

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRESS KERJA
PADA SOPIR ANGKOT (ANGKUTAN KOTA)
DI PT. RAHAYU MEDAN CERIA
MEDAN, SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

CARLITOS MARTUA SIMANJUNTAK

19.860.0173



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/10/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repositorv.uma.ac.id)18/10/24

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRESS KERJA
PADA SOPIR ANGKOT (ANGKUTAN KOTA)
DI PT. RAHAYU MEDAN CERIA
MEDAN, SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



OLEH :
CARLITOS MARTUA SIMANJUNTAK
19.860.0173

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/10/24

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada
Sopir Angkot (Angkutan Kota) Di PT.Rahayu Medan Ceria,
Medan Sumatera Utara

Nama : Carlitos Martua Simanjuntak

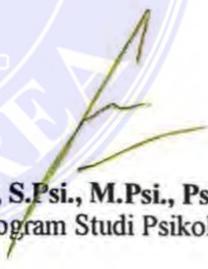
Npm : 198600173

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Nafesa., S.Psi, M.Psi, Psikolog
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, M.Psi., Psikolog
Dekan


Faadhil., S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal disetujui: 12 September 2024

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 penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Kota Medan, 12 Sept 2024

Materai 10.000



Carlitos Martua Simanjuntak

19.860.0173

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

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

Nama : Carlitos Martua Simanjuntak
NPM : 19.860.0173
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Sopir Angkot (Angkutan Kota) Di PT Rahayu Medan Ceria". Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan dengan semestinya.

Dibuat di : Kota Medan
Pada Tanggal : 12 September 2024
Yang Menyatakan:



Carlitos Martua Simanjuntak

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA
SOPIR ANGKOT (ANGKUTAN KOTA) DI PT.RAHAYU MEDAN
CERIA MEDAN, SUMATERA UTARA**

OLEH:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/10/24

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

CARLITOS MARTUA SIMANJUNTAK
19.860.0173

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan melihat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada sopir angkot di PT.Rahayu Medan Ceria, Medan Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji kebenaran teori bahwa ada hubungan antara dua variabel penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 100 orang, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini keseluruhan jumlah dari populasi dengan menggunakan teknik total sampling. Beban kerja dengan stres kerja diukur menggunakan skala beban kerja berjumlah 25 aitem dan skala stres kerja berjumlah 27 aitem. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0.647$ dengan signifikan $> 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dapat diterima.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress Kerja

ABSTRACT**THE CORRELATION BETWEEN WORKLOAD AND JOB STRESS AMONG
PUBLIC TRANSPORT DRIVERS AT PT. RAHAYU MEDAN CERIA,
MEDAN, NORTH SUMATRA**

BY:
CARLITOS MARTUA SIMANJUNTAK
NPM: 19.860.0173

This research aimed to empirically test and examine the correlation between workload and job stress among public transport drivers at PT. Rahayu Medan Ceria, Medan, North Sumatra. The method used in this research was a quantitative approach, which aims to verify the theory that there is a correlation between two research variables. The population in this research consisted of 100 individuals, and the sample used in the research included the entire population, employing the total sampling technique. Workload and job stress were measured using a workload scale consisting of 25 items and a job stress scale consisting of 27 items. The scales used in this research employed a Likert scale. The results of the research showed a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.647$ with a significance of >0.05 . These results indicate that the hypothesis proposed by the researcher, which stated that there is a positive correlation between workload and job stress, can be accepted.

Keywords: *Workload, Job Stress*



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan, pada tanggal 28 Maret 2000 yang merupakan anak laki-laki dari ayah Journal Simanjuntak dan Imelda Efrida Silalahi Penulis merupakan anak kedua.

Penulis menempuh Pendidikan di SD Babtis Independen Medan 2006-2012, SMP Parulian 1 Medan tahun 2012-2015, SMA Khatolik Trisakti Medan tahun 2015-2018 dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan kemurahan-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal ini dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Sopir Angkot (Angkutan Kota) Di PT Rahayu Medan Ceria”. Proposal ini disusun yaitu untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana StrataSatu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Sumatera Utara.

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

Demi perbaikan selanjutnya, Penulis menerima saran dan kritik yang membangun dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa Penulis serahkan segalanya, mudah-mudahan dapat bermanfaat khusus nyabagi Penulis, umumnya bagi kita semua.

Kota Medan, 26 Agustus 2024

Carlitos Martua Simanjuntak
19.860.173

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PENGESAHAN.....	
HALAMAN PERNYATAAN ORISINIL	
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Stress Kerja.....	11
2.2. Beban Kerja.....	24
2.3. Sopir Angkutan Umum (Angkot).....	38
2.4. Hubungan Antara Beban Kerja dan Stress Kerja	41
2.5. Kerangka Konseptual	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	46
3.2. Bahan dan Alat	46
3.3. Metodologi Penelitian	48
3.4. Subjek Penelitian	50
3.5. Prosedur Kerja`	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Hasil Penelitian	54
4.2. Uji Normalitas	58
4.3. Uji Linearitas	59
4.4. Uji Hipotesis	60
4.5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	60
4.6. Pembahasan	61

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	64
5.1. Simpulan	64
5.2. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	70



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Hasil Analisis Validasi Variabel Beban Kerja Sebelum Uji Coba	55
Tabel 2. Hasil Analisis Validasi Variabel Beban Kerja Setelah Uji Coba.....	56
Tabel 3. Hasil Analisis Validasi Variabel Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	57
Tabel 4. Hasil Analisis Validasi Variabel Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	57
Tabel 5. Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel.....	58
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran Data Variabel.....	59
Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Linearitas Variabel	59
Tabel 8. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan ...	60
Tabel 9. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik Variabel	61



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Diagram Hasil Screening Pra-Penelitian.....	6
Gambar 2. Kerangka Konseptual	45



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Alat Ukur Penelitian	71
Lampiran 1. Kuesioner Screening Pra-Penelitian Variabel Stress Kerja.....	71
Lampiran 2. Kuesioner Variabel Stress Kerja.....	72
Lampiran 3. Kuesioner Variabel Beban Kerja.....	76
Lampiran B. Sebaran Data Hasil Penelitian.....	80
Lampiran 1. Sebaran Screening Pra-Penelitian Variabel Stress Kerja	80
Lampiran 2. Sebaran Data Hasil Penelitian Variabel Beban Kerja	81
Lampiran 3. Sebaran Data Hasil Penelitian Variabel Stress Kerja	82
Lampiran C. Validitas Dan Reliabilitas	83
Lampiran 1. Hasil Sebelum Uji Coba	83
Lampiran 2. Hasil Setelah Uji Coba	89
Lampiran D. Uji Normalitas	95
Lampiran E. Uji Linearitas.....	97
Lampiran F. Uji Hipotesis.....	99
Lampiran G. Surat Penelitian.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin ketat, serta minimnya lapangan pekerjaan mengakibatkan sulitnya mencari pekerjaan di jaman sekarang sehingga menjadikan manusia, suka tidak suka, mau tidak mau, memilih untuk tetap bertahan demi memastikan keberlangsungan hidupnya dan juga orang-orang yang dicintainya. Manusia seolah-olah di “paksa” oleh keadaan untuk semakin kuat dan tegar dalam menjalani tanggungjawab apapun profesinya di tengah tidak adanya pilihan selain bertahan atau tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti makan, minum, memiliki tempat tinggal dan lain sebagainya. Hal ini pun turut dirasakan oleh profesi sopir angkutan umum (angkot) di kota Medan.

Sopir angkot merupakan salah satu profesi yang ada di Indonesia. Di lansir dari Wikepedia Indonesia, angkutan kota atau biasa disingkat angkot adalah sebuah transportasi umum jenis taksi bersama dengan rute yang sudah ditentukan. Tidak seperti bus yang mempunyai halte bus sebagai tempat perhentian yang sudah ditentukan, angkutan kota dapat berhenti untuk menaikkan atau menurunkan penumpang di mana saja. Kendaraan yang disewa ini berukuran lebih kecil dari bus dan membawa penumpang pada rute tetap atau setengah tetap tanpa jadwal, serta berangkat saat semua kursi telah terisi. Mereka biasa berhenti di mana saja untuk menaikkan atau menurunkan penumpang. Angkot atau taksi sering ditemui di negara berkembang sebagai angkot berkisar dari mobil empat kursi hingga bus kecil.

Angkutan kota mulai diperkenalkan di Jakarta pada akhir tahun 1970-an dengan nama mikrolet untuk menggantikan oplet yang sudah dianggap terlalu tua, terseok-seok jalannya, dan sering mengalami gangguan mesin, sehingga mengganggu kelancaran lalu lintas. Nama mikrolet dipilih sebagai singkatan gabungan dari kata "*mikro*" (Bahasa Latin : Kecil) dan "*oplet*". Tetapi ada juga yang menyebut angkot untuk beberapa daerah. Tarif yang dibebankan pada penumpang bervariasi tergantung jauhnya jarak yang ditempuh. Umumnya sebuah angkutan kota diisi oleh kurang lebih 10 orang penumpang. Tetapi tidak jarang penumpangnya hingga lebih dari 10 orang. Angkutan kota di Indonesia memiliki berbagai macam istilah tergantung daerah masing-masing. Di kota Medan angkutan kota dikenal dengan sebutan angkot. Tarif angkot di kota Medan berbeda beda, disesuaikan dengan jarak tempuh jauh tidaknya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Rahayu Medan Ceria, yakni merupakan salah satu grup angkutan umum di kota Medan. PT. Rahayu Medan Ceria berdiri pada tahun 1988 dengan jumlah armada 375 unit dengan 9 trayek yaitu : Rahayu Medan ceria 104, 103, 121, 120, 125, 113, 41, 58, 53.

Dalam industri transportasi angkot di kota Medan menerapkan sistem setoran akhir yang sifatnya wajib harus diserahkan oleh sopir setiap harinya kepada pemilik perusahaan. Nominal setorannya pun bervariasi untuk setiap perusahaan. Jumlah nominal setoran yang kurang kepada pemilik perusahaan akan mengakibatkan sopir angkot mendapat sanksi, baik berupa uang denda, teguran, atau bahkan mendapat pemberhentian hubungan kerja (PHK). PT. Rahayu Medan Ceria juga menerapkan sistem tersebut, dimana setiap sopir angkot harus menyerahkan setoran wajib dengan nominal sejumlah Rp. 80.000 kepada mandor

lapangan di setiap harinya.

Tuntutan dan beban kerja kerja tersebut, yang ditambah dengan kondisi lingkungan kerja yang panas, berisik, jumlah penumpang yang tidak tetap, serta tak jarang senggol-senggolan dengan angkot lain demi mendapatkan penumpang, mengakibatkan sopir angkot kerap sekali mengalami stress kerja.

Perilaku tersebut dapat di lihat langsung dari perilaku sopir angkot yang sering ugal-ugalan di jalan demi mengerjar penumpang. Tak jarang juga sopir angkot melanggar rambu-rambu lalu lintas, seperti menerobos lampu merah, berhenti sembarang untuk menaikkan dan menurunkan penumpang. Hal tersebut bukan hanya berbahaya bagi sopir angkot, tetapi juga membahayakan keselamatan penumpang yang dibawa serta masyarakat pengguna jalan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa sopir angkot PT. Rahayu Medan Ceria pada tanggal 25 Agustus 2023 dengan inisial A. T, bahwa subjek telah bekerja dari tahun 2010 ada beberapa kendala di lapangan yang membuat subjek merasa tidak nyaman dalam bekerja seperti cuaca panas, macet saat mengejar penumpang, dan persaingan antar supir angkot. Subjek juga merasa terbebani karena adanya setoran yang setiap harinya harus dibayar yaitu sebesar delapan puluh ribu rupiah, dan apabila setoran tidak diberikan pada hari tersebut akan dikenai denda sebesar sepuluh ribu rupiah atau di skors.

Selanjutnya hasil wawancara dengan J.S dalam wawancara tersebut subjek mengatakan bahwa pada saat bekerja subjek sangat tidak nyaman karena adanya persaingan yangt besar antar supir dan di era globalisasi ini ojek online lebih menguasai pasaran yang membuat penumpang semakin berkurang. Adanya persaingan yang semakin ketat di antara sesama supir maka sering terlihat para

supir seperti ugal-ugalan, namun ternyata hal tersebut terjadi dikarenakan supir yang harus mengejar sewa.

