai *stresor* organisasi mencakup tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, penghargaan yang tidak memadai dan kurangnya deskripsi kerja yang jelas atau menurunnya hubungan antar karyawan. *Stresor* organisasi makro level itu dapat berasal dari penyusutan karyawan, tekanan persaingan, relokasi, dan lain-lain.

c. *Stresor* Kelompok

*Stresor* kelompok, kelompok dapat menjadi sumber stres. *Stresor* kelompok dapat dikategorikan menjadi dua wilayah: kurangnya kohesivitas kelompok dan kurangnya dukungan sosial (Luthans, dalam Kaswan, 2017). *Kohesivitas* atau kebersamaan merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain pekerjaan, karena penyedia melarang atau membatasinya, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres. Cooper (dalam Umam, 2012) faktor yang memengaruhi stres kerja diantaranya:

- a. *Stresor* kondisi pekerjaan, seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.

- b. *Stresor* stres peran, ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan gender dan *stereotype* (keyakinan) peran *gender*, maupun pelecehan seksual.
- c. *Stresor* faktor interpersonal, meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.
- d. *Stresor* perkembangan karir, seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.
- e. *Stresor* struktur organisasi, meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
- f. *Stresor* tampilan rumah pekerjaan, seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja yaitu stres terhadap lingkungan, stres terhadap organisasi, dan stres terhadap kelompok.

#### 2.1.4. Aspek-Aspek Stres kerja

Karyawan akan mengalami gejala stres positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika karyawan merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stres yang negatif. Stres kerja

pada pegawai dapat berpengaruh positif maupun negatif. Namun efek negatif lebih sering terlihat. Efek negatif tersebut dapat berupa kebosanan, penurunan dalam motivasi, absen, apatis, insomnia, mudah tersinggung, kesalahan dalam pekerjaan yang meningkat, tidak dapat mengambil keputusan. Sedangkan jika pegawai mampu mengelola stres secara optimal maka stres tersebut mampu menghasilkan dampak positif berupa motivasi yang tinggi, energi tinggi, persepsi yang tajam, ketenangan Ivancevich dkk, (2008). Stres adalah situasi mempersepsikan ketidaksesuaian antara tuntutan dan sumberdayanya. Gejala stres menurut Arden (2006) dibagi menjadi tiga gejala yakni: gejala psikologis, gejala fisik, dan perilaku.

1. Aspek fisik stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, menyebabkan serangan jantung, sakit maag, mudah kaget, banyak keluar keringat dingin, lesu, letih, dan *insomnia* (gangguan pola tidur).
2. Aspek psikologis stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya merasa selalu was-was (ketegangan), kecemasan atau dan mudah khawatir, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda pekerjaan, susah berkonsentrasi, dan lupa.
3. Aspek perilaku stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, gelisah, tingkat absensi yang tinggi, salah mengambil keputusan, kinerja rendah dan kecelakaan kerja.

Stres yang dialami oleh seseorang juga akan mengubah sistem kekebalan tubuh membuktikan bahwa stres sangat berpotensi mempertinggi peluang

seseorang untuk menderita penyakit, terkena alergi serta menurunkan sistem kekebalan tubuhnya. Ditemukan bukti bahwa pada saat suasana hati seseorang negatif terjadi penurunan respon antibodi, sedangkan pada saat suasana hati positif respon antibodi meningkat pula Arden (2005).

Sehingga dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kerja meliputi aspek psikologis, aspek fisik, dan aspek perilaku.

### **2.1.5. Tahapan Tingkat Stres Kerja**

Hawari dalam Asih, et al (2018) mengungkapkan tahapan-tahapan stres yang dialami individu sebagai berikut:

#### **a. Stres tingkat I**

Tahapan ini merupakan tingkat stres yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

1. Semangat besar
2. Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya
3. Energi dan gugup berlebihan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya.

Tahapan ini biasanya menyenangkan dan orang lalu bertambah semangat, tanpa disadari bahwa sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.

#### **b. Stres tingkat II**

Dalam tahapan ini dampak stres yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut:

1. Merasa letih sewaktu bangun tidur
2. Merasa lelah sesudah makan siang

3. Merasa lelah menjelang sore hari
  4. Terkadang gangguan dalam sistim pencernaan (gangguan usus, perut kembung), kadang-kadang pula jantung berdebar-debar
  5. Perasaan tegang pada otot-otot punggung dan tengkuk (belakang leher)
  6. Perasaan tidak bisa santai
- c. Stres tingkat III

Pada tahapan ini keluhan keletihan semakin nampak disertai gejala-gejala:

1. Gangguan usus lebih terasa (sakit perut, mulas, sering ingin ke belakang)
2. Otot-otot terasa tegang
3. Perasaan tegang yang semakin meningkat
4. Gangguan tidur (sukar tidur, sering terbangun malam dan sukar tidur kembali, atau bangun terlalu pagi)
5. Badan terasa oyong, rasa-rasa mau pingsan (tidak sampai jatuh pingsan)

Pada tahapan ini penderita sudah harus berkonsultasi pada dokter, kecuali kalau beban stres atau tuntutan, tuntutan dikurangi, dan tubuh mendapat kesempatan untuk beristirahat atau relaksasi, guna memulihkan suplai energi

d. Stres tingkat IV

Tahapan ini sudah menunjukkan keadaan yang lebih buruk, yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sangat sulit
2. Kegiatan-kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit
3. Kehilangan kemampuan untuk menanggapi situasi pergaulan sosial dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat

4. Tidur semakin sukar, mimpi-mimpi menegangkan dan seringkali terbangun dini hari.
  5. Perasaan negativisti
  6. Kemampuan berkonsentrasi menurun tajam
  7. Perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan, tidak mengerti mengapa.
- e. Stres tingkat V

Tahapan ini merupakan keadaan yang lebih mendalam dari tahapan IV di atas, yaitu:

- a) Keletihan yang mendalam (psysical and psychological exhaustion)
- b) Untuk pekerjaan-pekerjaan yang sederhana saja terasa kurang mampu
- c) Gangguan system pencernaan (sakit maag dan usus) lebih sering, sukar buang air besar atau sebaliknya feses encer dan sering ke belakang
- d) Perasaan takut yang semakin menjadi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki beberapa tingkatan yang terdiri dari tingkat I sampai dengan tingkat V dengan masing-masing kategori keadaan disetiap tingkatannya.

## 2.2. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Divisi Pada Karyawan

Stres kerja adalah kondisi di mana individu mengalami ketegangan fisik dan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Menurut dari Kinicki & Kreitner (2012) stres kerja merupakan suatu respon seseorang berupa perilaku, psikologis, terhadap hal-hal yang dapat menyebabkan stres (*stressor*) pekerjaan.

