

**HUBUNGAN ANTARA *STRESS* KERJA DENGAN
KEJENUHAN KERJA PADA KARYAWAN**

PT. SATUAN KERJA ALE JAYA

SKRIPSI

ROY NANDA ALLDANI

208600041



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 14/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)14/1/26

**HUBUNGAN ANTARA *STRESS* KERJA DENGAN
KEJENUHAN KERJA PADA KARYAWAN
PT. SATUAN KERJA ALE JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Saah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

**ROY NANDA ALLDANI
208600041**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 14/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)14/1/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara stress kerja dengan kejenuhan kerja pada karyawan PT. Satuan Kerja Ale Jaya

Nama : Roy Nanda Alldani

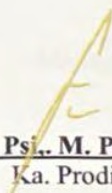
NPM : 208600041

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Eryanti Novita, S. Psi., M. Psi., Psikolog
Pembimbing


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


Faadhil S. Psi., M. Psi., Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 26 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Roy Nanda Alldani

NPM 208600041

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

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.

Medan, 26 September 2025



Roy Nanda Alldani

208600041

iii

CS Dipindai dengan CamScanner

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

iii

Document Accepted 14/1/26

Access From (repository.uma.ac.id)14/1/26

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Roy Nanda Alladani
NPM : 208600041
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

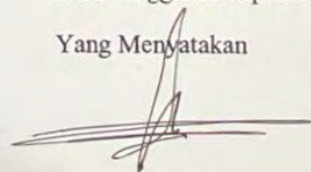
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA PADA KARYAWAN PT. SATUAN KERJA ALE JAYA**. Dengan Hak Bebas Royalti Non- eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format- kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya dalam tetap mencantumkan nama saya sebagai pemilik/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: 26 September 2025

Yang Menyatakan



Roy Nanda Alldani

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *STRESS* KERJA DENGAN KEJENUHAN KERJA PADA PT. KARYAWAN SATUAN KERJA ALE JAYA

OLEH:
ROY NANDA ALLDANIN
208600041

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara stres kerja dengan kejenuhan kerja pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang dipilih melalui teknik sampling sederhana. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi normalitas, uji asumsi linearitas, serta uji korelasi product moment Pearson. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,856 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan kejenuhan kerja. Kontribusi stres kerja terhadap kejenuhan kerja sebesar 73,3%, sedangkan 26,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkat kejenuhan kerja yang dirasakan.

Kata kunci :Stres kerja, kejenuhan kerja, korelasi, karyawan.

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN WORK STRESS AND WORK SATURATION IN PT. SATUAN KERJA ALE JAYA EMPLOYEES

By:
ROY NANDA ALLDANI
NPM: 20.860.0041

This study aims to examine the relationship between job stress and job burnout among employees. The study employed a quantitative approach with a total of 30 respondents selected using a simple sampling technique. The research instrument was tested using validity and reliability tests. Data were analyzed through normality test, linearity test, and Pearson product-moment correlation. The analysis results showed a correlation coefficient (r) of 0.856 with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating a positive and significant relationship between job stress and job burnout. Job stress contributed 73.3% to job burnout, while the remaining 26.7% was influenced by other factors outside job stress. These findings suggest that the higher the job stress experienced by employees, the higher the level of job burnout they feel.

Keywords : *Job stress, job burnout, correlation, employees*

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Roy Nanda Alldani yang lahir di Simpang Benar 20 Desember 2000.

Putra dari ibu Novita Sari dan kakak dari Putri Suhaila Masro. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 015 Banjar XII pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2013. Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke MTs N Ujung Tanjung dan lulus pada tahun 2016. Setelah itu ditahun yang sama pula, penulis melanjutkan Pendidikan ke SMAN4 Tanah Putih dan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa S1 UMA dengan Prodi Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area

KATA PENGANTAR

Terimakasih penulis sampaikan kepada Ibu Eryanti Novita S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing atas bimbingannya selama ini. Dan kepada ibu Farida Hasnum Siregar, S.Psi, M.Psi., ibu Atika Mentari Nataya Nasution, S.Psi, M.Psi., ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi.

Kepada mama, dan Putri. Alhamdulillah yang paling berjasa yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi dan doa hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

Kepada diri sendiri yang sudah hebat sampai di tahap ini

Penulis juga menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Eldina Olivya Pramana atas segala dukungan dan semangat yang telah diberikan. Terima kasih karena telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, turut membentuk penulis menjadi pribadi yang lebih baik, serta membuat penulis merasa lebih baik.

Dan tidak lupa terimakasih kepada diri sendiri yang sudah bertahan dengan dinamika penulisan skripsi ini dan juga kehidupan ini.

Skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan saran yang bersifat mendidik serta membangun sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

Penulis

(Roy Nanda Alldani)
(208600041)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Hipotesis Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Manfaat Teoritis	6
1.5.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN.....	8
PUSTAKA.....	8
2.1 Kejenuhan Kerja	8
2.1.1 Pengertian Kejenuhan Kerja.....	8
2.1.2 Faktor – Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja.....	9
2.1.3 Aspek– aspek Kejenuhan Kerja.....	10
2.1.4 Ciri-ciri Kejenuhan Kerja	13
2.2 Stress Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian <i>Stress</i> Kerja.....	15
2.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi <i>Stress</i> Kerja.....	16
2.2.3 Aspek – Aspek yang Mempengaruhi <i>Stress</i> Kerja.....	19
2.2.4 Karakteristik <i>Stress</i> Kerja	20

2.2.5 Ciri-ciri <i>Stress</i> Kerja.....	23
2.3 Hubungan <i>Stress</i> Kerja Dengan Kejenuhan Kerja	24
2.4 Kerangka Konseptual.....	26
BAB III.....	27
METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
3.2 Bahan dan Alat	27
3.3 Metodologi Penelitian	28
3.3.1 Tipe Penelitian.....	28
3.3.1 Identifikasi Variabel	29
3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.4 Validitas dan Reliabilitas	31
3.3.5 Teknik Analisis Data	33
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel.....	34
3.5 Prosedur Penelitian	34
3.5.1 Persiapan Administrasi dan Alat Ukur	34
BAB IV	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	35
4.1.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	35
4.1.2 Uji Normalitas	37
4.1.3 Uji Linieritas.....	38
4.1.4 Uji Mean.....	39
4.1.5 Uji Hipotesis.....	41
4.2 Pembahasan	41
BAB V.....	46
KESIMPULAN DAN SARAN	46
5.1 Simpulan.....	46
5.2 Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	48



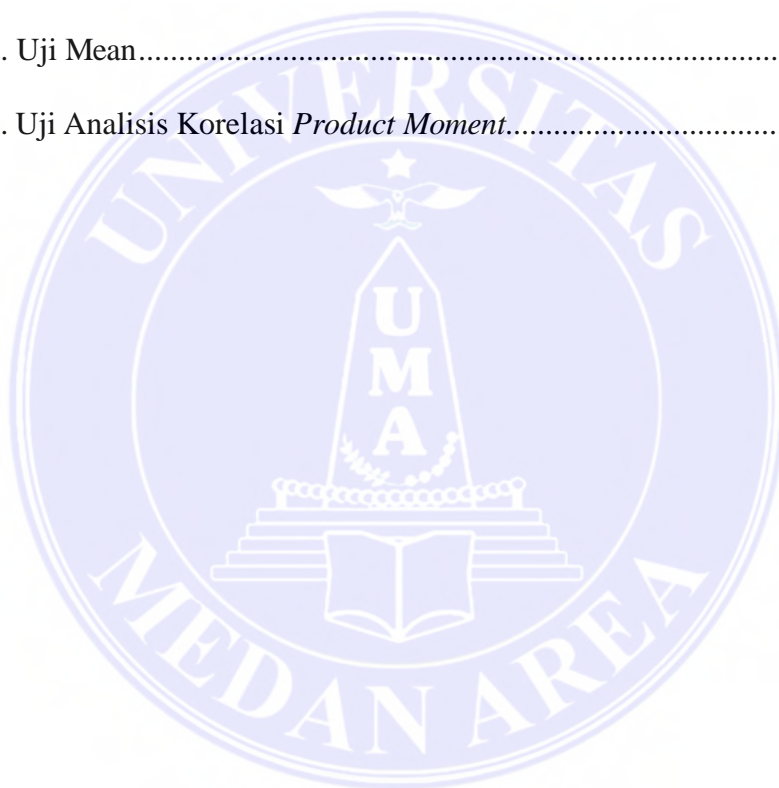
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 2. Kurva Kejenuhan Kerja	40
Gambar 3. Kurva <i>Stress</i> Kerja	40



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kriteria Kekuatan Reliabilitas	32
Tabel 2. Blueprint Kejenuhan Kerja.....	35
Tabel 3. Blueprint <i>Stress</i> Kerja.....	36
Tabel 4. Reliabilitas Setelah Uji Coba.....	37
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	38
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	39
Tabel 7. Uji Mean.....	39
Tabel 8. Uji Analisis Korelasi <i>Product Moment</i>	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	51
Lampiran 2 Distribusi Data Penelitian.....	58
Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	61
Lampiran 4 Uji Asumsi	66
Lampiran 5 Uji Hipotesis	69
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kejenuhan di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota-kota besar seperti Medan sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat kejenuhan kerja menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena kejenuhan kerja. Kejenuhan kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, kejenuhan kerja muncul saat karyawan tidak mampu ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat kejenuhan kerja menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari.