Dari kutipan diatas dapat dilihat bahwa sopir angkot tersebut kerap mengalami stress kerja dalam bekerja. Berdasarkan penuturan sopir angkot tersebut, banyak faktro yang dapat mempengaruhi stress kerja ketika ia bekerja, yakni diantaranya yaitu faktor lingkungan kerja, seperti cuaca yang panas, kondisi jalanan, beban pekerjaan, seperti kondisi dimana penumpang yang sepi, perselisihan dengan sopir angkot lain dalam memperebutkan penumpang, bensin mobil yang harus di isi sendiri, serta setoran yang selalu dibayarkan menjadi faktorr utama sopir tersebut mengalami stress kerja.

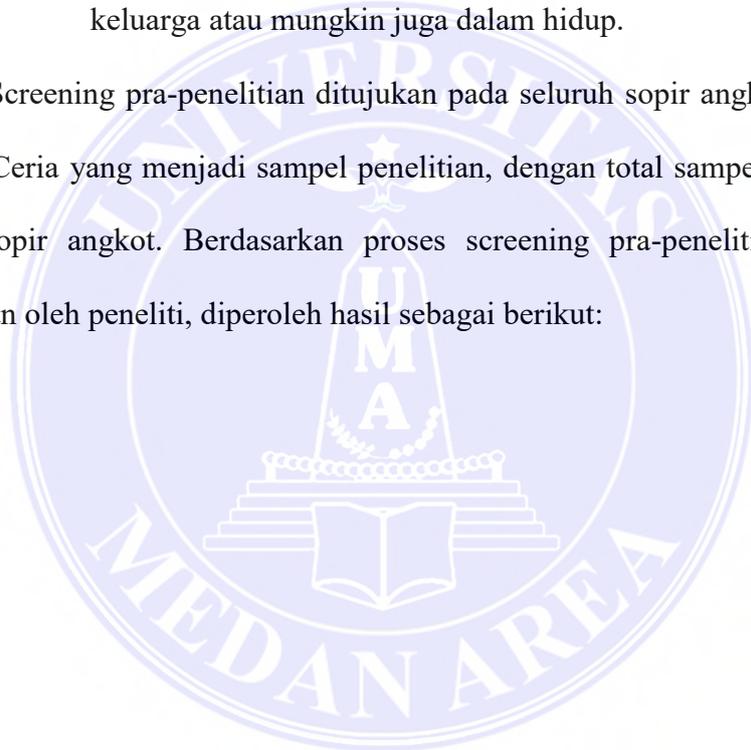
Lebih lanjut, peneliti coba mendalami fenomena yang ada dengan melakukan screening pra-penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah sopir angkot benar mengalami stress kerja atau tidak. Screening pra-penelitian menggunakan metode kuesioner yang mengacu pada teori ciri-ciri stress kerja yang dikemukakan oleh Asih.,Gusti dkk (2018), yakni diantaranya:

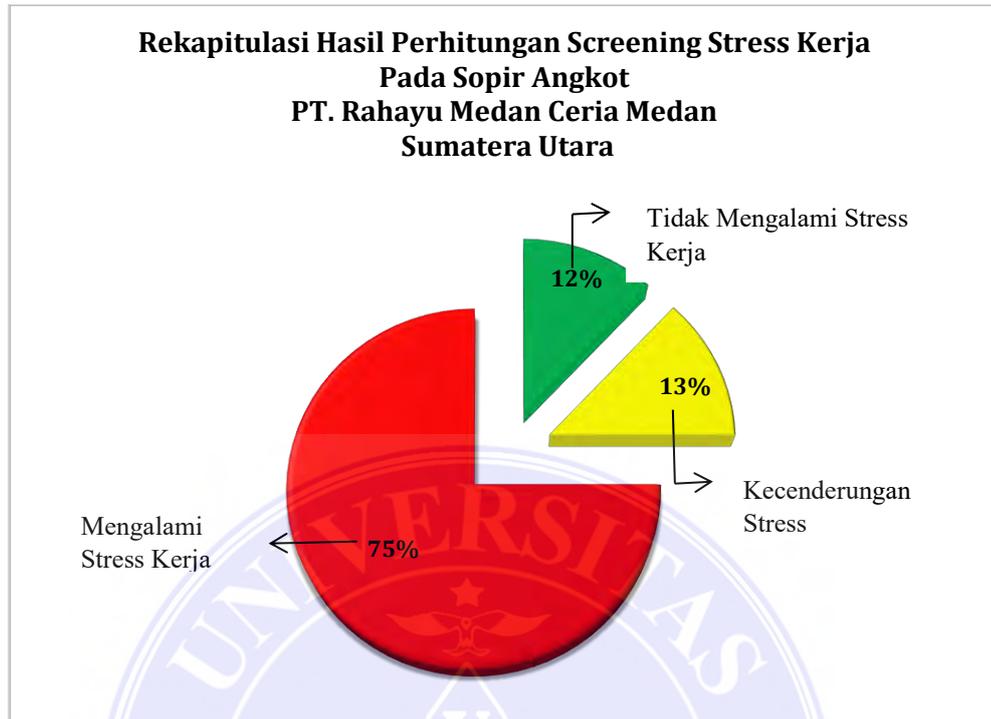
- 1) Merasa gelisah dan tidak dapat bersantai
- 2) Mudah marah seperti akan meledak bila ada sesuatu yang berjalan tidak sesuai dengan kemauan.
- 3) Ada waktu-waktu dengan perasaan sangat lelah atau lelah yang berkepanjangan
- 4) Sukar konsentrasi
- 5) Kehilangan minat terhadap rekreasi yang sebelumnya dapat dinikmati dan sudah biasa dilakukan.
- 6) Menjadi khawatir mengenai hal-hal yang sebenarnya tidak dapat

diselesaikan dengan perasaan khawatir saja.

- 7) Bekerja berlebihan, meski tidak seluruhnya efektif
- 8) Makin lama makin banyak pekerjaan yang dibawa pulang ke rumah
- 9) Makin banyak merokok atau makin banyak minum minuman keras dibandingkan dengan sebelumnya
- 10) Berulang kali merasa kehilangan perspektif atau merasa masa depan suram mengenai apa yang sebenarnya penting dalam pekerjaan dan keluarga atau mungkin juga dalam hidup.

Screening pra-penelitian ditujukan pada seluruh sopir angkot PT. Rahayu Medan Ceria yang menjadi sampel penelitian, dengan total sampel sebanyak 100 orang sopir angkot. Berdasarkan proses screening pra-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Hasil Screening Pra-Penelitian

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh kesimpulan, bahwa dari 100 orang sopir angkot yang bekerja di PT. Rahayu Medan Ceria terdapat 75% sopir angkot yang mengalami stress kerja, 13% yang mengalami kecenderungan stress, dan 12% sopir angkot yang tidak mengalami stress kerja. Hal tersebut didapat dari kriteria yang dimana, apabila responden memilih “ya” maka dikategorikan mengalami stress kerja dan apabila memilih “tidak” maka dikategorikan tidak mengalami stress kerja. Maka dari 100 responden ada 75 responden yang mengalami stress kerja dengan jumlah 6 aitem atau lebih, selanjutnya 13 responden memilih hanya 5 aitem maka dikategorikan cenderung mengalami stress dan 12 responden memilih kurang dari empat aitem dikategorikan tidak mengalami stress kerja.

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). Sedangkan menurut Spears (2008) stres kerja sebagai reaksi individu terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. Stress kerja ditandai dengan adanya beberapa gejala atau ciri-ciri, diantaranya yaitu kecemasan, gampang tersinggung, sensitif, 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). Hal ini tentunya akan berdampak negatif bukan hanya pada penderita (sopir angkot), namun juga pada penumpang angkot, dan tentunya akan berdampak negatif pula pada perusahaan. Hurrel (dalam Miraza, 2022). Handoko. Hani T (dalam Wartono, 2017), berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat menyebabkan stress kerja, yaitu beban kerja.

Beban kerja merupakan kegiatan yang dapat membuat otot dan otak selalu bekerja. Sunarso (Rolos, Jeky, dkk.) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan 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. Tarwaka dan Sudiajeng (dalam Milala, 2022), menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu terdiri dari tugas yang harus dikerjakan, waktu kerja, dan lingkungan kerja dimana individu tersebut bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang di lakukan oleh peneliti terhadap sopir angkor di PT. Rahayu Medan Ceria, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada

Sopir Angkot PT. Rahayu Medan Ceria, Medan Sumatera Utara”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dilihat bahwa sopir angkot yang bekerja di PT. Rahayu Medan Ceria tak jarang mengalami stress. Berdasarkan penuturan sopir tersebut, faktor lingkungan kerja, seperti cuaca yang panas, kondisi jalanan, beban pekerjaan, seperti kondisi dimana penumpang yang sepi, perselisihan dengan sopir angkot lain dalam memperebutkan penumpang, bensin mobil yang harus di isi sendiri, serta setoran yang selalu dibayarkan menjadi faktor utama sopir tersebut mengalami stress kerja.

Stress kerja ditandai dengan adanya beberapa gejala atau ciri-ciri, diantaranya yaitu kecemasan, gampang tersinggung, sensitif, hilang konsentrasi, denyut jantung meningkat, gangguan tidur, sakit kepala, menunda pekerjaan, dan meningkatnya kecenderungan berprilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati (Waluyo, 2015). Hal ini tentunya akan berdampak negatif bukan hanya pada penderita (sopir angkot), namun juga pada penumpang angkot, dan tentunya akan berdampak negatif pula pada perusahaan. Hurrel (dalam Miraza, 2022). Handoko. Hani T (dalam Wartono, 2017), berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat menyebabkan stress kerja, yaitu beban kerja. Permendagri No.12 Tahun 2008 menjelaskan bahwa beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan yang harus dilalui oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu terdiri dari tugas yang harus dikerjakan, waktu kerja, dan lingkungan kerja dimana individu tersebut bekerja (Tarwaka dan Sudiajeng, dalam Milala 2022)

1.3. Batasan Masalah

Untuk memperjelas objek penelitian, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada sopir angkot PT. Rahayu Medan Ceria, Medan Sumatera Utara

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti pada penelitian ini, yaitu apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada sopir angkot PT. Rahayu Medan Ceria, Medan Sumatera Utara

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan melihat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada sopir angkot PT. Rahayu Medan Ceria, Medan Sumatera Utara.

1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis, yakni: “Adanya hubungan yang positif antara beban kerja dengan stress kerja.” Dengan asumsi bahwa semakin tinggi beban kerja seorang pekerja, maka akan semakin tinggi pula stress kerja. Lalu begitu pula sebaliknya, apabila semakin rendah beban kerja seorang pekerja, maka akan semakin rendah stress kerja yang akan dirasakan.

1.7. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam keilmuan psikologi, baik secara teoritis

maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.7.1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi bidang Ilmu Psikologi pada umumnya, dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yaitu mengenai beban kerja dan stress kerja pada pekerja.

1.7.2. Manfaat Praktis

1) Bagi PT. Rahayu Medan Ceria

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai beban kerja, dan stress kerja yang terjadi pada sopir angkot mengingat dampak negatif pada perusahaan yang dapat ditimbulkan akibat dari stress kerja yang dialami oleh sopir angkot

2) Bagi Sopir Angkot

Melalui penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan kepada sopir angkot mengenai beban kerja, stress kerja serta dampak yang ditimbulkan

3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui mengenai hubungan antara

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stress Kerja

2.1.1. Pengertian Stress Kerja

Permasalahan erat kaitannya dengan kehidupan setiap individu. Permasalahan ini kemudian dapat menjadi sumber stres bagi individu. Setiap individu memiliki situasi pemicu stres yang berbedabeda begitu pula cara individu dalam mengatasi stres. Dalam artian, beberapa situasi dapat memicu stres bagi sebagian individu namun tidak dengan individu lainnya dan cara mengatasi stres dapat efektif pada beberapa individu tapi tidak efektif untuk individu lainnya. Situasi, peristiwa, atau tindakan yang secara potensial dapat mengganggu atau dapat menimbulkan stres disebut stressor (Triatna, dalam Izaati & Mulyana, 2019).