Hasil dari penelitian Felix Tham (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dalam gejala fisik, gejala dalam wujud perilaku, gejala

kerja, kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai serta semangat kerja. Terdapat korelasi yang kuat dan negative yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan produktivitas tenaga kerja. Jika stres kerja menurun maka produktivitas tenaga kerja akan menjadi meningkat.

Hasil dari penelitian Harnanto (2009) menyatakan bahwa analisis korelasi antara stres kerja dengan prestasi kerja karyawan, menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan positif dan sangat erat dengan prestasi kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa variabel dari prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dari keenam stres kerja (konflik kerja, beban kerja, kejelasan peran, wewenang, lingkungan kerja dan pengaruh kepemimpinan) sedangkan sisanya sebesar 2,90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil dari penelitian Widiani, Diah (2019) Stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang positif (eustres). Sebaliknya, "Stresor" yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distres*). Menurut Jones (2013) divisi kerja adalah sekumpulan fungsi-fungsi yang memiliki bidang tugas yang sama untuk menghasilkan produk atau jasa tertentu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), divisi merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang memiliki skala besar.

Berdasarkan penjabaran di atas bahwa terdapat perbedaan stres kerja yang berbeda-beda sementara dalam divisi teknik mesin dan divisi bongkar muat merasakan stresor paling tinggi dan berbeda dengan divisi kerja yang lain karena pada divisi ini tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawannya lebih berat secara fisik maupun ditinjau dari keselamatan yang harus ditanggung. Selain itu

pada penelitian ini mengkaji lebih dalam lagi aspek-aspek apa yang mendorong terjadinya stres kerja pada karyawan di masing-masing divisi sehingga menjadi pembeda dari penelitian lainnya.

### 2.3. Kerangka Konseptual

Mengacu pada tinjauan pustaka yang telah dijelaskan di atas bahwa penelitian ini di tunjukan untuk melihat perbedaan stres kerja yang terjadi pada divisi teknik mesin dan divisi bongkar muat yang terdapat pada PT.PKS Serdang Hulu.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. PKS Serdang Hulu, yang berkantor di Jln. Brigjend Zein Katamso Nomor 28 Medan, dan lokasi usaha/kegiatan terletak di TJ. Gn., Kec. Sei Bingai, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 05 Juni 2023 hingga 19 Juni 2023 untuk menyebarkan skala stress kerja dan divisi kerja dengan menggunakan kertas kepada sampel dan memasukkan identitas responden serta petunjuk pengisian skala. Setelah menyebarkan skala penelitian, selanjutnya peneliti memindahkan jawaban sampel ke Microsoft Office Excel 2013 dan memberikan skor terhadap skala yang sudah dikumpulkan, kemudian SPSS for Windows versi 21.0 digunakan untuk pengolahan data untuk melakukan pengujian normalitas, linearitas, dan hipotesis.

#### **3.2. Bahan dan Alat**

##### **3.2.1 Bahan**

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, penelitian mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat computer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan dan pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratiknya, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada prata sampel yang berada ditempat penelitian. Kemudian karyawan tersebut mengisi

pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen/pensil).

### 3.2.2 Alat

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa system operasi Microsoft Windows 13. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 21.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2013*.

## 3.3. Metode Penelitian

### 3.3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini dianggap ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah yang konkret dan empiris, serta bersifat obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

### 3.3.2. Identifikasi Variabel

Variabel utama dalam penelitian ini adalah:

- Variabel Terikat (Y) : Stres Kerja
- Variabel Bebas (X) : Divisi Kerja

### 3.3.3. Definisi Operasional

#### 3.3.3.1. Divisi Kerja

Menurut Jones (2001) divisi adalah sekumpulan fungsi-fungsi yang memiliki bidang tugas yang sama untuk menghasilkan produk atau jasa tertentu. Menurut KBBI divisi adalah bagian dari suatu perusahaan besar pegawai Pertamina – Perkapalan. Pada suatu perusahaan sering dikatakan divisi merupakan bagian-bagian dari unit organisasi dalam suatu perusahaan. Divisi dalam perusahaan di pimpin oleh kepala divisi bagian (manajer) yang bertugas untuk memimpin dan mengawasi terhadap divisi yang dipimpinya. Pada PT PKS Serdang Hulu terdapat dua divisi yaitu divisi teknik mesin dan divisi bongkar muat kelapa sawit.

#### 3.3.3.2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang bisa mempengaruhi emosi, fisik, psikis dan bisa menghambat proses berfikir seseorang. Seseorang yang mengalami stres kerja bisa mengalami kelelahan fisik maupun psikis. Stres kerja merupakan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, sulit tidur, cemas, tegang, gugup dan lain-lain. Stres kerja diukur dengan menggunakan skala yang dipersiapkan oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek stres kerja yaitu: aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek tingkah laku.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran objek, atau individu yang sedang dikaji dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016) Populasi adalah suatu objek penelitian sebagai saran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini tidak terbatas dan semua pengunjung populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang di miliki oleh subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PKS Serdang Hulu pada divisi teknik mesin dan divisi bongkar muat kelapa sawit yang berjumlah 48 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data penelitian yang dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling total atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016), teknik sampling total adalah teknik dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, peneliti memilih menggunakan teknik total sampel karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Alasan lainnya peneliti hanya mengambil sampel dari divisi teknik mesin dan divisi bongkar muatan adalah karena kedua divisi tersebut memiliki aktivitas pekerjaan berat dan tingkat risiko kecelakaan yang tinggi. Sehingga, sampel yang digunakan terhadap divisi teknik mesin berjumlah 29 orang dan divisi bongkar muat kelapa sawit berjumlah 19 orang dengan jumlah keseluruhan 48 orang.

### 3.5. Prosedur Kerja

#### 3.5.1 Persiapan Administrasi

Sebelum dilakukan penelitian, peneliti mengajukan surat izin dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 281/FPSI/01.10/II/2023 pada tanggal 16 Februari 2023, dan surat izin tersebut diberikan kepada pihak yang berwenang di bagian umum PT. PKS Serdang Hulu yang bertujuan untuk keperluan observasi dan riset. Setelah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian maka peneliti melaksanakan penelitian pada hari dan tanggal yang telah ditentukan.