Menurut dari Siagian (dalam Pattiwael dkk., 2023), *stress* kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila *stress* yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2011) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan

suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

Dalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia merupakan aspek terpenting dalam kemajuan organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia menentukan berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau skill dibidangnya untuk itu dalam merekrut karyawan, harus sesuai dengan kompetensinya agar karyawan tersebut lebih mudah untuk mengerjakan pekerjaannya. Namun saat ini masih banyak perusahaan menempatkan karyawan yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan pekerjaannya, sehingga karyawannya tersebut mengalami kesulitan untuk mengerjakan tugas pekerjaannya sehingga bisa mengalami *stress* kerja dalam bekerja (Ardana, 2012)

Perusahaan PT. Satuan Kerja Ale Jaya adalah sebuah perusahaan yang memiliki fokus pada bidang entertainment, konten creator, olah raga, media olah raga, dan event olah raga. Di PT. Satuan Kerja Ale Jaya, bukan hanya tentang bisnis, melainkan tentang pengalaman. Sebagai pionir dalam hiburan olahraga & acara, PT. Satuan Kerja Ale Jaya berdedikasi untuk menciptakan momen tak terlupakan yang memadukan sensasi olahraga dengan kegembiraan hiburan langsung.

Menurut Cahyono (2015), *stress* kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebuah Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. *Stress* merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. *Stress* di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami

oleh para pekerja dengan berbagai jenis pekerjaan yang di jalani, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat *stress* menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. *Stress* juga dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya *stress* kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (dalam Pattiwael dkk, 2023). Dengan demikian, penanganan terhadap *stress* dapat dipilih yang paling sesuai dan tepat berdasarkan keadaan penderitanya.

Pada tingkat *stress* yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat *stress* yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat.

Menurut Robbins & Judge (2011) gejala dari *stress* kerja dapat dikelompokkan dalam tiga aspek yaitu: Gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku.

Berdasarkan hasil observasi banyaknya karyawan yang mengalami kejenuhan dalam bekerja. Hal ini tampak dari perilaku karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan di kantor, rasa tidak semangat karyawan ditandai dengan perilaku karyawan yang malas bekerja, mudah lelah untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, tidak tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan, tidak datang tepat waktu. Karyawan yang tidak terlibat mungkin merasa pekerjaan mereka membosankan atau tidak ada gunanya. Mereka mungkin merasa seolah-olah mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai kepuasan mereka atau

mereka tidak memiliki kepemilikan atas pekerjaan mereka. Mereka mungkin juga merasa tidak memberikan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan atau jalur karier mereka tidak mengarah ke mana pun. Hal ini juga didukung dari hasil observasi yang menunjukkan bahwa saat diberikan tugas karyawan memperlihatkan wajah yang cemberut, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, mengeluh saat diberikan tugas.

Peneliti melihat dimana karyawan dituntut untuk meliput berita yang dapat dijadikan konten untuk kebutuhan media setiap harinya. Setiap karyawan harus memiliki bahan liputan untuk dijadikan berita sehingga sebagian karyawan tampak kurang bersemangat dalam bekerja, setiap harinya karyawan harus memutar otak untuk mendapatkan bahan konten yang dapat diposting atau dijadikan bahan berita di sosial media, sampai terkadang karyawan merasa kehabisan ide untuk bahan konten.

Hal ini menimbulkan dampak negatif karena atasan menuntut untuk setiap karyawan mendapatkan konten setiap harinya sehingga karyawan terlihat *stress* dan memunculkan perilaku negatif misalnya ketika mereka sampai di tempat kerja, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang. Meskipun demikian ada sebagian karyawan yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya menghadapi hari tersebut, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih

berkutat dengan pekerjaan dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya.