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Menurut Wikipedia, Stres merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri atau dari luar. Biasanya orang stres berat cenderung memiliki tekanan emosi yang tinggi dan tidak dapat mengontrol dirinya sendiri, seperti mencari masalah ke orang lain walaupun tak ada masalah atau melakukan tuduhan-tuduhan yang tidak masuk akal atau logis.

Dalam dunia industri dan organisasi, seorang pekerja atau karyawan dapat mengalami stress yang diakibatkan oleh tekanan dalam bekerja, beban pekerja, dan lain sebagainya. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam

menghadapi pekerjaan. 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. Bisa dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu (Rini & Aswin, 2023)

Vanchapo (dalam Prabowo, 2021) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Beban kerja secara fisik dan mental yang ditanggung seorang karyawan akan membuat kinerja karyawan menurun dan dapat menghancurkan kualitas kerja karyawan. Lebih lanjut, Keenan dan Newton (dalam Izaati & Mulyana, 2019) berpendapat bahwa stress kerja merupakan bentuk dari ketidakjelasan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Hal inilah yang akan mengganggu kemampuan dan hasil kerja individu dalam bekerja.

Sedangkan menurut Lutans (dalam Prabowo, 2021) mendefinisikan stres sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Stres yang dialami oleh pekerja akan sangat mempengaruhi dirinya dan orang yang disekitarnya.

Robbins (dalam Massie, Rachel, dkk 2018) berpendapat bahwa stres kerja karyawan merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka

untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Lebih lanjut, Lazarus (dalam Milala, 2022) stres kerja adalah kejadian-kejadian di sekitaran kerja yang merupakan bahaya atau ancaman seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa, bosan, dan timbulnya stres kerja disebabkan beban kerja yang diterima melampaui batas-batas kemampuan pekerja yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama pada situasi dan kondisi tertentu. Sedangkan menurut Siagian (dalam Buulolo, Festinahati, dkk. 2021) stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi seseorang.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan kondisi psikologis seseorang yang timbul akibat adanya tekanan kerja serta beban kerja yang tidak mampu ditanggung oleh karyawan, sehingga menghasilkan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran serta kondisi fisik karyawan tersebut.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Stress merupakan suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimanahal tersebut dipengaruhi diri sendiri maupun lingkungan sekitar mereka. Stress juga terjadi dalam kerja dimana stress tersebut dapat bersumber dari empat hal yaitu tingkat individu, tingkat kelompok, tingkat organisasi dan ekstraorganisasional (Rini & Aswin, 2023)

Stress kerja pada karyawan dapat terjadi dipengaruhi oleh banyak faktor. Sinambela (dalam Prabowo, 2021) menjelaskan bahwa penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang sedikit, pengawasan kerja yang rendah, suasana kerja yang tidak mendukung, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain

antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Faktor-faktor stres kerja bisa muncul dari mana saja, baik dari diri sendiri, organisasi, dan lingkungan tanpa melihat waktu kapan stres tersebut akan terjadi (Putri, Vira, dkk 2020). Handoko. Hani T (dalam Wartono, 2017), berpendapat bahwa terdapat dua kategori penyebab stress kerja, yaitu:

a. On The Job

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Supervisi yang buruk
- 4) Konflik antar pribadi
- 5) Iklim kerja yang tidak nyaman
- 6) Pengembangan karir yang buruk

b. Off The Job

- 1) Kekhawatiran finansial
- 2) Masalah keluarga
- 3) Masalah fisik
- 4) Masalah perkawinan
- 5) Perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

Kemudian, Hasibuan (dalam Milala, 2022) mengungkapkan bahwa faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.

- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain

Selain itu, pengaruh lingkungan sosial mungkin menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja sehingga dapat berdampak pada motivasi kerja. Individu cenderung merespon dan bertindak sesuai tuntutan lingkungan sosialnya yang dipengaruhi oleh anggota masyarakat di lingkungan sosial lainnya (Korman, dalam Izaati & Mulyana, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi stress kerja, meliputi beban kerja yang terlalu berat, tuntutan pekerjaan dengan waktu kerja yang sedikit, konflik antar rekan kerja, iklim kerja yang tidak nyaman, pengembangan karir yang buruk, serta adanya masalah yang berasal dari luar pekerjaan, seperti masalah pernikahan, keluarga, serta adanya perubahan yang terjadi di tempat tinggal.

2.1.3. Aspek-Aspek Stress Kerja

Menurut Beehr dan Newman (dalam Butar-Butar, 2017) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek-aspek stres kerja yakni :

- 1) Fisiologis

Merupakan perubahan-perubahan yang terjadi terhadap metabolisme organ tubuh yang termasuk dalam aspek fisik. Misalnya seperti gangguan pernafasan, tegangnya otot, tekanan jantung dan tekanan darah meningkat yang mengganggu sistem syaraf seperti menurunnya konsentrasi dan sakit kepala, kelelahan fisik, permasalahan pada respirasi, dan juga susah tidur. Stres kerja banyak berpengaruh pada

sistem pembuluh jantung dan perut serta berperan dalam gangguan tidur dan kelelahan fisik yang berlebihan.

2) Psikologis

Aspek ini sering dijumpai dan diperkirakan sebagai penyebab ketidakpuasan kerja. Karyawan menjadi malas dan tidak memiliki motivasi dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Beberapa hal yang termasuk dalam aspek psikologis yakni kecemasan, ketegangan, mudah marah dan kesal, perasaan tertekan, serta hilangnya semangat dalam bekerja.

3) Aspek perilaku

Aspek perilaku yang dimaksud, yakni perubahan-perubahan tindakan atau situasi dimana produktivitas karyawan menurun. Untuk gangguan perilaku dapat berupa menghindari dan menunda pekerjaan, kinerja dan produktivitas menurun, hubungan interpersonal menurun, naiknya ketergantungan terhadap rokok dan alkohol, meningkatnya perilaku yang beresiko agresif serta meningkatnya frekuensi absensi.

Kemudian, Braham (dalam Miraza, 2001) menjelaskan mengenai aspek-aspek stress kerja, yakni sebagai berikut :

- 1) 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, dan kehilangan energi.
- 2) Emosional, yakni marah-marah, 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.

- 3) Intelektual, yakni mudah lupa, kacau pikiran, daya ingat berkurang, sulit untuk focus, suka melamun yang berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- 4) 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.

Sedangkan, Robbins (dalam Milala, 2022) mengkategorikan stress kerja kedalam beberapa aspek, yakni diantaranya:

- 1) Fisiologis

Hal ini dapat dilihat dari orang yang terkena stres antara lain; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi

- 2) Psikologis

Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, bingung dan kebosanan.

- 3) Perilaku

Ciri stres yang terkait dengan perilaku meliputi mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak menepati janji, suka mencari kesalahan orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk dan tidur tidak

teratur.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa aspek-aspek dari stress kerja terdiri dari `aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku.

2.1.4. Ciri-Ciri Stress Kerja

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebaninya. Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam.

Beehr dan Newman (dalam Asih.,Gusti, dkk, 2018) menyebutkan beberapa gejala stress yaitu:

- a. Gejala Psikologis
 - 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
 - 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
 - 3) Sensitive dan *hyperreactivity*
 - 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
 - 5) Komunikasi yang tidak efektif
 - 6) Perasaan terkucil dan terasing
 - 7) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
 - 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
 - 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
 - 10) Menurunnya rasa percaya diri

b. Gejala Fisiologis

- 1) 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stress (seperti: adrenalin dan nonadrenalin)
- 3) Gangguan *gastrointestinal* (gangguan lambung)
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- 7) Gangguan pada kulit
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- 9) Gangguan tidur
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

c. Gejala Perilaku

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- 2) Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba,

kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi

- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminal
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Lebih lanjut, Munandar (dalam Asih.,Gusti, dkk, 2018) stres diungkapkan melalui gejala umum, seperti *somnambulisme* (tidak dapat tidur), merokok berat, peminum minuman keras, khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan, dan masa-masa lelah yang panjang.

Kemudian, gejala stress menurut Asih.,Gusti, dkk, 2018 adalah sebagai berikut:

- 1) Merasa gelisah dan tidak dapat bersantai
- 2) Mudah marah seperti akan meledak bila ada sesuatu yang berjalan tidak sesuai dengan kemauan.
- 3) Ada waktu-waktu dengan perasaan sangat lelah atau lelah yang berkepanjangan
- 4) Sukar konsentrasi
- 5) Kehilangan minat terhadap rekreasi yang sebelumnya dapat dinikmati dan sudah biasa dilakukan.
- 6) Menjadi khawatir mengenai hal-hal yang sebenarnya tidak dapat diselesaikan dengan perasaan khawatir saja.

- 7) Bekerja berlebihan, meski tidak seluruhnya efektif.
- 8) Makin lama makin banyak pekerjaan yang dibawa pulang ke rumah
- 9) Makin banyak merokok atau makin banyak minum minuman keras dibandingkan dengan sebelumnya
- 10) Berulang kali merasa kehilangan perspektif atau merasa masa depan suram mengenai apa yang sebenarnya penting dalam pekerjaan dan keluarga atau mungkin juga dalam hidup.

Berdasarkan beberapa gejala stres kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa gejala stres kerja meliputi gejala fisik, gejala psikis, dan gejala perilaku.

2.1.5. Dampak Stress Kerja

Masalah stres kerja dalam organisasi perusahaan merupakan gejala yang penting diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan (Marliani, dalam Izaati & Mulyana, 2019).

Stres kerja memiliki akibat, baik fisik maupun mental terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespons kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Vira Santi Putri, dkk. (2020) berpendapat bahwa dampak dari stres kerja dapat berupa dampak positif dan negatif. Dampak positif dari stres kerja adalah dapat meningkatkan motivasi karyawan, menginspirasi karyawan untuk hidup lebih baik, dan dapat menstimulus karyawan untuk bekerja lebih giat. Sedangkan, dampak negatif dari stres, yaitu:

- 1) Dampak subjektif seperti kegelisahan, depresi, kehilangan kesabaran, dan merasa kesepian
- 2) Dampak perilaku seperti peledakan emosi dan perilaku impulsif dalam

bekerja.

3) Dampak kognitif seperti tingkat konsentrasi yang menurun dan ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang sehat

4) Dampak fisiologis seperti denyut jantung dan tekanan darah meningkat

Lebih lanjut, Cox (dalam Nurmalinda, 2023) menjelaskan mengenai 6 dampak dari stress kerja, yaitu diantaranya:

1) Dampak Subjektif

- a. Kebosanan
- b. Depresi
- c. Kelelahan
- d. Frustrasi
- e. Kehilangan kesabaran
- f. Perasaan terkucil
- g. Merasa kesepian

2) Dampak perilaku

- a. Adanya peledakan emosi
- b. Perilaku impulsif

3) Dampak kognitif

- a. Tidak mampu mengambil keputusan yang sehat
- b. Daya konsentrasi menurun
- c. Kurang perhatian/rentang perhatian pendek
- d. Sangat peka terhadap kritik/kecamasan
- e. Hambatan mental

- 4) Dampak Fisiologis
 - a. Denyut jantung dan tekanan darah meningkat
 - b. Mulut kering
 - c. Berkeringat berlebihan
 - d. Bola mata melebar
 - e. Tubuh panas dingin
- 5) Dampak Kesehatan
 - a. Kesehatan yang berkurang
 - b. Sulit tidur
 - c. Gangguan psikosomatis
- 6) Dampak organisasi
 - a. Menurun/rendahnya kinerja
 - b. Terasing dari mitra kerja
 - c. Menurunnya kekuatan kerja
 - d. Loyalitas.

Lalu, menurut Swasta dan Handoko (2010) dampak dari stres kerja yaitu: kinerja yang dialami oleh seorang individu akan menurun, karena stres yang mengganggu pekerjaan, individu menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan, kesehatan seorang individu menjadi menurun sehingga membuat seseorang tersebut jatuh sakit, dan seorang individu akan keluar dari pekerjaannya (turnover) atau melarikan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dampak dari stress kerja, meliputi berdampak subjektif pada individu, berdampak pada perilaku individu, berdampak pada kognitif

individu, berdampak pada fisiologis individu, berdampak pada kesehatan individu, dan berdampak pada organisasi/perusahaan.