#### 3.5.2 Persiapan Alat Ukur

##### 3.5.2.1. Stres Kerja

Persiapan alat ukur yang akan dipakai untuk penelitian, yaitu penyusunan skala stres kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek stres kerja berdasarkan pendapat dari Arden (2006). Skala ini dianalisis kembali oleh seorang ahli, yaitu salah satu dosen metodologi penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk menentukan sejauh mana validitas isi skala itu. Setelah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian dan disetujui oleh pihak PT. PKS Serdang Hulu, maka peneliti melakukan persiapan untuk membuat skala yang akan disebarakan kepada karyawan.

Skala tersebut memiliki jumlah item sebanyak 67 item dan disusun dalam dua tipe yaitu *unfavourable* maupun *favourable*. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* (yang mendukung) adalah jawaban Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 4, Setuju (S) mendapatkan nilai 3, Tidak Setuju (TS)

mendapatkan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Sementara itu, untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* (yang tidak mendukung) penilaian yang diberikan adalah jawaban Sangat Setuju (SS) mendapatkan nilai 1, Setuju (S) mendapatkan nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapatkan nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan nilai 4. Skala ini disusun sendiri oleh peneliti dimana skala ini juga dilakukan pengacakan yang disusun oleh peneliti sendiri.

**Tabel 3. 1 Penyebaran Item-Item Pernyataan Skala Stres Kerja**

No	Aspek – Aspek	Indikator	Butir Item		Σ
			Favourable	Unfavourable	
1	Aspek Fisik	Detak jantung lebih cepat dari biasanya	1, 7	12, 16	4
		Sering merasa pusing, mual dan diare	5, 13	2, 21	4
		Mudah merasa lelah	26, 36	14, 30	4
		Mudah berkeringat dingin	35, 55	9, 17	4
		Mengalami gangguan tidur	57, 48	47, 59	4
2	Aspek Psikologis	Sensitif dan merasa was-was	4, 15	11, 19	4
		Merasa cemas dan khawatir	6, 22, 41, 56	33, 44, 46	7
		Menjadi mudah marah	27, 38	34, 53	4
		Sukar berkonsentrasi	25, 45	29, 51	4
		Mudah lupa	61, 65	42, 54	4
3	Aspek Perilaku	Menunda pekerjaan	3, 39	18, 31	4
		Tingkat absensi tinggi	10, 23	32, 43	4
		Menarik diri dari pergaulan sosial	28, 37, 40	8, 20, 60	6
		Sukar mengambil keputusan	24, 49	58, 62	4
		Produktivitas menurun	50, 64, 66	52, 63, 67	6
<b>Jumlah</b>			<b>34</b>	<b>33</b>	<b>67</b>

### 3.5.2.2. Divisi Kerja

Alat ukur divisi kerja berisi satu pertanyaan, dimana pertanyaan tentang divisi kerja yang di tempati pada pekerjaan saat ini. Alternatif pilihan jawaban yang digunakan dalam angket ini adalah teknik mesin dan bongkar muatan. Dengan pengkodean sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Pengkodean Divisi Kerja**

Divisi Kerja	Kode
Teknik mesin	1
Bongkar Muatan	2

### 3.5.3 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan rumus korelasi product moment. Penghitungan uji validitas menggunakan bantuan SPSS (*statistic product and service solution*) versi 21. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal dengan mengkorelasikan nilai tiap butir dengan nilai totalnya. Korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment dari Pearson.

### 3.5.4 Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reability*, pengukuran yang mempunyai realibilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabel adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar dikutip dari Asril, 2010). Pengertian reliabilitas menurut Sugiyono (2016) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat

konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda.

Langkah selanjutnya setelah melakukan pengumpulan data adalah melaksanakan analisis data yang bertujuan untuk menyederhanakan dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis varians 1 (satu) jalur atau Anova A dengan maksud melihat perbedaan stres kerja yang ditinjau dari divisi pada PT. PKS Serdang Hulu. Untuk mempermudah pemahaman maka berikut ini akan digunakan design penelitian, sebagai berikut :

A	
A1	A2
Y	Y

Keterangan :

- A : Perbedaan
- A1 : Stres Kerja
- A2 : Ditinjau dari Divisi
- Y : Karyawan

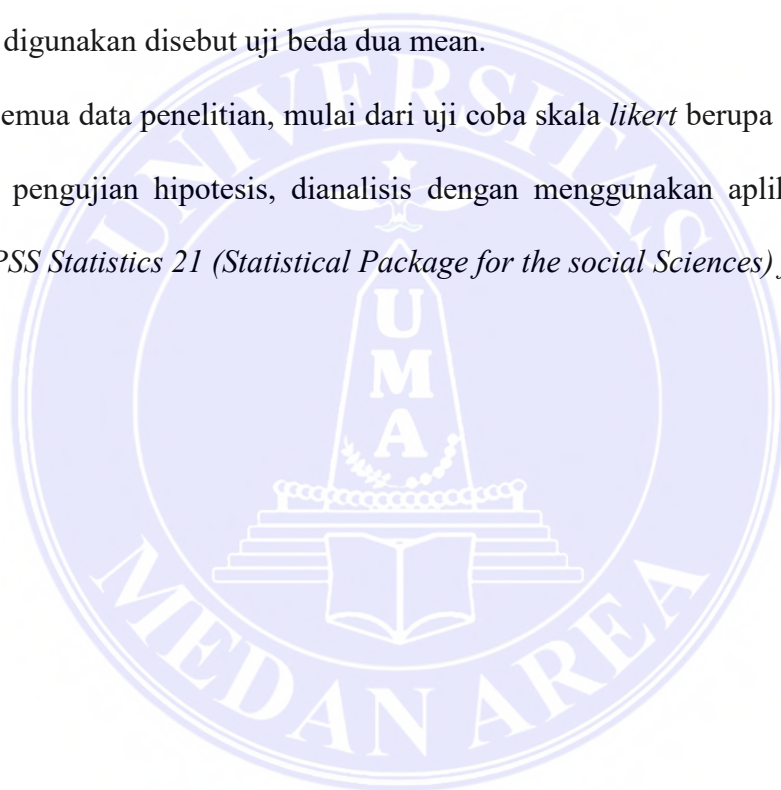
Sebelum data dianalisis dengan menggunakan *anova one way* (Anova-1 Jalur), maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Homogenitas, uji ini digunakan untuk mengetahui apakah kedua kelompok yang digunakan dalam penelitian ini bersifat homogenitas atau memiliki tingkat varians data yang sama atau berbeda.