Karyawan yang mengakui bahwa mereka kurang merasa nyaman berada dikantor karena suasana pekerjaan dan juga merasa jenuh melihat pekerjaan yang banyak. Adapun hasil wawancaranya diketahui bahwa karyawan malas bekerja, mereka merasakan lebih bagus datang lama-lama dan ingin cepat cepat pulang. Mereka mengabaikan pekerjaan mau siap atau tidak. Selain itu karyawan mengakui bahwa saat bekerja mereka bisa sambil melakukan aktivitas lain sehingga tidak merasa malas saat bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan karyawan sering merasa buntu dan kehabisan ide untuk melakukan pekerjaan, mereka harus memposting konten dan berita setiap harinya, sehingga harus terus menerus memutar otak untuk mendapatkan ide dalam pembuatan konten, kerap juga tuntutan yang terlalu besar membuat karyawan merasa *stress* selama bekerja dan merasa selalu ditekan. Hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan dimana karyawan menunjukkan bahwa mereka tidak merasa tertantang dengan pekerjaan yang sulit, tidak suka apabila teman menanyakan perihal pekerjaan, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan karena lebih sering menggunakan handphone, jarang memberikan pendapat saat rapat, mengeluh saat diminta untuk lembur. Hal ini juga didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa karyawan kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan kurang fokus saat bekerja memperhatikan hasil produksi, mesin, dan pendataan, karyawan merasa bahwa waktu terasa sangat lambat selama bekerja, kurang konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku karyawan yang

lebih sering memegang Handphone daripada menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan sering bertanya pada rekan kerjanya jam berapa akan pulang.

Berdasarkan gambaran dari fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian “Hubungan Antara *Stress* Kerja Dengan Kejenuhan Kerja Pada Karyawan PT. Satuan Kerja Ale Jaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *stress* kerja dengan kejenuhan kerja pada karyawan PT. Satuan Kerja Ale Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menguji hubungan antara *stress* kerja dengan kejenuhan kerja pada karyawan PT. Satuan Kerja Ale Jaya.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka hipotesis penelitian ini ialah terdapat hubungan antara *stress* kerja dengan kejenuhan kerja pada karyawan serta memiliki asumsi semakin tinggi *stress* kerja semakin tinggi pula kejenuhan kerja begitu pula sebaliknya semakin rendah *stress* kerja maka semakin rendah pula kejenuhan kerja

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi

pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan *stress* kerja dengan kejenuhan kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada perusahaan agar dapat memberikan informasi dan gambaran bagi karyawan, agar lebih menggali kemampuannya, dalam menyesuaikan kondisi kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.



BAB II TINJAUAN

PUSTAKA

2.1 Kejenuhan Kerja

2.1.1 Pengertian Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja menurut dari Maslech (dalam Pajow, 2020) adalah proses kelelahan fisik dan emosional yang diperkirakan dapat terjadi akibat faktor-faktor *stress* yang berhubungan dengan pekerjaan. Kejenuhan itu sendiri juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat melakukan suatu pekerjaan. Apabila lingkungan yang dirasa sesuai dengan apa yang di kehendaki dan sesuai dengan kemampuan maka kejenuhan ini akan dapat dihindari .

Menurut Ivencevich (dalam Ningsih dkk, 2017), kejenuhan kerja atau kejenuhan kerja adalah suatu proses psikologis yang dihasilkan oleh *stress* pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. Kejenuhan kerja cenderung menjadi masalah tertentu diantara orang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan orang lain.

Menurut Marwansyah (dalam Ningsih dkk, 2017) istilah kejenuhan kerja juga diartikan sebagai suatu keadaan keletihan (*exhaustion*) fisik, emosional, dan mental yang mengganggu dirinya. Ciri yang muncul adalah *psysical depletion* (habisnya energi fisik) dengan perasaan tidak berdaya dan putus harapan, keringnya perasaan, konsep dirinya negatif dan sikap negatif terhadap kerja dan orang lain.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kejenuhan kerja adalah keadaan letih yang berlebih secara fisik,

emosional, dan mental yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dengan lingkungannya.

2.1.2 Faktor – Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja

Menurut teori Leiter & Maslach (dalam Hasim dkk, 2025) kejenuhan kerja dapat terjadi karena beberapa faktor diantaranya yaitu jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, konsep diri rendah, faktor kepribadian, *stress* kerja, dan gaya kepemimpinan. Patel (dalam Hasim, 2025) juga berpendapat bahwa usia, pendidikan, status perkawinan, dan kepribadian merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kejenuhan kerja, akan tetapi patel juga berpendapat bahwa ada faktor lain yang memengaruhi kejenuhan kerja yaitu beban kerja, masa kerja, shift kerja dan dukungan sosial.