2.2. Beban Kerja

2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja berkaitan dengan kewajiban yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja, dimana waktu yang menjadi penentunya. Kewajiban atau bisa disebut dengan tanggungan setiap pekerja berbeda-beda. Menyesuaikan dengan jabatan, kemampuan, dan pemanfaatan waktu. Ketiganya berperan dalam menentukan seberapa berat beban kerja yang ditanggung oleh setiap pekerja. Setiap jabatan memiliki tugasnya masing-masing dalam sebuah instansi, tentunya pembagian tersebut disesuaikan dengan kemampuannya. Tuntutan yang diberikan harus dapat segera diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan, jika terlambat atau tidak diselesaikan maka akan terjadi penumpukan tuntutan sehingga dapat memunculkan beragam masalah nantinya, termasuk stress kerja (Izaati & Mulyana, 2019).

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Sunarso (Rolos, Jeky, dkk.) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan 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. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Munandar (dalam Prabowo, 2021) menjelaskan beban kerja terbagi menjadi dua yaitu, beban kerja berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit. Beban kerja yang berlebih menimbulkan tekanan jika seorang karyawan tidak dapat mengelola diri dengan baik, sama halnya jika merasa beban kerja yang terlalu sedikit, karyawan akan merasa kebingungan dan tidak enak hati jika tidak diberi tanggung jawab sesuai dengan upah yang diberikan.

menurut Kurnia (dalam Irawati, Rusda & Dini Arimbi Carollina, 2017) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Kelebihan beban kerja menurut pendapat McIntosh (dalam Miraza, 2022) 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.

Budiasa (dalam Butar-Butar, 2023), menyatakan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Dari pendapat para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang harus dapat dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2. Faktor-Faktor Beban Kerja

Kurnia (dalam Siburian, Mutiara, dkk. 2021) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi tertentu. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Menurut Tarwaka dan Sudiajeng (dalam Milala, 2022), faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal yaitu:

1) *Task* (Tugas)

Tugas yang dilakukan dalam pekerjaan bersifat fisik seperti alat-alat kerja, beban kerja kerja yang berlebihan, stasiun kerja, sarana pekerjaan,

kondisi lapangan atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.

2) Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.

3) Lingkungan

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan pada pekerja adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik seperti, suhu kelembaban udara, intensitas penerangan, kebisingan, getaran mekanis, dan tekanan udara.
- b. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja biologis seperti bakteri, virus, dan parasit, jamur, serangga, dan lain-lain.
- d. Lingkungan kerja psikologis seperti penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja, pekerja dan atasan, pekerja dengan keluarga, pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi pekerja di tempat kerja.

Sedangkan faktor internal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari dalam tubuh pekerja sendiri sebagai akibat adanya aspek dari beban kerja eksternal, seperti:

a. Faktor Somatis

Faktor somatis yang dimaksud dalam beban kerja, meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

b. Faktor Psikis

Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Lebih lanjut, Mamaba (dalam Miraza, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni sebagai berikut ini :

a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (*wring stessor*) meliputi :

a) 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.

b) Organisasi kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pemberian upah, model struktur organisasi, dan pelimpahan tugas dan wewenang.

c) 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.

Lalu, Achyana, (dalam Diana, 2019) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja,

seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*

b. Faktor Internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari uraian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal, seperti jenis kelamin, usia, kondisi kesehatan tubuh persepsi individu terhadap pekerjaannya, serta motivasi. Sedangkan faktor eksternal meliputi, tugas dan jenis pekerjaan, waktu dalam bekerja, kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, kondisi lingkungan

pekerjaan, dan lain sebagainya.

2.2.3. Ciri-Ciri Beban Kerja

Gibson (dalam Rohman & Ichsan, 2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut. Menurut Putra (dalam Rolos, Jeky dkk, 2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1) Target Kerja yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan

3) Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu kerja merupakan waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu

lingkaran, atau waktu baku atau dasar)

4) Standart Pekerjaan

Standart pekerjaan merupakan kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi.

Lebih lanjut, menurut Munandar (dalam Nabila, Vania & Wahyu Syarvina 2022), indikator dalam beban kerja, terdiri dari yaitu:

- 1) Target yang harus di capai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya
- 2) Kondisi pekerjaan. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya
- 3) Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standart pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena

dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standart pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

Senada dengan pendapat di atas, Koesomowidjojo (dalam Diana, Yana 2019), menjelaskan beberapa indikator dari beban kerja seorang pekerja, yaitu diantaranya:

1) Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP kepada semua karyawan sehingga yang berkerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan
- b. Meminimalisir kesalahan dalam tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*
- e. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja

2) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu

organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator dari beban kerja, terdiri atas kondisi pekerjaan, target kerja yang harus dicapai, penggunaan waktu kerja, serta standard kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.4. Aspek-Aspek Beban Kerja

Hart & Staveland (dalam Nabila, Vania & Wahyu Syarvina 2022) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja,

ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Lebih lanjut, Menurut Hart dan Staveland (dalam Miraza, 2022) menjelaskan mengenai aspek-aspek dari beban kerja, yaitu sebagai berikut :

1) Aspek Tuntutan Tugas (*Task Demands*)

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

2) Aspek 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.

3) *Performance*

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

Sedangkan menurut Gawron (dalam Butar-Butar, 2023) terdapat tiga aspek beban kerja, yaitu beban mental, beban fisik dan waktu.

1) Aspek Beban Mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan seperti konsentrasi, dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

2) Aspek Beban Fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan. Apabila beban fisik yang dikeluarkan hampir mencapai batas kemampuan tenaga seorang karyawan, akan membuat karyawan stres dan akan cepat kehabisan tenaga.

3) Aspek Waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan monitoring tugas atau kerja yang dipantau pimpinan atau perusahaan terhadap karyawannya. Jika waktu pekerjaan tidak sesuai dengan target yang akan dicapai ditambah dengan monitoring tugas yang secara ketat, akan berpengaruh terhadap produktivitas individu tersebut.

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

1) Kondisi Pekerjaan

Maksudnya adalah seorang individu mampu memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan Waktu

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

3) Target 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 diras

4) Lingkungan Kerja

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

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas, maka dengan ini peneliti dapat menyimpulkan, yakni bahwa aspek-aspek dari beban kerja seorang pekerja, terdiri atas aspek tuntutan tugas yang diberikan oleh atasan/perusahaan, usaha dan tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja, beban mental yang dirasakan oleh pekerja, beban tugas yang dipikul oleh pekerja, aspek waktu dalam bekerja, lingkungan kerja, kondisi pekerjaan, dan target pekerjaan yang harus dicapai oleh pekerja di setiap waktunya.

2.2.5. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi. Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi. Koesoemowidjojo (2017), berpendapat bahwa beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampau tinggi maupun

terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan.

Lebih lanjut, Winaya (dalam Butar-Butar, 2022) menjelaskan dampak negatif dari beban kerja, yaitu diantaranya:

1) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2) Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan

3) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi

Kemudian, Santi Octaviani dan Rahmah Hamni (2022) berpendapat bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan dapat mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial dapat membahayakan pekerja.

Dari uraian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dampak dari beban tugas yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah juga akan berdampak negatif bagi perusahaan, seperti akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampau tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan.

2.3. Supir Angkutan Kota (Angkot)

2.3.1. Pengertian Supir

Melansir dari Wikipedia Indonesia, supir atau pengemudi adalah pengemudi profesional yang dibayar oleh majikan untuk mengemudi kendaraan bermotor. Supir dibagi dalam dua kelompok yaitu supir pribadi yang menjalankan kendaraan pribadi dan yang kedua adalah supir perusahaan yang bekerja untuk perusahaan angkutan penumpang umum seperti taksi, bus, ataupun angkutan barang.

Kewajiban pengemudi diatur dalam UULAJ (Undang-Undang Lalu Lintas dan Angkutan Jasa) BAB VII, Pasal 23 ayat (1), tentang dan sekitar lalu lintas yaitu:

- 1) Mampu mengemudikan kendaraannya dengan wajar,yaitu tanpa dipengaruhi keadaan sakit, atau meminum sesuatu yang mengandung alkohol, atau obat bius sehingga mempengaruhi kemampuannya dalam mengemudikan kendaraannya.
- 2) Mengutamakan keselamatan pejalan kaki

- 3) Menunjukkan STNK, SIM, atau tanda bukti lain
- 4) Mematuhi rambu lalu lintas dan marka jalan

Berdasarkan pengertian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa supir merupakan orang mengendarai/mengemudikan kendaraan bermotor yang dibayar oleh majikan nya yang ditandai dengan adanya STNK, SIM, dan tanda bukti lainnya.

2.3.2. Pengertian Angkutan Kota

Melansir dari Wikipedia Indonesia, angkutan kota atau biasa disingkat angkot adalah sebuah transportasi umum jenis taksi bersama dengan rute yang sudah ditentukan. Tidak seperti bus yang mempunyai halte bus sebagai tempat perhentian yang sudah ditentukan, angkutan kota dapat berhenti untuk menaikkan atau menurunkan penumpang di mana saja. Secara internasional, angkot ini diklasifikasikan sebagai *taksi bersama* (bahasa Inggris: *share taxi*), yakni moda transportasi antara taksi dan bus. Kendaraan yang disewa ini berukuran lebih kecil dari bus dan membawa penumpang pada rute tetap atau setengah tetap tanpa jadwal, serta berangkat saat semua kursi telah terisi. Mereka biasa berhenti di mana saja untuk menaikkan atau menurunkan penumpang. Angkot atau taksi bersama ini sering ditemui di negara berkembang, kendaraan yang biasa digunakan sebagai angkot berkisar dari mobil empat kursi hingga bus kecil.

Angkutan kota mulai diperkenalkan di Jakarta pada akhir tahun 1970- an dengan nama mikrolet untuk menggantikan oplet yang sudah dianggap terlalu tua, terseok-seok jalannya, dan sering mengalami gangguan mesin, sehingga mengganggu kelancaran lalu lintas. Nama mikrolet dipilih sebagai singkatan

gabungan dari kata “mikro” (Bahasa Latin : Kecil) dan oplet”. Tetapi ada juga yang menyebut angkot untuk beberapa daerah. Tarif yang dibebankan pada penumpang bervariasi tergantung jauhnya jarak yang ditempuh. Umumnya sebuah angkutan kota diisi oleh kurang lebih 10 orang penumpang. Tetapi tidak jarang penumpangnya hingga lebih dari 10 orang. Perilaku sopir angkutan kota yang sering berhenti mendadak dan di sembarang tempat sering dihubungkan dengan penyebab kemacetan. Terkadang juga sebuah angkutan kota selalu menepi dengan waktu yang lama untuk menunggu penumpang. Jalur operasi suatu angkutan kota dapat diketahui melalui warna atau kode berupa huruf atau angka yang ada dibadannya (Toto Iswanto Litimi, 2018).

Angkutan kota di Indonesia memiliki berbagai macam istilah tergantung daerah masing-masing. Di kota Medan angkutan kota dikenal dengan sebutan angkot. Tarif angkot di kota Medan berbeda beda, disesuaikan dengan jarak tempuh jauh tidaknya.

2.4. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja

Persaingan industri yang semakin ketat, serta minimnya lapangan pekerjaan mengakibatkan sulitnya mencari pekerjaan di jaman sekarang sehingga menjadikan manusia, suka tidak suka, mau tidak mau, memilih akan tetap bertahan demi memastikan keberlangsungan hidupnya dan juga orang-orang yang dicintainya. Manusia seolah-olah di “paksa” oleh keadaan untuk semakin kuat dan tegar dalam menjalani tanggungjawab apapun profesinya di tengah tidak adanya pilihan selain bertahan atau tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti makan, minum, memiliki tempat tinggal dan lain sebagainya. Hal ini pun turut dirasakan

oleh profesi sopir angkutan umum (angkot) di kota Medan.

Melansir dari Wikipedia Indonesia, angkutan kota atau biasa disingkat angkot adalah sebuah transportasi umum jenis taksi bersama dengan rute yang sudah ditentukan. Tidak seperti bus yang mempunyai halte bus sebagai tempat perhentian yang sudah ditentukan, angkutan kota dapat berhenti untuk menaikkan atau menurunkan penumpang di mana saja.