- c. Uji Hipotesis, digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis juga digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan suatu hipotesis yang diajukan.
- d. Uji Beda Mean, uji beda dua mean adalah uji statistik yang membandingkan mean 2 kelompok data. atau bila seorang peneliti ingin mengetahui apakah parameter dua populasi berbeda atau tidak, maka uji statistik yang digunakan disebut uji beda dua mean.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala *likert* berupa angket sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan aplikasi komputer *IMB SPSS Statistics 21 (Statistical Package for the social Sciences) for windows*.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil yang sudah didapatkan dari penelitian ini, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil, antara lain:

1. Berdasarkan hasil perhitungan *one way Anova* diketahui bahwa terdapat perbedaan Stres kerja ditinjau dari divisi teknik mesin dan divisi bongkar muatan di PT PKS Serdang Hulu, yang dapat dilihat dengan melihat koefisien atau nilai perbedaan Anova  $F = 14,412$  dengan koefisien signifikansi 0,000 hal ini berarti nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 0,05. Ini dapat dikatakan bahwa penelitian diterima sesuai hipotesis yang diajukan.
2. Dalam penelitian ini karyawan PT PKS Serdang Hulu mempunyai stres kerja yang tergolong tinggi dimana terlihat nilai mean empiric 176 > nilai mean hipotetik 145, Divisi teknik mesin terlihat mean empiric 183.1034 > nilai mean hipotetik 145, dan divisi bongkar muatan dengan nilai mean empiric 171.3580 > nilai mean hipotetik 145. Berdasarkan kriteria dalam analisis deskriptif, tingkat stres kerja pada divisi teknik mesin tergolong lebih tinggi dibandingkan dengan divisi bongkar muatan yang dapat dilihat dari SD = 17.74893 pada divisi teknik mesin, dan SD = 12.86366 pada divisi bongkar muat.
3. Berdasarkan analisis data stres kerja pada karyawan PT PKS Serdang Hulu di divisi teknik mesin memiliki tingkat stres kerja tingkat tinggi paling

banyak dialami pada aspek fisik sebanyak 7 karyawan (24,14%), dengan tingkat stress kerja tergolong sedang pada aspek psikologis sebanyak 23 karyawan (79,31%). Dan pada divisi bongkar muatan karyawan PT PKS Serdang Hulu memiliki tingkat stres tingkat tinggi sebanyak sebanyak 3 karyawan (15,79%) pada aspek psikologis dengan 84,21% karyawan menunjukkan faktor yang paling banyak mempengaruhi terjadinya stres kerja adalah aspek fisik yaitu sebanyak 16 karyawan.

### 5.1.Saran

Sesuai dengan kesimpulan diatas, ada beberapa saran untuk pihak-pihak yang terlibat, yaitu:

#### 1. Kepada Karyawan

##### a. Divisi Teknik Mesin

Karyawan di divisi teknik mesin di PT PKS Serdang Hulu disarankan agar mengimplementasikan strategi manajemen stres yang efektif. Hal ini meliputi penggunaan waktu istirahat dengan baik untuk menghindari kelelahan saat bekerja. Karyawan juga disarankan untuk belajar mengelola emosi dan melakukan relaksasi guna menjaga suasana hati dan pikiran agar tetap fokus pada tugas dan mengurangi kesalahan kerja.

##### b. Divisi Bongkar Muatan

Karyawan divisi bongkar muatan di PT PKS Serdang Hulu disarankan agar memanfaatkan waktu istirahat dengan baik. Mereka dapat mengatur waktu istirahat dan tidur sendiri agar kelelahan kerja dapat diminimalisir. Hal ini penting agar ketahanan tubuh tetap sehat saat bekerja. Selain itu,

karyawan juga disarankan untuk melakukan pelatihan keterampilan ergonomi atau olahraga rutin. Tujuannya adalah untuk mengurangi risiko cedera dan kelelahan fisik.

## 2. Kepada PT. PKS Serdang Hulu

Perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan melalui pelatihan kerja. Selain itu, program kesehatan dan kesejahteraan seperti fasilitas olahraga, konseling psikologi, dan pelatihan manajemen stres juga dapat diberikan untuk mendukung kesehatan mental dan fisik karyawan. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan merasa nyaman di lingkungan kerja.

## 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti saadar bawah belumlah sempurna dan masih banyak kelemahan dalam penelitian ini, maka disarankan kepada peneliti setelahnya yang akan melanjutkan penelitian ini untuk dapat memperluas teori dan juga divisi kerja di perusahaan sehingga lebih menyeluruh dan juga luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja (Cetakan 5)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arden, J. B. (2006). *Bekerja Tanpa Stres*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Cetakan 1)*. Semarang: Semarang University Press.
- Asril. (2010). *Hubungan persepsi beban kerja dengan stress kerja pada perawat rumah sakit jiwa tampan pekanbaru*. Skripsi. Pekanbaru: Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau.
- Dewi, K. (2012). *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT Undip.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: Mc Graw Hill.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Harnanto. (2009). *Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama di Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas makassar.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Perilaku dan manajemen organisasi (Jilid 1) (Edisi ke-7)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (2014). *Cooperative Learning: Improving University Instruction by Basing Practice on Validated Theory (Vol. 3) (No. 4)*. USA: Journal on Excellence.
- Jones, G. R. (2012). *Organizational Theory, Design, and Change*. England: Pearson Education Limited.

- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi: mengembangkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai di tempat kerja*. Bandung: Alfabeta.
- King, L. A. (2010). *Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif (Buku 2)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2012). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices (Edisi 5)*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi 10)*. Yogyakarta: Andi.
- Ritonga, A. A. (2016). *Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Skripsi: Fakultas Psikologi: Universitas Medan Area.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku Edisi 16 (Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). *Communication and Teleworking: A Study of Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees (Volume 55) (Issue 1)*. USA: International Journal of Business Communication.
- Spector, & Jex. (1998). *Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory (Vol. 3) (No.4)*. Journal of Occupational Health Psychology.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya, A. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam psikologi*. Surakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi (Cetakan 2)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wahjono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Widiani, D. (2019). *Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Divisi pada Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan*. Skripsi. Medan: Fakultas Psikologi: Universitas Medan Area.











### IDENTITAS RESPONDEN

Nama (Boleh Inisial) : \_\_\_\_\_  
Usia : \_\_\_\_\_  
Kelas : \_\_\_\_\_  
Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_  
Divisi Kerja : \_\_\_\_\_  
Usia Kerja : \_\_\_\_\_

#### ----- Petunjuk Pengisian Skala -----

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda silang (X)** pada pilihan jawaban berikut :

**SS** = Apabila anda “**SANGAT SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

**S** = Apabila anda “**SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

**TS** = Apabila anda “**TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

**STS** = Apabila anda “**SANGAT TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

#### CONTOH :

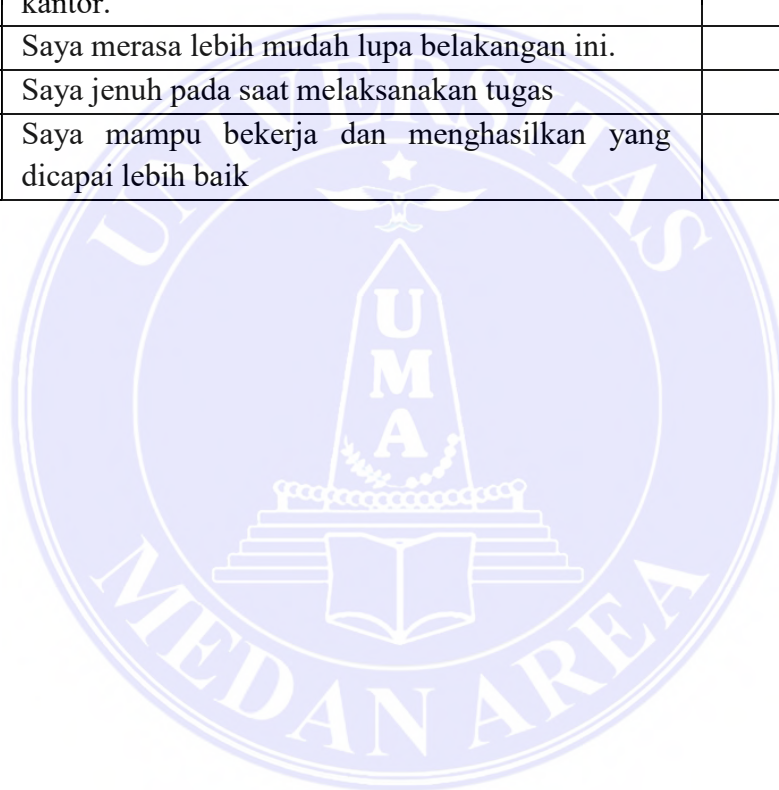
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Sarana yang ada kurang memadai.	/			

**Selamat Mengerjakan**

No	Penyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saat bekerja jantung saya sering berdetak lebih cepat.				
2.	Lambung saya selalu baik.				
3.	Saya senang melamunkan tugas yang lebih menantang.				
4.	Saya sering merasa sedih tanpa sebab.				
5.	Tekanan darah saya meningkat tidak teratur saat bekerja.				
6.	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya.				
7.	Tekanan darah saya meningkat tidak teratur saat bekerja.				
8.	Saya selalu percaya pada rekan kerja dalam bekerja.				
9.	Badan saya selalu sehat.				
10.	Saya mencari-cari alasan untuk tidak masuk kerja.				
11.	Saya tidak mudah menangis, apapun alasannya.				
12.	Saya tidak pernah merasakan sakit di dada saya.				
13.	Saya merasa lambung saya sering terasa sakit.				
14.	Otot leher saya baik-baik saja.				
15.	Saya sering merasa mudah tersinggung.				
16.	Tekanan darah saya selalu normal.				
17.	Saat bekerja saya tidak berkeringat dingin.				
18.	Melamun saat bekerja tidak ada gunanya.				
19.	Saya tidak mudah tersinggung.				
20.	Saya ramah pada semua orang.				
21.	Saya dapat menikmati setiap makanan yang saya konsumsi.				
22.	Seringkali pekerjaan membuat saya melampaui batas kemampuan saya.				
23.	Saya datang lebih lama dari waktu yang kantor telah tetapkan.				

24.	Saya sering susah mengambil keputusan.				
25.	Saya susah memahami penjelasan orang lain.				
26.	Punggung saya sering terasa sakit.				
27.	Saya merasa suasana hati saya cenderung berubah-ubah.				
28.	Pikiran saya dipenuhi rekan kerja yang tidak kooperatif.				
29.	Saya merasa mudah memahami perkataan orang.				
30.	Saya memiliki punggung yang baik.				
31.	Saya tetap optimis terhadap pekerjaan saya				
32.	Saya tidak pernah absen bekerja.				
33.	Selama bekerja disini, saya bisa melakukan kegiatan lain				
34.	Saya tidak mudah marah saat bekerja.				
35.	Saya sering berkeringat dingin saat bekerja.				
36.	Otot-otot leher saya terasa kaku.				
37.	Saya lebih banyak menutup diri.				
38.	Saya menjadi lebih mudah marah saat bekerja.				
39.	Saya sering menunda pekerjaan.				
40.	Saya acuh pada orang lain.				
41.	Seringkali pekerjaan membuat saya melampaui batas kemampuan saya.				
42.	Saya dapat mengingat setiap hal dengan baik.				
43.	Saya tepat waktu datang ke tempat kerja.				
44.	Saya merasa nyaman bekerja di sini.				
45.	Saya sering susah berkonsentrasi				
46.	Saya selalu percaya diri atas kemampuan saya saat bekerja.				
47.	Jam tidur saya teratur				
48.	Saya mudah berkeringat saat di tempat kerja.				
49.	Saya sering susah mengambil keputusan.				
50.	Saya malas berangkat kerja.				
51.	Konsentrasi saya selalu baik saat bekerja.				
52.	Saya merasa sangat bersemangat saat bekerja.				
53.	Saya tidak mudah marah saat bekerja.				
54.	Saya mengingat setiap tugas yang diberikan.				
55.	Saya mudah berkeringat saat di tempat kerja.				
56.	Saya merasa gelisah memikirkan pekerjaan				

57.	Saya mudah berkeringat saat di tempat kerja.				
58.	Saya tidak pernah mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan.				
59.	Pekerjaan saya tidak menghambat jam istirahat malam saya				
60.	Saya ramah pada semua orang				
61.	Saya sering mudah lupa.				
62.	Saya cepat dengan tepat mengambil keputusan.				
63.	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk berprestasi.				
64.	Saya merasa stres saat melakukan pekerjaan di kantor.				
65.	Saya merasa lebih mudah lupa belakangan ini.				
66.	Saya jenuh pada saat melaksanakan tugas				
67.	Saya mampu bekerja dan menghasilkan yang dicapai lebih baik				













## Reliability

### Scale: Stres Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	48	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	67

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.9375	.52212	48
VAR00002	2.9167	.40388	48
VAR00003	3.0417	.61742	48
VAR00004	2.9792	.43709	48
VAR00005	3.0625	.56139	48
VAR00006	3.0208	.56454	48
VAR00007	2.8333	.47639	48
VAR00008	3.0000	.54578	48
VAR00009	3.1250	.60582	48
VAR00010	3.1667	.51914	48
VAR00011	3.1042	.62704	48
VAR00012	3.0417	.50353	48
VAR00013	2.9792	.63546	48
VAR00014	3.0625	.47964	48
VAR00015	2.9583	.65097	48
VAR00016	3.0208	.56454	48
VAR00017	3.0833	.57735	48