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Menurut Wikipedia, Stres merupakan gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Dalam dunia industri dan organisasi, seorang pekerja atau karyawan dapat mengalami stress yang diakibatkan oleh tekanan dalam bekerja, beban pekerja, dan lain sebagainya. Stres kerja dapat dialami oleh karyawan tanpa mengenal jenis kelamin, usia, kedudukan, jabatan atau status sosial ekonomi. Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaannya (Anwar, 1993). Akbar (2016) juga menjelaskan bahwa stres kerja dapat terjadi pada berbagai jenis pekerjaan, terutama yang memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti sopir angkot didalam sebuah perusahaan dengan beban kerja yang cukup berat.

Seseorang yang mengalami stres kerja pada umumnya menunjukkan tingkah laku atau kegiatan yang tidak biasanya dilakukan, yang dilakukan tanpa disadari atau bahkan disengaja. Perilaku-perilaku tersebut dapat terlihat pada aktivitas fisik dan kognitif pada seorang individu, seperti: mata merah, merokok terus menerus, sering meminum minuman keras, pusing, rasa lelah, kesulitan tidur, gelisah, terlalu mengandalkan pekerjaan untuk kepuasan, terlalu emosional, kurang

berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Anoraga, 2001).

Sinambela (dalam Prabowo, 2021) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja pada seorang pekerja, ialah beban kerja. Kurnia (dalam Irawati, Rusda & Dini Arimbi Carrollina, 2017) berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi tertentu.

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Kelebihan beban kerja menurut pendapat McIntosh (dalam Miraza, 2022) 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. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Stress kerja yang terjadi pada sopir angkot bukan hanya akan berdampak negatif bagi diri penderita/individu, namun juga akan berdampak negatif pada perusahaan, dan pada penumpang.

Mamaba (dalam Miraza, 2022) menjelaskan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni sebagai berikut ini :

a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja

(*wring stessor*) meliputi :

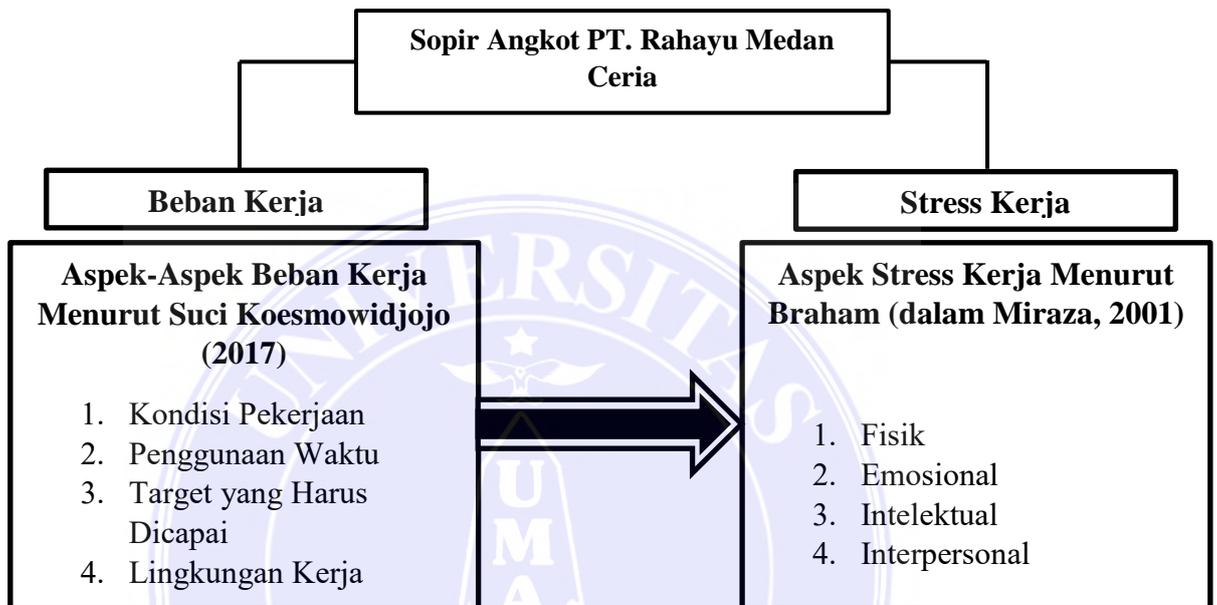
- 1) Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, sikap kerja, kondisi kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang didapat, dan rasa tanggungjawab pekerjaan.
- 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.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rauf Aziz Miraza, 2022, menemukan bahwa terdapatnya korelasi yang positif antara beban kerja dan stress kerja, dengan perolehan koefisien ($r_{xy} = 0,348$ dan kriteria $P = 0,009 < 0,01$), sehingga dapat diartikan bahwa apabila semakin tinggi beban kerja seorang pekerja maka akan semakin tinggi pula stress kerja yang dirasakan oleh pekerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Iwan Dwi Prabowo (2021) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Karyawan CV. Rabbani Asysa, diperoleh hasil yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja, dengan hasil uji linieritas antara variabel Beban Kerja dan Stres Kerja menunjukkan F linier sebesar 17.583 dengan $p = 0,001$

($p < 0,05$) serta peroleh hasil analisis uji hipotesis yang diketahui bahwa $r_{xy} = 0,634$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

2.5. Kerangka Konseptual



Gambar 2. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rahayu Medan Ceria dari tanggal 30 September 2023 hingga pada tanggal 06 Oktober 2023.

PT. Rahayu Medan Ceria merupakan salah satu grup angkutan umum dikota Medan selain Koperasi Pengangkutan Umum Medan (KPUM) PT. Rahayu Medan Ceria berdiri pada tahun 1988 dengan jumlah armada 375 unit dengan 9 trayek yaitu : Rahayu Medan ceria 104, 103 121 dan 120, 125, 113, 41, 58, 53.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan dan alat yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu alat ukur berbentuk skala dengan model skala *Likert*. Sugiyono (2015) berpendapat bahwa skala Likert merupakan skala yang digunakan guna mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seseorang atau sebagian kelompok terhadap suatu fenomena.

Pada skala Likert memiliki 2 sifat, yaitu *favorable* (mendukung terhadap pernyataan aitem variabel) serta *unfavorable* (tidak mendukung terhadap pernyataan aitem variabel). Pada masing-masing pernyataan skala Likert, terdapat 4 alternatif jawaban yaitu diantaranya Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) Adapun pemberian nilai untuk pernyataan *favorable* (mendukung) diberi rentang skor 4 sampai 1, sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi rentang skor 1 sampai 4.

3.2.1. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja digunakan untuk mengukur beban kerja sopir angkot di PT. Rahayu Medan Ceria. Skala yang dipakai menggunakan skala model *Likert* yang disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan aspek-aspek beban kerja menurut Suci Koesmowidjojo (2017), yakni diantaranya:

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Penggunaan aktu
- c. Target yang harus dicapai
- d. Lingkungan kerja

3.2.2. Skala Stres Kerja

Skala stress kerja digunakan untuk mengukur variabel stress kerja sopir angkot di PT. Rahayu Medan Ceria. Skala yang dipakai menggunakan skala model *Likert* yang disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan aspek-aspek beban kerja menurut Braham (dalam Miraza, 2001) menjelaskan mengenai aspek-aspek stress kerja, yakni sebagai berikut :

- a. Aspek fisik
- b. Aspek emosional
- c. Aspek intelektual
- d. Aspek interpersonal

3.3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menguji kebenaran teori bahwa ada hubungan antara dua variabel penelitian. Menurut Sugiyono (dalam Sihombing, 2023) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan model korelasional berlawanan arah, yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan antara iklim kerja dengan disiplin kerja pada karyawan. Data dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan instrumen angket atau kuisioner yang dibagikan kepada responden.

Salah satu tolak ukur dalam sebuah penelitian yaitu terkait mengenai cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Oleh sebab itu ada baiknya alat ukur (skala) akan diuji coba (*try out*) terlebih dahulu dengan maksud untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur tersebut (Azwar, 2009), karena suatu alat ukur dapat dikatakan baik jika alat ukur tersebut valid dan reliabel.

3.3.1. Validitas

Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014).

3.3.2. Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan.

3.3.3. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*, dengan tujuan yaitu ingin melihat sejauh mana hubungan kedua variabel yang menjadi topic pembahasan dalam penelitian ini.

Sebelum dilakukan teknik analisis data dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap masing-masing variabel penelitian. Uji asumsi yang dimaksud adalah:

1. Uji Regresi Sederhana

Untuk menguji hipotesis digunakan pengujian statistik Uji Regresi Linear Sederhana

2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu uji persyaratan analisis data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel penelitian bersifat normal atau tidak

3. Uji Hipotesis T (uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.4. Subjek Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006). Generalisasi

berarti menggunakan kesimpulan-kesimpulan kepada objek-objek, gejala-gejala, atau kejadian yang akan diselidiki.

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sopir angkot yang bekerja di PT. Rahayu Medan Ceria. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 orang sopir angkot.

3.4.2. Subjek

Sugiyono (dalam P. Indah Permatasari, 2017) berpendapat bahwa sampel merupakan sampel sebagai bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Adapun jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yakni berjumlah 100 orang sopir angkot

3.4.3. Teknik Sampling

Teknik sampling menurut Hadi (2001) adalah suatu cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Adapun alasan mengapa peneliti menggunakan metode teknik sampling total sampling, yaitu dikarenakan jumlah populasi yang hanya berjumlah 100 orang.

3.5. Prosedur Kerja

Prosedur kerja merupakan tahapan-tahapan yang dilakukan oleh peneliti ketika melakukan penelitian pada suatu tempat yang telah ditentukan oleh peneliti

sebelumnya secara sistematis.

Tahapan pertama yang dilakukan oleh peneliti, yakni peneliti meminta surat izin penelitian dan pengambilan data kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di tempat yang telah telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya, yakni PT. Rahayu Medan Ceria. Kemudian pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat dengan nomor nomor surat 2517/FPSI/01.10/IX/2023.

Kemudian setelah peneliti menerima surat selanjutnya peneliti mengirimkan surat tersebut ke PT. Rahayu Medan Ceria. Selanjutnya setelah disetujui oleh pihak PT. Rahayu Medan Ceria, peneliti kemudian melakukan pengambilan data melalui penyebaran kuisioner kedua variable yang telah disediakan oleh peneliti sebelumnya.

Langkah selanjutnya adalah peneliti menyiapkan alat ukur. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan angket yang diberikan kepada subjek penelitian yang dalam hal ini merupakan sopir angkot PT. Rahayu Medan Ceria. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan data-data subjek dalam penelitian ini adalah skala beban kerja dan stress kerja.

Kemudian setelahnya, peneliti memperkenalkan diri terlebih dahulu, lalu dilanjutkan dengan menerangkan maksud serta tujuan penelitian kepada subjek. Lalu langkah berikutnya, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengerjaan skala, kemudian memberikan kesempatan subjek untuk menanyakan hal-hal yang belum jelas. Kemudian peneliti menunggu subjek mengerjakan skala hingga semua skala selesai dikerjakan oleh semua subjek penelitian. Setelah skala terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala,

kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program Microsoft Excel yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data yaitu lajur nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian bab ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan dan saran-saran, baik bagi sampel penelitian, perusahaan maupun pada penelitian selanjutnya yang berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data yang dilaksanakan oleh peneliti melalui aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Science*), maka diperoleh bahwa ditemukan terdapat hubungan yang positif antara variabel beban kerja dengan stres kerja dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,647$, dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel adalah signifikan
2. Pada koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel stres kerja pada sopir angkot di PT. Rahayu Medan Ceria adalah 0,418. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan terdistribusi sebesar 41,8%.
3. Berdasarkan hasil analisis data mean hipotetik dan mean empirik yang telah dilakukan oleh peneliti pada kedua variabel tergolong tinggi, dengan perolehan nilai mean hipotetik pada variabel beban kerja sebesar 62,5 dan 68,40 pada nilai mean empirik. Sedangkan pada variabel stress

kerja diperoleh nilai mean hipotetik sebesar 67,5 dan 82,85 pada nilai mean empirik. Sehingga dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan oleh sopir angkot yang bekerja di PT. Rahayu Medan Ceria tergolong tinggi, sehingga mengakibatkan tingkat stres yang dirasakan tergolong tinggi pula.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil data penelitian yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Saran Pada PT. Rahayu Medan Ceria

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti kemudian mendapatkan kesimpulan bahwa taraf beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh PT. Rahayu Medan Ceria kepada sopir angkot yang bekerja terbilang cukup berat, terutama pada nominal setoran wajib yang harus dibayarkan setiap harinya oleh sopir angkot terbilang cukup besar, mengingat kondisi penumpang yang tidak selalu banyak, belum lagi kondisi lingkungan jalanan yang tidak menentu, kebutuhan akan bensin mobil, makan siang, serta kebutuhan lain yang tak terduga yang harus di ambil oleh sopir angkot dari jumlah uang ongkos penumpang yang didapat. Penerapan sistem denda yang diterapkan oleh PT. Rahayu Medan Ceria kepada sopir angkot yang apabila nominal uang setoran yang kurang, juga pada akhirnya mengakibatkan sopir angkot merasa terbebani akan hal ini.