VAR00018	3.0417	.65097	48
VAR00019	2.8750	.53096	48
VAR00020	2.8958	.51528	48
VAR00021	2.8542	.46078	48
VAR00022	2.7500	.75794	48
VAR00023	2.9375	.63267	48
VAR00024	2.9167	.67896	48
VAR00025	3.1042	.55504	48
VAR00026	3.0833	.53924	48
VAR00027	2.9583	.58194	48
VAR00028	3.0833	.64687	48
VAR00029	3.1458	.50485	48
VAR00030	3.2083	.61742	48
VAR00031	3.1458	.71428	48
VAR00032	2.9375	.75530	48
VAR00033	2.8125	.44513	48
VAR00034	3.1875	.49060	48
VAR00035	2.9792	.52550	48
VAR00036	3.0000	.41257	48
VAR00037	3.0208	.60105	48
VAR00038	2.9375	.47964	48
VAR00039	3.0417	.58194	48
VAR00040	3.1667	.59549	48
VAR00041	3.2292	.55504	48
VAR00042	3.0833	.64687	48
VAR00043	3.0625	.56139	48
VAR00044	2.9792	.66811	48
VAR00045	3.0417	.54415	48
VAR00046	3.0208	.56454	48
VAR00047	3.0208	.52550	48
VAR00048	3.0833	.61310	48
VAR00049	3.0625	.59809	48
VAR00050	2.9583	.50353	48
VAR00051	2.9375	.47964	48
VAR00052	2.8333	.47639	48
VAR00053	2.7292	.76463	48
VAR00054	2.9583	.65097	48
VAR00055	2.9167	.67896	48
VAR00056	3.0833	.49822	48
VAR00057	3.1042	.47219	48
VAR00058	3.0000	.54578	48

VAR00059	3.0833	.61310	48
VAR00060	3.1667	.47639	48
VAR00061	3.2083	.61742	48
VAR00062	3.2500	.60142	48
VAR00063	3.1042	.69158	48
VAR00064	2.8958	.75059	48
VAR00065	2.7708	.47219	48
VAR00066	3.2708	.44909	48
VAR00067	3.0000	.46127	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	199.3333	367.163	.404	.955
VAR00002	199.3542	370.021	.343	.955
VAR00003	199.2292	365.755	.397	.955
VAR00004	199.2917	367.275	.481	.955
VAR00005	199.2083	367.700	.349	.955
VAR00006	199.2500	367.170	.371	.955
<b>VAR00007</b>	<b>199.4375</b>	<b>370.039</b>	<b>.287</b>	<b>.955</b>
VAR00008	199.2708	361.648	.654	.954
VAR00009	199.1458	363.574	.501	.955
VAR00010	199.1042	365.117	.511	.955
VAR00011	199.1667	360.312	.622	.954
VAR00012	199.2292	365.840	.489	.955
VAR00013	199.2917	364.083	.455	.955
VAR00014	199.2083	363.573	.641	.954
VAR00015	199.3125	362.177	.521	.955
VAR00016	199.2500	362.617	.585	.954
VAR00017	199.1875	363.858	.514	.955
VAR00018	199.2292	356.478	.757	.954
<b>VAR00019</b>	<b>199.3958</b>	<b>369.351</b>	<b>.289</b>	<b>.955</b>
<b>VAR00020</b>	<b>199.3750</b>	<b>370.580</b>	<b>.236</b>	<b>.956</b>
VAR00021	199.4167	368.206	.402	.955
VAR00022	199.5208	359.659	.532	.955
VAR00023	199.3333	362.865	.508	.955
VAR00024	199.3542	364.617	.403	.955
VAR00025	199.1667	364.270	.517	.955
<b>VAR00026</b>	<b>199.1875</b>	<b>369.347</b>	<b>.284</b>	<b>.955</b>
VAR00027	199.3125	362.773	.560	.954

VAR00028	199.1875	362.666	.505	.955
VAR00029	199.1250	365.090	.527	.955
VAR00030	199.0625	362.230	.549	.954
VAR00031	199.1250	360.197	.546	.955
VAR00032	199.3333	357.589	.608	.954
<b>VAR00033</b>	<b>199.4583</b>	<b>370.892</b>	<b>.258</b>	<b>.955</b>
VAR00034	199.0833	364.844	.557	.955
VAR00035	199.2917	367.147	.402	.955
VAR00036	199.2708	367.436	.500	.955
VAR00037	199.2500	365.936	.401	.955
VAR00038	199.3333	368.908	.346	.955
VAR00039	199.2292	361.500	.618	.954
VAR00040	199.1042	363.287	.523	.955
VAR00041	199.0417	366.381	.416	.955
VAR00042	199.1875	360.453	.596	.954
VAR00043	199.2083	367.020	.381	.955
VAR00044	199.2917	364.892	.399	.955
VAR00045	199.2292	364.521	.515	.955
VAR00046	199.2500	362.957	.569	.954
VAR00047	199.2500	363.213	.601	.954
VAR00048	199.1875	364.326	.462	.955
VAR00049	199.2083	357.062	.801	.954
<b>VAR00050</b>	<b>199.3125</b>	<b>369.836</b>	<b>.280</b>	<b>.955</b>
<b>VAR00051</b>	<b>199.3333</b>	<b>370.142</b>	<b>.279</b>	<b>.955</b>
VAR00052	199.4375	367.698	.416	.955
VAR00053	199.5417	359.998	.515	.955
VAR00054	199.3125	362.475	.509	.955
VAR00055	199.3542	363.680	.439	.955
VAR00056	199.1875	364.156	.585	.954
<b>VAR00057</b>	<b>199.1667</b>	<b>370.014</b>	<b>.291</b>	<b>.955</b>
VAR00058	199.2708	363.308	.573	.954
VAR00059	199.1875	361.815	.572	.954
VAR00060	199.1042	365.031	.564	.955
VAR00061	199.0625	362.656	.531	.955
VAR00062	199.0208	363.638	.502	.955
VAR00063	199.1667	359.972	.574	.954
VAR00064	199.3750	356.154	.664	.954
<b>VAR00065</b>	<b>199.5000</b>	<b>370.809</b>	<b>.247</b>	<b>.955</b>
VAR00066	199.0000	366.894	.490	.955
VAR00067	199.2708	368.074	.409	.955

$$\begin{aligned} \text{Mean hipotetik} &= (58 \times 1) + (58 \times 4) : 2 \\ &= 145 \end{aligned}$$



**LAMPIRAN D**

**UJI ASUMSI**

## UJI NORMALITAS

### NPar Tests

#### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	48	176.0000	18.15770	135.00	220.00

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	176.0000
	Std. Deviation	18.15770
	Absolute	.149
Most Extreme Differences	Positive	.149
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.032
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





**LAMPIRAN E**  
**UJI HIPOTESIS**

## Oneway

### Descriptives

Stres Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Divisi Teknik Mesin	29	183.1034	17.74893	3.29589	176.3521	189.8548	160.00	220.00
Divisi Bongkar muat	19	165.1579	12.86366	2.95113	158.9578	171.3580	135.00	190.00
Total	48	176.0000	18.15770	2.62084	170.7276	181.2724	135.00	220.00

### Test of Homogeneity of Variances

Stres Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.479	1	46	.669

### ANOVA

Stres Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3696.784	1	3696.784	14.412	.000
Within Groups	11799.216	46	256.505		
Total	15496.000	47			

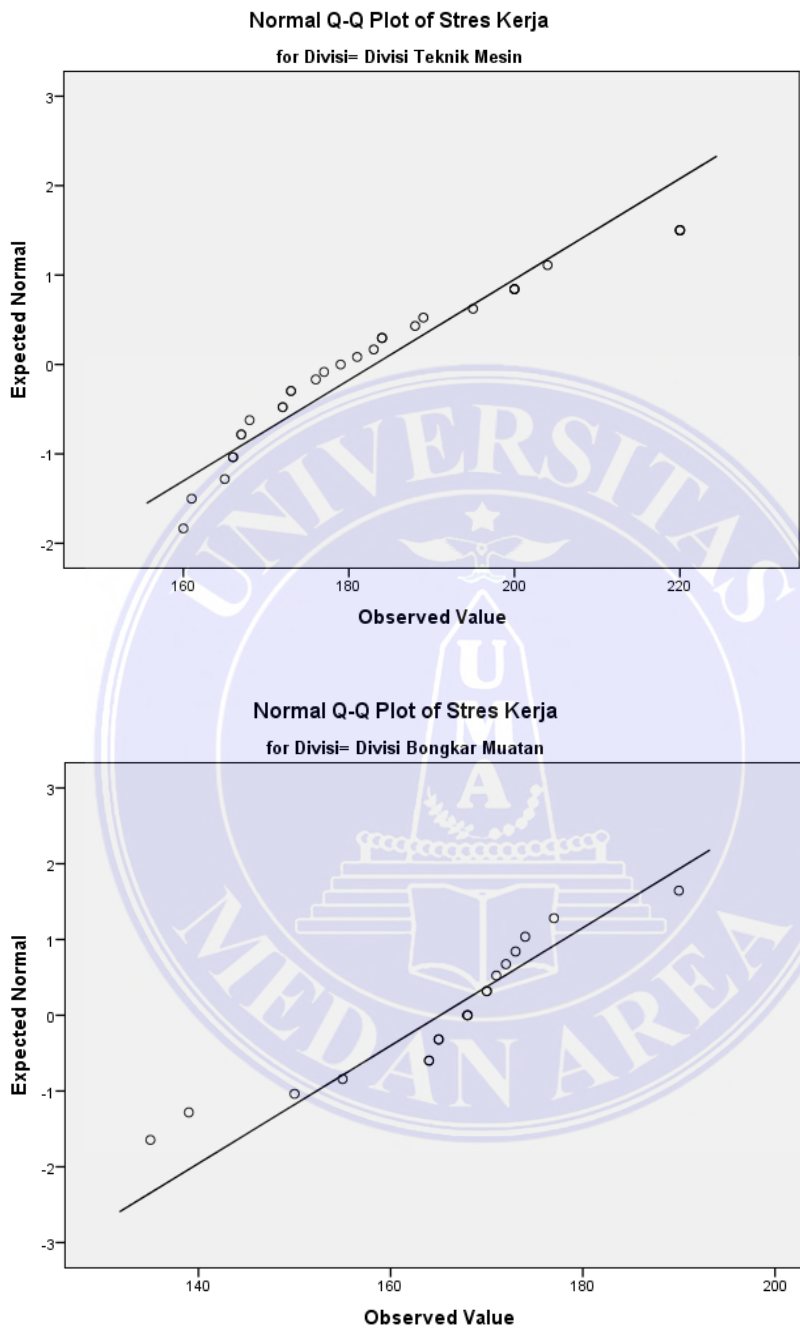
### Robust Tests of Equality of Means

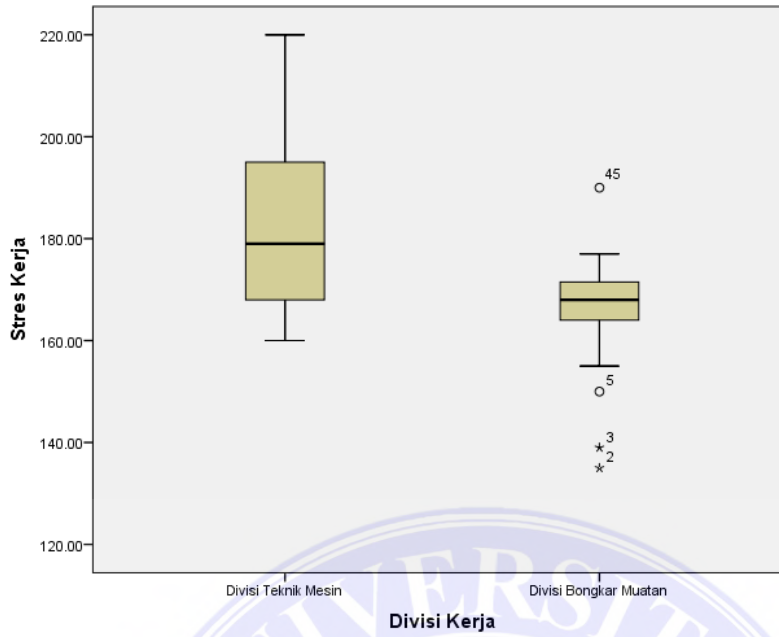
Stres Kerja

	Statistic <sup>a</sup>	df1	df2	Sig.
Brown-Forsythe	16.454	1	45.450	.000

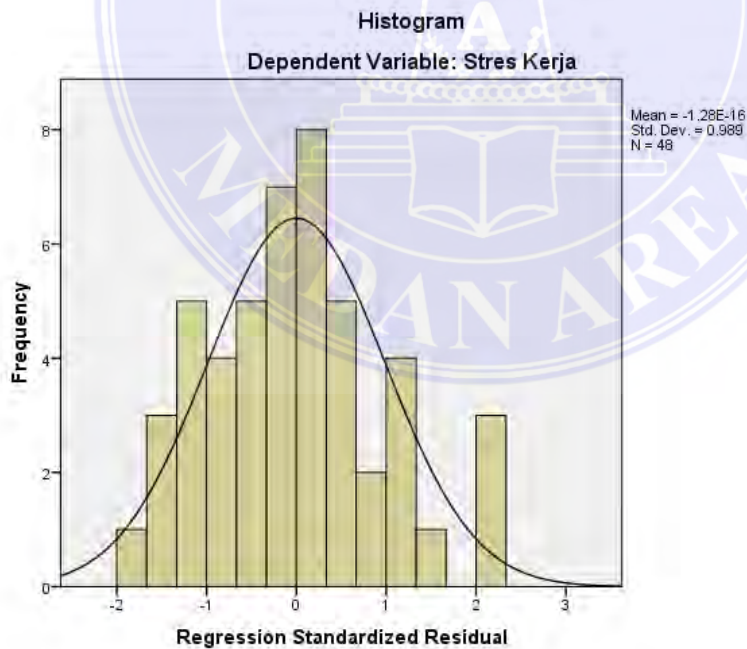
a. Asymptotically F distributed.

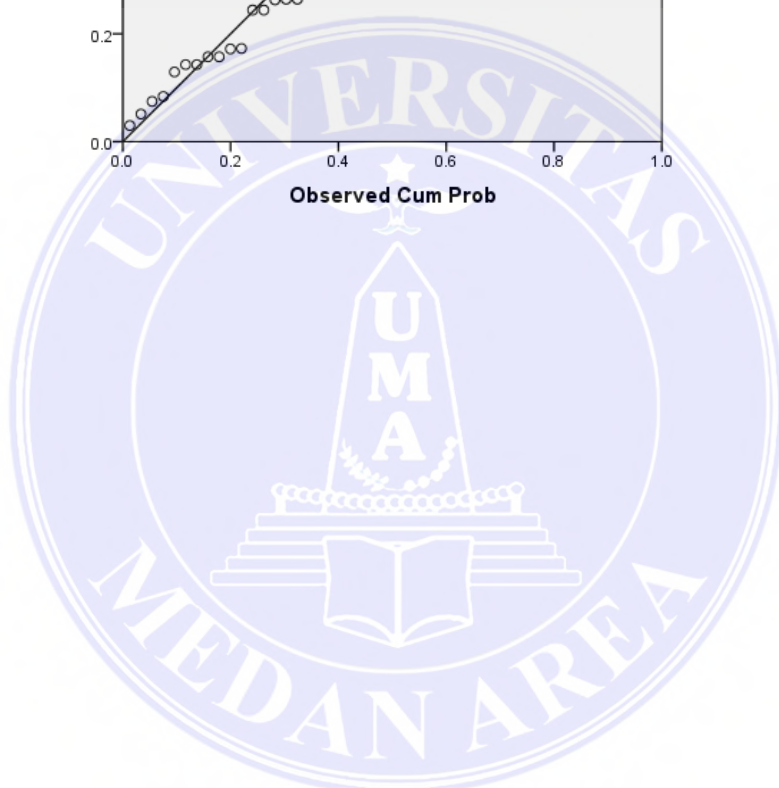
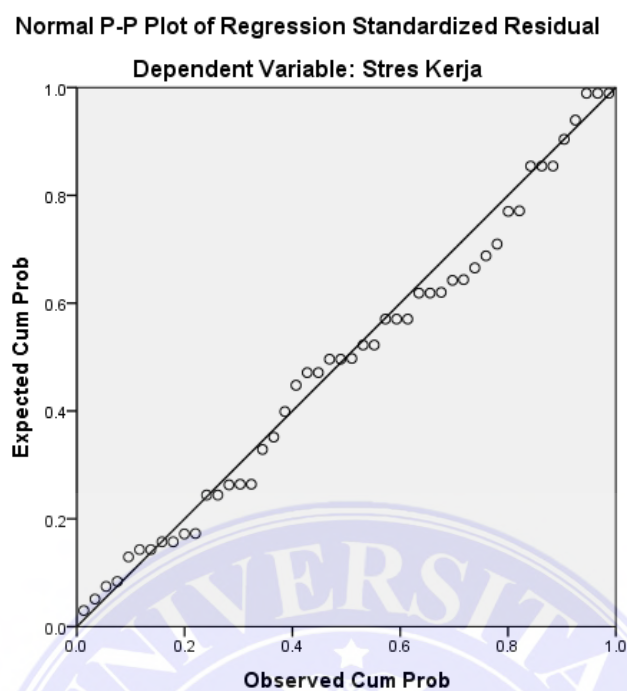
## Stres Kerja Normal Q-Q Plots





## Charts







**LAMPIRAN F**  
**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](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 281/FPSI/01.10/II/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

16 Februari 2023

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan PT. PKS  