Sehingga dengan demikian, peneliti hendak memberi saran kepada perusahaan PT. Rahayu Medan Ceria agar kedepannya dapat mengurangi nominal uang setoran wajib yang harus diberikan oleh sopir angkot kepada PT. Rahayu Medan Ceria untuk mengurangi beban kerja dan tanggung jawab yang dipikul oleh sopir angkot serta mengurangi nominal uang denda apabila sopir angkot tidak dapat memberikan setoran wajib sejumlah nominal yang ditetapkan oleh perusahaan PT. Rahayu Medan Ceria.

Melalui hal tersebut diharapkan dapat mampu mengurangi beban kerja dan tingkat stress kerja yang dialami oleh sopir angkot dalam bekerja. Sehingga dengan demikian, sopir angkot tersebut akan dapat bekerja dengan optimal, fokus dan mampu meminimalisir terjadinya tingkat kecelakaan yang diakibatkan oleh perilaku sopir angkot yang sering ugal-ugalan di jalan ketika mencari penumpang dan mengejar target setoran.

2. Saran Bagi Sopir Angkot

Melihat tingkat stress kerja yang dialami oleh sopir angkot PT. Rahayu Medan Ceria tergolong tinggi, oleh karenanya peneliti memberi saran kepada sopir angkot perlahan mulai menerapkan metode pengalihan stress, seperti mengatur reaksi yang ditimbulkan karena stress atau segala tekanan (*managing stress reaction*). Hal ini dimaksudkan agar ketika sopir angkot merasakan stress yang diakibatkan oleh kondisi jalan dan beban kerja yang ditanggung pada saat berkendara, sopir angkot dapat memilah dan memilih reaksi seperti apa yang dikeluarkan atas

kondisi yang terjadi. Hal ini juga dimaksudkan agar walaupun sopir angkot berada dalam tekanan dan stress kerja, sopir angkot bias tetap fokus dan tenang dalam berkendara, sehingga dapat meminimalisir perilaku negatif yang ditimbulkan ketika sedang berkendara.

3. Saran Bagi Peneliti Berikutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi stress kerja seorang pekerja. Selain itu, diharapkan juga pada peneliti berikutnya menganalisis faktor lain, seperti lingkungan kerja, konflik antar sesama pekerja, lama waktu bekerja, perbedaan coping stress antara laki-laki dan perempuan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada penelitian ini. Peneliti juga dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampe yang ada di dalam penelitian ini, sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. N. (2013, Desember). "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stress Kerja Pada Perawat". *Jurnal Ecopsy*, 1, 42 - 46.
- Anis I., Yuliantini, N., Bagia, I (2019). "Pengaruh Stress Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 7, 33 - 41
- Anoraga, P. (2001). Psikologi dalam Perusahaan. Rineka Cipta.
- Anwar, P. (1993). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bakkara, 2021)
- Carollina, R. I. (2017). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia". *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5, 51 - 58.
- Diana, Y. (2019, Desember). "Pengaruh Beban Keerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departemen Pada Hotel Bintang Lagoon Ressor". *Jurnal Manajemen Tools*, 11, 193 - 205.
- Festinahati, B., Dakhi, P., Zalogo, E (2021). "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 191 - 202.
- Izzati.,U, Mulyana.,O (2019). Psikologi Industri & Organisasi. Bintang Surabaya
- Jeky K R Rolos, S. A. (2018). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 19 - 27.
- Rachel, N., Areros, W., Rumawas, W (2018). "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor It Center Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 41 - 46.
- Rohman, Malik., Ichsan (2021). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2, 1 - 22
- Mutiara S. Siburian, R. J. (2021). "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara". *Journal Productivity*, 2, 370 - 377.
- Nabila, Vania., Syarvina. (2022). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P. Perkebunan Nusantara IV Medan". *Jurnal Kewarganegaraan*, 6, 2788 - 2797

- Nadiyah, A. S. (2022). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura". *Riset dan EJurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610 - 619.
- Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. (2021). *Journal Productivity*, 2, 370 - 377.
- Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. (2022, Agustus). *Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6, 610 - 619.
- Pio, R. J., Nimran., Alhabsji, T. dan Hamid, D. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap perilaku etis, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan". *Jurnal. Development Research Of Management*
- Rachel Natalya Massie, W. A. (2018). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 41 - 49.
- Riandy. (2016). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda". *eJournal Administrasi Bisnis. Universitas Mulawarman*.
- Rini, W., Aswin, B (2023). Psikologi Industri. Eureka Media Cipta
- Risa Sabila, F. N. (2022). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Cabang Cibitung Dengan Menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana". *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8, 256 - 263.
- Rolos, Jeky dkk (2018). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawaaan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, 19 - 27
- Santi Octavianti, R. H. (2022). "Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Fair Value". *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5, 1490 - 1496.
- Sary, V. S. (2020). "Pengaruh Stress Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi)". *JMM Online*, 4, 195 - 2-5.
- Syarvina, V. S. (2022). "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan". *Jurnal Kewarganegaraan*, 6, 2723 - 2328.
- Wartono, T. (2017). "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada

Karyawan Majalah *Mother And Baby*)". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2, 41 - 55.



LAMPIRAN

LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

1. Kuesioner Screening Pra-Penelitian Variabel Stress Kerja

A. Identitas Responden

Nama/Inisial :
 Pendidikan terakhir :
 Unit Kerja/Bagian :
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Umur : ≤ 25 Tahun ≥ 25 Tahun

B. Kuesioner

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
		YA	TIDAK
1	Saya selalu gelisah setiap hari bekerja dikarenakan takut tidak dapat penumpang akibat banyaknya persaingan di dunia jasa transportasi umum		
2	Saya mudah terpancing emosi marah setiap kali kondisi jalan dalam keadaan padat		
3	Terkadang saya merasa lelah dan tidak semangat bekerja akhir-akhir ini		
4	Terkadang saya sulit berkonsentrasi ketika bekerja akhir-akhir ini		
5	Tuntutan kerja yang mengharuskan menyerahkan uang setoran setiap harinya menakibatkan saya harus bekerja dari pagi hingga malam setiap harinya		
6	Saya selalu merasa khawatir apabila hingga sore hari jumlah penumpang yang saya dapat tidak mampu menutupi uang setoran harian saya		
7	Saya akan melakukan apa saja agar saya dapat penumpang yang banyak, termasuk melanggar rambu lalu lintas		
8	Beban kerja dan kelelahan kerja, saya sering tidak mampu mengontrol emosi saya bahkan setelah di rumah		
9	Saya selalu menghabiskan beberapa bungkus rokok setiap harinya agar dapat lebih relaks, baik saat atau setelah bekerja		
10	Saya sering mengkhawatirkan masa depan saya, dan keluarga saya mengingat pekerjaan saya saat ini hanya sebagai sopir angkot		

2. Kuesioner Variabel Stress Kerja

I. Identitas Sampel

Nama : (boleh inisial)
 Usia : tahun
 Masa Kerja : tahun
 Jenis Kelamin :
 Jabatan :

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda.

II. Petunjuk Pengisian Skala

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

3. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
4. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
5. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Salam

Carlitos Martua Simanjuntak



KUISIONER PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu berkerja dibawah tekanan target pekerjaan				
2	Saya tidak pernah kurang dalam membayar uang setoran harian kepada atasan saya				
3	Saya menikmati setiap perjalanan dalam membawa angkot				
4	Saya selalu bersemangat dalam bekerja sebagai sopir angkot				
5	Saya malas menanggapi keluhan penumpang				
6	Saya merasa uang setoran yang harus dibayarkan setiap harinya terlalu besar				
7	Saya merasa sulit berkonsentrasi ketika membawa mobil dalam kondisi panas matahari				
8	Saya akan melakukan apapun agar uang setoran saya dapat saya bayarkan kepada atasan saya tidak peduli bagaimana caranya				
9	Saya mampu mengendalikan situasi kerja tanpa melibatkan emosi ketika terjadi perselisihan dengan sopir angkot lain di jalan				
10	Saya bersedia mengalah dan mengakui kesalahan saya ketika saya membuat kesalahan dalam bekerja sebagai sopir angkot				
11	Saya mampu mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan target yang ditentukan				
12	Saya tidak dapat memperbaiki mobil apabila tiba tiba rusak saat saya bekerja				
13	Saya pernah menabrak/membuat kerugian pada perusahaan				
14	Saya selalu berkonsentrasi ketika sedang bekerja				
15	Saya tidak pernah merasa tertekan dengan pekerjaan saya saat ini.				
16	Saya mudah marah ketika uang setoran saya ke atasan masih kurang				
17	Takada kata mengalah dan mengakui kesalahan ketika sedang di jalan				

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
18	Saya terpaksa bekerja sebagai sopir angkot				
19	Saya tidak pernah membuat masalah selama saya bekerja sebagai sopir angkot				
20	Saya mahir dalam menghafal jalan, dan memperbaiki mobil ketika tiba tiba rusak saat bekerja serta selalu menjaga kebersihan mobil saya				
21	Saya tidak suka ketika penumpang banyak protes				
22	Terkadang saya merasa kesulitan dalam mengerjakan beban kerja yang diberikan kepada saya				
23	Saya menikmati pekerjaan saya sebagai sopir angkot				
24	Walaupun upah/gaji yang saya terima tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan, namun saya tidak punya pilihan selain tetap bekerja untuk kebutuhan sehari-hari				
25	Saya tidak pernah merasa mengeluh pada saat bekerja sebagai sopir angkot, baik dalam kondisi hujan, maupun dalam terik panas matahari				
26	Saya mudah marah pada saat harus berebutan penumpang dengan sopir angkot lain				
27	Saya sering mudah marah ketika terdapat protes, baik dari penumpang maupun dari orang-orang ketikan di jalan				
28	Saya merasa puas dan bahagia dengan sistem kerja di tempat saya bekerja (pemberiaan upah/gaji, rekan kerja yang bersahabat, adanya jenjang jabatan yang jelas)				
29	Saya akan mengutamakan keselamatan penumpang dari pada kebut-kebutan di jalan demi mengejar target harian				
30	Saya merasa malas ketika membawa mobil dalam kondisi hujan dikarenakan akan terjadi kemacetan di jalan				

2. Kuesioner Variabel Beban Kerja

I. Identitas Sampel

Nama : (boleh inisial)
 Usia : tahun
 Masa Kerja : tahun
 Jenis Kelamin :
 Jabatan :

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda.