PT. PKS Serdang Hulu  
di  
Tempat

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

Nama : **Jonli Perangin-Angin**  
NPM : **188600193**  
Program Studi : **Ilmu Psikologi**  
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. PKS Serdang Hulu, Tanjung Gunung, Kec. Sei Bingai, Kab. Langkat, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Stres Kerja Ditinjau Dari Divisi Teknik Mesin dan Divisi Bongkar Muat Pada Karyawan di PT. PKS Sedang Hulu"**.

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

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

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

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



**Loili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip

# PT. SERDANG HULU

PERKEBUNAN DAN PABRIK MINYAK KELAPA SAWIT  
TANJUNG GUNUNG - LANGKAT

Langkat , 19 Juni 2023

Kepada Yth :

Wakil Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Di -

Tempat

Dengan Hormat,

PT.Serdang Hulu dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : JONLI PERANGIN – ANGIN

Nomor Mahasiswa : 188600193

Fakultas : PSIKOLOGI

Telah selesai melakukan penelitian selama 2 minggu terhitung mulai tanggal 05 Juni 2023 s.d 19 Juni 2023. Dilakukan dalam rangka melengkapi data dalam skripsi yang berjudul “ Perbedaan Stress Kerja Ditinjau Dari Divisi Teknik Mesin Dan Divisi Bongkar Muat Pada Karyawan di PT.PKS Serdang Hulu “

Demikian Surat keterangan ini kami buat. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Diketahui Oleh,

PT. Serdang-Hulu  
**PT. SERDANG HULU**  
Perkebunan Kelapa Sawit  
**TANJUNG GUNUNG**  
Mill Manager

JL. VETERAN - KOMPLEKS CENTRE POINT NO. IC - MEDAN TELP. (061) 80502000