II. Petunjuk Pengisian Skala

6. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
7. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

8. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
9. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
10. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Salam

Carlitos Martua Simanjuntak



KUISIONER PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya dapat saya pahami dengan baik				
2	Pada saat tertentu, uang setoran saya kurang ke atasan saya karena keterbatasan waktu kerja				
3	Saya merasa uang setoran saya kepada atasan saya adalah nominal yang normal				
4	Rekan kerja saya akrab dengan saya				
5	Perihal di tabrak dan menabrak sudah menjadi hal yang biasa ketika bekerja menjadi sopir angkot				
6	Pada saat tertentu, saya kesulitan dalam menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh Perusahaan				
7	Saya sering berangkat kerja lebih awal dan pulang sampai malam agar uang setoran saya dapat saya bayarkan ke atasan saya				
8	Pada saat tertentu saya merasa muak/benci dengan pekerjaan saya saat ini				
9	Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan saya				
10	Waktu saya bekerja cukup panjang sehingga saya dapat bersantai dalam bekerja				
11	Tingkat target pekerjaan yang harus dicapai terlalu tinggi				
12	Suasana kerja saya selalu kondusif dalam bekerja				
13	Pada saat hujan, saya sering merasa kesulitan dalam mencari penumpang dikarenakan factor kemacetan di jalan				
14	Pada saat tertentu, saya tidak dapat membayar uang setoran saya kepada atasan saya				
15	Saya terkadang tidak punya waktu untuk istirahat makan siang ketika bekerja				
16	Saya terkadang merasa tertekan dengan pekerjaan saya saat ini				
17	Saya terkadang kebingungan dengan aturan kerja, dan sistem kerja yang ada di perusahaan tempat saya bekerja				

KUISIONER PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
18	Saya menikmati kondisi pekerjaan saya				
19	Saya dapat membagi waktu saya untuk istirahat dan bekerja				
20	Jam kerja saya teratur, kapan harus mulai bekerja dan kapan harus berhenti bekerja				
21	Saya selalu menyelesaikan target kerja saya setiap harinya				
22	Pada saat tertentu, saya kesulitan dalam menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh perusahaan				
23	Saya sering berselisih paham dan ribut dengan orang pada di jalan membawa mobil				
24	Tak jarang sesama sopir angkot di perusahaan ini ribut dan berkelahi				
25	Saya tidak pernah mersa kesulitan dalam mencapai target kerja diberikan oleh perusahaan kepada saya				
26	Terkadang saya ingin berhenti bekerja sebagai sopir angkot				
27	Terkadang saya merasa iri dengan perusahaan angkutan umum lain dimana uang setoran yang diberikan tidak semahal dari perusahaan tempat saya bekerja saat ini				
28	Saya tidak punya waktu untuk bersantai dalam bekerja				
29	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu				
30	Saya selalu merasa aman dalam bekerja				

SELAMAT MENGERJAKAN!!!!

LAMPIRAN B

SEBARAN DATA HASIL PENELITIAN

A. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Screening Stress Kerja

No	HASIL DATA										TOTAL SKOR ITEM		STATUS		
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	Total Skor 1	Total Skor 2			
S1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	6	4	Tidak Mengalami Stress Kerja	
S2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	9	9	Mengalami Stress Kerja	
S4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	8	8	Mengalami Stress Kerja	
S5	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	6	4	Tidak Mengalami Stress Kerja	
S6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S8	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	8	5	4	Tidak Mengalami Stress Kerja
S9	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	6	4	Tidak Mengalami Stress Kerja	
S10	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	8	Mengalami Stress Kerja	
S11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S12	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	6	4	Tidak Mengalami Stress Kerja	
S13	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	9	9	Mengalami Stress Kerja	
S14	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S16	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	7	Mengalami Stress Kerja	
S17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S18	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	7	Mengalami Stress Kerja	
S19	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	9	9	Mengalami Stress Kerja	
S20	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	6	4	Tidak Mengalami Stress Kerja
S21	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	4	4	Mengalami Stress Kerja	
S22	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S23	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S24	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	6	4	Tidak Mengalami Stress Kerja	
S25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S27	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	7	Mengalami Stress Kerja	
S28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S29	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S30	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	8	Mengalami Stress Kerja	
S31	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	6	4	Tidak Mengalami Stress Kerja	
S32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S33	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	8	Mengalami Stress Kerja	
S34	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S35	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S36	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S37	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S38	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	7	Mengalami Stress Kerja	
S39	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja
S40	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S41	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	9	Mengalami Stress Kerja	
S42	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S44	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S45	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	8	Mengalami Stress Kerja	
S46	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja
S47	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	3	7	Mengalami Stress Kerja	
S48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S51	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S52	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	8	Mengalami Stress Kerja	
S53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S54	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	7	3	Tidak Mengalami Stress Kerja	
S55	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	8	Mengalami Stress Kerja	
S56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S60	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	4	6	Mengalami Stress Kerja	
S61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S64	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S65	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S67	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	8	Mengalami Stress Kerja	
S68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S69	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S70	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S71	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S72	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S73	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S75	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S77	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	8	Mengalami Stress Kerja	
S78	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	6	4	Tidak Mengalami Stress Kerja	
S79	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	9	Mengalami Stress Kerja	
S80	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S81	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	6	4	Tidak Mengalami Stress Kerja	
S82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S83	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S84	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	7	Mengalami Stress Kerja		
S85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S87	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S88	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S90	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S91	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	6	4	Tidak Mengalami Stress Kerja	
S92	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S93	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	5	5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	
S94	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S95	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S96	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	
S97	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	9	Mengalami Stress Kerja	
S98	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	7	Mengalami Stress Kerja		
S99	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	7	Mengalami Stress Kerja		
S100	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	0	10	Mengalami Stress Kerja	

Skor Kunci Jawaban Item (i)

2	Mengalami Stress Kerja
1	Tidak Mengalami Stress Kerja

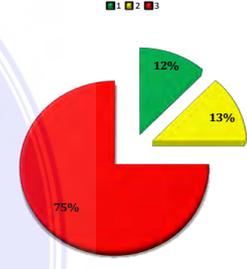
Status Berdasarkan Nilai/Skor Item

0 - 4	Tidak Mengalami Stress Kerja
5	Kecenderungan Mengalami Stress Kerja
6 - 10	Mengalami Stress Kerja

Rincian Rekapitulasi

Jumlah Sampel	100
Sampel Tidak Mengalami Stress Kerja	12
Sampel Dengan Kecenderungan Mengalami Stress Kerja	13
Sampel Mengalami Stress Kerja	75

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Screening Stress Kerja Pada Sopir Angkot PT. Rahayu Medan Ceria Medan Sumatera Utara



B. Sebaran Data Hasil Penelitian Variabel Beban Kerja

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL
s1	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	81
s2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	86
s3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	1	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	91
s4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	88
s5	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	4	3	3	3	3	3	2	83
s6	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	86
s7	3	2	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	1	4	1	2	1	4	1	3	4	3	1	4	3	4	4	1	3	3	85
s8	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	2	2	4	1	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	79
s9	3	4	3	1	4	4	4	2	3	2	2	2	1	4	1	1	4	4	3	1	4	1	3	4	4	3	4	1	4	1	82
s10	4	3	2	2	3	4	4	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	1	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	2	80
s11	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	11	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	85
s12	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	79
s13	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	78
s14	2	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	84
s15	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	79
s16	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	74
s17	1	4	3	2	3	4	4	1	3	3	4	3	2	4	1	1	4	4	2	2	4	2	3	4	3	2	4	2	4	2	85
s18	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	79
s19	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	76
s20	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	75
s21	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	78
s22	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	84
s23	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	1	3	2	2	2	80
s24	3	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	2	84
s25	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	76
s26	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	85
s27	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	85
s28	3	3	3	2	2	4	4	1	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	4	1	2	3	3	2	2	2	79
s29	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	3	4	3	3	1	72
s30	1	3	4	1	4	3	4	2	4	1	3	2	1	1	4	1	4	3	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	76
s31	4	4	4	3	1	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	1	3	3	4	4	2	1	4	2	89
s32	4	4	4	1	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	1	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	1	4	2	85
s33	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	1	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	1	4	2	83
s34	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	2	2	3	4	4	1	2	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	1	4	2	83
s35	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	1	2	4	4	2	3	1	3	3	4	3	2	1	4	2	83
s36	3	3	3	2	2	4	3	1	3	2	1	2	2	4	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	2	4	3	1	3	4	79
s37	1	4	3	2	2	4	3	1	3	2	1	3	3	4	1	3	1	4	2	1	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	80
s38	3	4	4	3	2	4	1	1	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	85
s39	3	3	4	3	2	4	1	1	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	84
s40	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	90

B. Sebaran Data Hasil Penelitian Variabel Stress Kerja

NO	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL		
a1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	60		
a2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	36		
a3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	44		
a4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	69		
a5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	36		
a6	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	50		
a7	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	45		
a8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	53		
a9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	56		
a10	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	64		
a11	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	40		
a12	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	67		
a13	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	66		
a14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49		
a15	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63		
a16	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	45		
a17	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	47		
a18	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	66		
a19	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36		
a20	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	55		
a21	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	65		
a22	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	48		
a23	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	45		
a24	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	37		
a25	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2	46		
a26	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	70		
a27	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33		
a28	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55		
a29	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	49		
a30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	31		
a31	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	55		
a32	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	100
a33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63		
a34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60		
a35	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	46		
a36	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38		
a37	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	45		
a38	2	1	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	63		
a39	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	38		
a40	3	4	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	60		

LAMPIRAN C

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Hasil Sebelum Uji Coba (Try Out)

Scale: BEBAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BK1	2.95	.815	40
BK2	3.05	.639	40
BK3	3.18	.747	40
BK4	2.25	.707	40
BK5	2.75	.776	40
BK6	3.30	.648	40
BK7	3.00	.847	40
BK8	1.95	.597	40
BK9	2.90	.496	40
BK10	2.48	.679	40
BK11	2.90	.871	40
BK12	2.40	.632	40
BK13	2.78	.974	40
BK14	3.32	.656	40
BK15	2.45	1.694	40
BK16	2.15	.700	40
BK17	2.52	.816	40
BK18	2.90	.709	40
BK19	2.52	.716	40
BK20	2.32	.730	40
BK21	3.25	.776	40
BK22	2.38	.925	40
BK23	2.95	.783	40
BK24	2.78	.733	40
BK25	2.88	.757	40
BK26	2.90	.672	40
BK27	2.95	.639	40
BK28	2.32	.859	40
BK29	2.95	.677	40
BK30	2.45	.749	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	78.93	19.046	-.016	.847
BK2	78.83	18.815	.368	.821
BK3	78.70	18.523	.381	.813
BK4	79.63	18.087	.368	.815
BK5	79.13	21.189	-.307	.844
BK6	78.58	19.328	.326	.848
BK7	78.88	18.574	.342	.825
BK8	79.93	19.353	.321	.846
BK9	78.98	20.179	.385	.881
BK10	79.40	20.246	-.181	.895
BK11	78.98	17.974	.317	.806
BK12	79.48	18.102	.304	.820
BK13	79.10	18.349	.336	.826
BK14	78.55	19.074	.317	.836
BK15	79.43	18.199	.302	.827
BK16	79.73	18.153	.360	.811
BK17	79.35	19.054	.317	.848
BK18	78.98	20.897	-.278	.827
BK19	79.35	18.541	.389	.812
BK20	79.55	17.331	.386	.859
BK21	78.63	17.933	.362	.818
BK22	79.50	18.103	.481	.807
BK23	78.93	20.174	.369	.800
BK24	79.10	17.733	.315	.833
BK25	79.00	17.487	.443	.846
BK26	78.98	19.051	.317	.836
BK27	78.93	21.507	-.391	.848
BK28	79.55	19.433	.376	.871
BK29	78.93	19.046	.316	.836
BK30	79.43	18.148	.339	.808

$$30 - 5 = 25 \times 4 + 25 \times 1 / 2 = 62,5$$

Scale: STRESS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	1.90	.709	40
SK2	2.02	.800	40
SK3	1.80	.687	40
SK4	1.95	.677	40
SK5	1.78	.620	40
SK6	1.80	.687	40
SK7	1.78	.660	40
SK8	1.72	.751	40
SK9	1.60	.632	40
SK10	1.65	.622	40
SK11	1.75	.707	40
SK12	1.82	.712	40
SK13	1.90	.672	40
SK14	1.85	.700	40
SK15	1.95	.815	40
SK16	1.98	.698	40
SK17	1.88	.686	40
SK18	1.78	.800	40
SK19	1.82	.675	40
SK20	1.78	.733	40
SK21	1.70	.687	40
SK22	1.78	.733	40
SK23	1.88	.686	40
SK24	2.00	.784	40
SK25	1.78	.660	40
SK26	1.72	.751	40
SK27	1.60	.632	40
SK28	1.65	.622	40
SK29	1.75	.707	40
SK30	1.75	.707	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	52.20	188.933	.534	.957
SK2	52.08	187.969	.512	.958
SK3	52.30	189.549	.019	.957
SK4	52.15	187.105	.662	.956
SK5	52.32	189.610	.577	.957
SK6	52.30	186.113	.707	.956
SK7	52.32	188.071	.626	.957
SK8	52.38	184.035	.748	.956
SK9	52.50	186.205	.767	.956
SK10	52.45	185.690	.811	.955
SK11	52.35	183.772	.812	.955
SK12	52.28	190.358	.057	.958
SK13	52.20	189.138	.555	.957
SK14	52.25	186.449	.675	.956
SK15	52.15	188.285	.487	.958
SK16	52.12	188.420	.071	.957
SK17	52.22	188.897	.555	.957
SK18	52.32	184.584	.672	.956
SK19	52.28	189.230	.546	.957
SK20	52.32	185.302	.701	.956
SK21	52.40	186.092	.708	.956
SK22	52.32	185.199	.706	.956
SK23	52.22	188.538	.574	.957
SK24	52.10	191.118	.374	.959
SK25	52.32	188.071	.626	.957
SK26	52.38	184.035	.748	.956
SK27	52.50	186.205	.767	.956
SK28	52.45	185.690	.811	.955
SK29	52.35	183.772	.812	.955
SK30	52.35	183.772	.812	.955

$30 - 3 = 27 \times 4 + 27 \times 1 / 2 = 67,5$



2. Hasil Setelah Uji Coba (Try Out)

Scale: **BEBAN KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0
		.885	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BK2	2.99	.625	70
BK3	3.13	.760	70
BK4	2.17	.636	70
BK6	3.21	.635	70
BK7	3.03	.798	70
BK8	1.97	.564	70
BK9	2.91	.503	70
BK11	2.96	.824	70
BK12	2.37	.618	70
BK13	2.73	.992	70
BK14	3.30	.667	70
BK15	2.40	1.723	70
BK16	2.11	.627	70
BK17	2.59	.807	70
BK19	2.47	.696	70
BK20	2.34	.720	70
BK21	3.26	.811	70
BK22	2.43	.878	70
BK23	2.94	.796	70
BK24	2.77	.765	70
BK25	2.80	.714	70
BK26	2.84	.651	70
BK28	2.41	.771	70
BK29	2.89	.649	70

Case Processing Summary

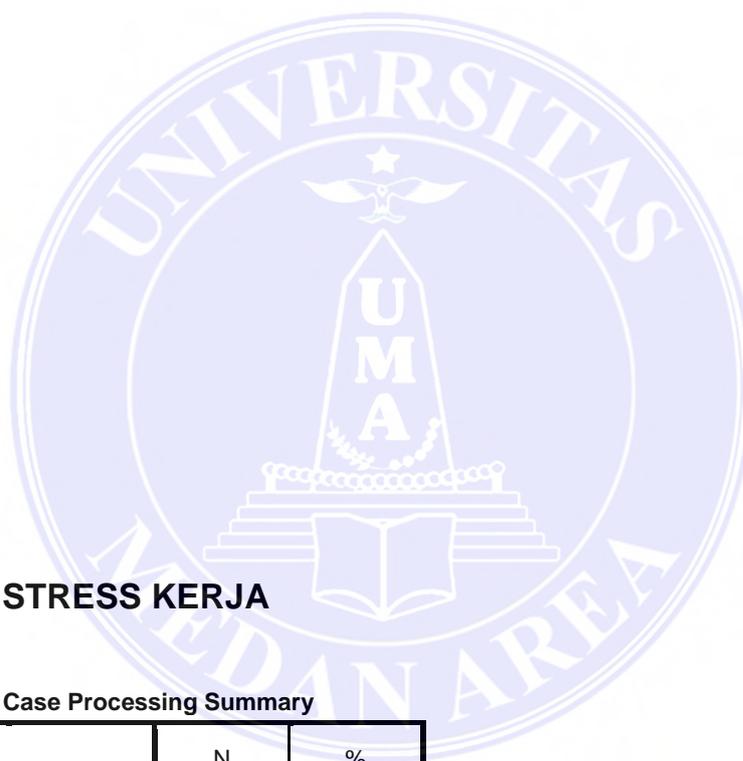
		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0
BK30	2.43	.734	70



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK2	64.47	24.543	.321	.896
BK3	64.33	24.282	.308	.897
BK4	65.29	23.048	.321	.854
BK6	64.24	24.998	.394	.808
BK7	64.43	23.698	.360	.884
BK8	65.49	24.108	.368	.881
BK9	64.54	25.179	.325	.806
BK11	64.50	23.036	.337	.867
BK12	65.09	23.645	.329	.871
BK13	64.73	22.404	.351	.862
BK14	64.16	24.540	.328	.898
BK15	65.06	22.055	.314	.845
BK16	65.34	22.692	.388	.843
BK17	64.87	22.983	.351	.864
BK19	64.99	23.608	.305	.874
BK20	65.11	22.335	.386	.838
BK21	64.20	22.597	.301	.852
BK22	65.03	21.535	.307	.824
BK23	64.51	24.572	.351	.807
BK24	64.69	22.682	.311	.852
BK25	64.66	22.460	.371	.841
BK26	64.61	24.240	.321	.889
BK28	65.04	23.694	.369	.882
BK29	64.57	24.799	.365	.804
BK30	65.03	22.347	.376	.839

$$25 \times 4 + 25 \times 1 / 2 = 62,5$$



Scale: STRESS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	1.77	.685	70
SK2	1.86	.748	70
SK4	1.83	.659	70
SK5	1.73	.612	70
SK6	1.77	.685	70
SK7	1.81	.708	70
SK8	1.81	.728	70
SK9	1.81	.748	70
SK10	1.69	.649	70
SK11	1.74	.716	70
SK13	1.80	.672	70
SK14	1.80	.714	70
SK15	1.84	.735	70
SK17	1.80	.651	70
SK18	1.91	.812	70
SK19	1.79	.657	70
SK20	1.83	.780	70
SK21	1.67	.675	70
SK22	1.77	.802	70
SK23	1.81	.666	70
SK24	1.96	.842	70
SK25	1.83	.613	70
SK26	1.77	.802	70
SK27	1.59	.648	70
SK28	1.64	.638	70
SK29	1.81	.804	70
SK30	1.81	.804	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	46.50	133.529	.341	.936
SK2	46.41	132.246	.383	.936
SK4	46.44	132.163	.448	.934
SK5	46.54	133.353	.401	.935
SK6	46.50	129.906	.578	.933
SK7	46.46	130.484	.520	.934
SK8	46.46	129.672	.554	.933
SK9	46.46	131.150	.448	.935
SK10	46.59	131.029	.534	.933
SK11	46.53	128.688	.627	.932
SK13	46.47	132.137	.440	.935
SK14	46.47	131.325	.461	.934
SK15	46.43	133.176	.334	.936
SK17	46.47	133.238	.381	.935
SK18	46.36	127.218	.629	.932
SK19	46.49	129.732	.616	.932
SK20	46.44	126.221	.717	.931
SK21	46.60	127.461	.753	.931
SK22	46.50	125.993	.709	.931
SK23	46.46	129.469	.625	.932
SK24	46.31	129.813	.462	.935
SK25	46.44	129.989	.645	.932
SK26	46.50	125.500	.737	.931
SK27	46.69	127.407	.790	.930
SK28	46.63	127.309	.811	.930
SK29	46.46	125.179	.754	.930
SK30	46.46	125.179	.754	.930

$$27 \times 4 + 27 \times 1/2 = 67,5$$



LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS

NPar Tests

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/10/24

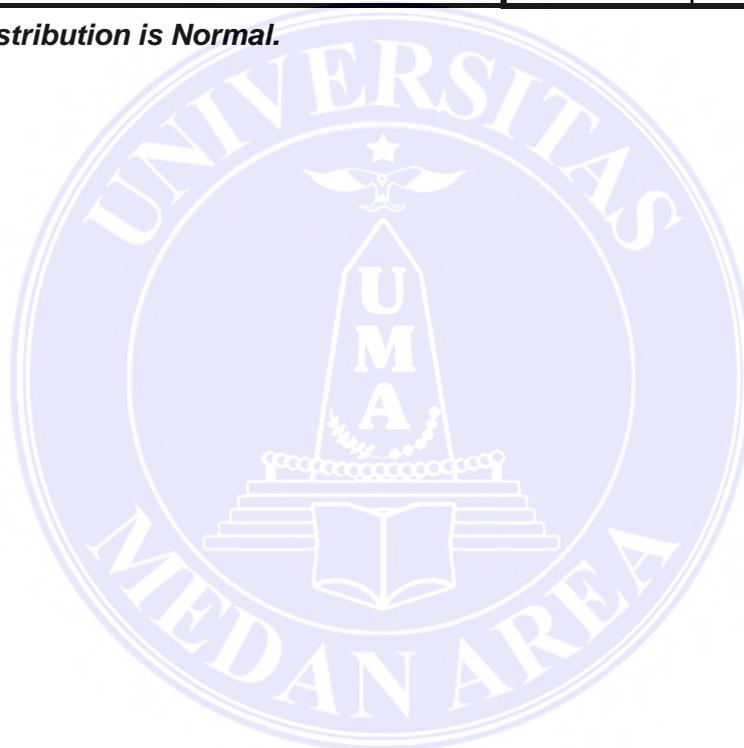
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repositorv.uma.ac.id)18/10/24

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban kerja	Stress kerja
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	68.40	82.85
	Std. Deviation	4.113	11.716
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.086
	Positive	.099	.086
	Negative	-.105	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.662	.541
Asymp. Sig. (2-tailed)		.772	.931

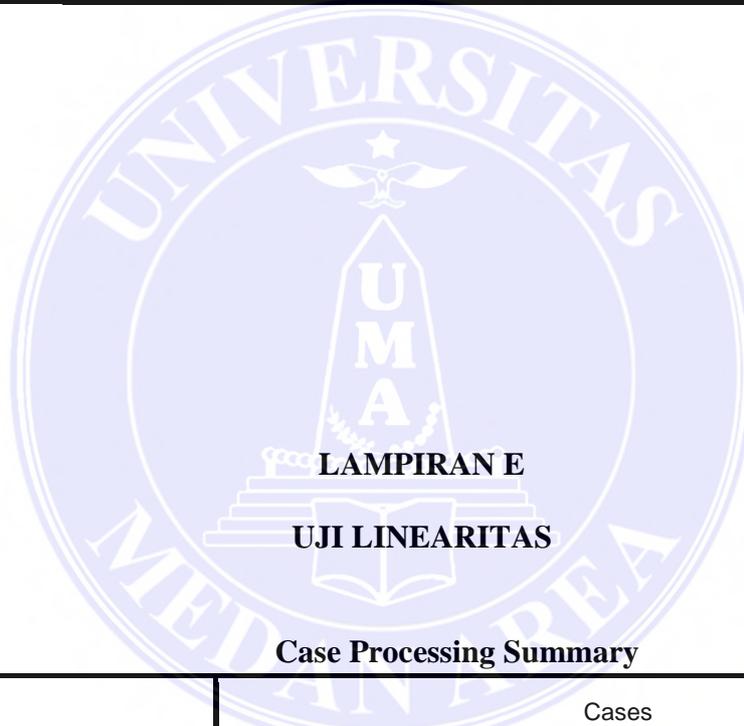
Test distribution is Normal.





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban kerja	Stress kerja
N		40	40
Normal Parameters ^a	Mean	68.40	82.85
	Std. Deviation	4.113	11.716
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.086
	Positive	.099	.086
	Negative	-.105	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.662	.541
Asymp. Sig. (2-tailed)		.772	.931



**LAMPIRAN E
UJI LINEARITAS**

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stress kerja * beban kerja	40	100.0%	0	.0%	40	100.0%

Report

Stress kerja

Beban Kerja	Mean	N	Std. Deviation
55	81.00	1	.
56	88.00	1	.
58	82.00	1	.
59	88.00	1	.
60	81.67	3	6.028
62	87.20	5	11.323
63	89.75	4	3.304
64	88.00	4	9.557
65	85.33	6	20.403
66	89.75	4	13.326
67	82.00	2	2.828
68	89.50	2	4.950
69	87.00	2	12.728
70	85.00	1	.
71	80.00	1	.
73	87.00	1	.
74	83.00	1	.
Total	82.85	40	11.716

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress kerja * beban kerja	Between Groups	(Combined)	1652.300	16	103.269	.642	.008
		Linearity	5.568	1	5.568	.035	.854
		Deviation from Linearity	1646.732	15	109.782	.682	.776
	Within Groups		3700.800	23	160.904		
	Total		5353.100	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
stress kerja * beban kerja	.647	.418	.784	.615

**LAMPIRAN F****UJI HIPOTESIS**

Correlations

		Stress kerja	Beban kerja
Stress kerja	Pearson Correlation	1	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
Beban kerja	Pearson Correlation	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

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



LAMPIRAN G

SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/10/24

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