King (dalam Rahmawati, 2013) menjelaskan bahwa salah satu faktor penyebab terjadinya kejenuhan kerja adalah *stress* yang berlangsung lama dan terus menerus sehingga individu mengalami kelelahan emosional, dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Stress* kerja dan kejenuhan kerja memiliki keterkaitan yang nyata hal ini disebabkan *stress* dapat memberikan dampak negatif maupun positif bagi individu, apabila individu tidak bisa mengelola kondisi stres maka akan terjadi *distress* (tidak mampu mengatasi kondisi *stress* dan cenderung melarikan diri dari masalah) dan sebaliknya apabila individu mampu mengubah kondisi *stress* menjadi energi positif maka akan terjadi *eustress* (berusaha mencari penyelesaian masalah)

Sementara itu, Baron dan Greenberg (dalam Rahman, 2007) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kejenuhan kerja ada dua, yaitu:

- a. Faktor eksternal berupa kondisi organisasi kerja, yang meliputi: kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur serta aturan yang kaku yang membuat orang merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil, gaya kepemimpinan yang diterapkan supervisor kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan tuntutan pekerjaan;
- b. Faktor internal adalah kondisi yang berasal dari diri individu, meliputi: jenis kelamin, usia, harga diri, tingkat pendidikan, masa kerja dan karakteristik kepribadian serta *stress*.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pakar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab kejenuhan kerja adalah jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, konsep diri rendah, faktor kepribadian, *stress* kerja, gaya kepemimpinan, faktor eksternal, dan faktor internal.

2.1.3 Aspek– aspek Kejenuhan Kerja

Menurut Palar (dalam Jeikawati, 2023), aspek-aspek kejenuhan kerja terdiri dari tiga komponen utama, yaitu:

- c. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Ini adalah perasaan lelah yang berlebihan karena tuntutan pekerjaan yang berkepanjangan. Karyawan merasa mereka tidak lagi

mampu memberikan energi emosional yang diperlukan untuk pekerjaan mereka.

d. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Ini mengacu pada sikap negatif atau tidak peduli terhadap klien, rekan kerja, atau pekerjaan itu sendiri. Karyawan mulai melihat orang lain secara tidak manusiawi atau dengan perasaan terasing.

e. Penurunan Prestasi Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*)

Ini terjadi ketika karyawan merasa tidak lagi kompeten dalam pekerjaannya dan mulai meragukan nilai kontribusi mereka. Mereka merasa gagal dalam mencapai tujuan pekerjaan. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*) yaitu suatu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung (rasa ngilu), rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur dan mual-mual, gelisah dan perubahan kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi rendah, rasa letih yang kronis dan lemah.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Jeikawati dkk, 2023) ada tiga aspek dari kejenuhan kerja yaitu :

a. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)

Yaitu suatu kelelahan yang bersifat sakit fisik dan energi fisik. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung (rasa ngilu), rentan terhadap penyakit, tegang pada otot leher dan bahu, sering terkena flu, susah tidur dan mual-mual, gelisah dan perubahan

kebiasaan makan. Energi fisik dicirikan seperti energi rendah, rasa letih yang kronis dan lemah.

b. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Yaitu kekurangan energi emosional yang berupa suatu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Kelelahan ini dicirikan antara lain rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong, ratapan yang tiada henti, tidak dapat dikontrol (suka marah), gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli dengan orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, sia-sia, putus asa, tertekan, dan tidak berdaya.

c. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)

Yaitu suatu kondisi kelelahan pada individu yang berhubungan dengan rendahnya penghargaan diri dan dipersonalisasi. Kelelahan mental ini dicirikan antara lain merasa tidak berharga, rasa benci, rasa gagal, tidak peka, sinis, kurang bersimpatik dengan orang lain.

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Rahman, 2007), terdapat tiga dimensi utama dalam kejenuhan kerja :

a. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Dimensi ini merujuk pada perasaan kelelahan emosional akibat beban kerja yang berat dan terus-menerus. Ini adalah inti dari kejenuhan kerja, di mana individu merasa terkuras secara emosional dan tidak mampu lagi memberikan energi dalam pekerjaan mereka.

b. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Ini adalah sikap negatif atau tidak peduli terhadap orang lain, terutama klien atau pasien, serta sikap menjauhkan diri dari rekan kerja. Depersonalisasi sering kali diikuti oleh sinisme dan kehilangan empati.

c. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Prestasi Pribadi)

Merujuk pada perasaan tidak efektif, kurang kompeten, dan meragukan kemampuan diri dalam bekerja. Individu merasa bahwa mereka tidak lagi dapat mencapai tujuan atau standar yang telah ditetapkan.

Jadi, dari penjelasan beberapa pakar diatas dapat disimpulkan bahwa kejenuhan kerja merupakan kondisi yang kompleks dan *multidimensional*. Mulai dari emosional, fisik, kognitif, serta mengurangi kualitas interaksi sosial dan prestasi dalam pekerjaan.

2.1.4 Ciri-ciri Kejenuhan Kerja

Maslach dan Jackson (dalam Rahman, 2007) telah melakukan penelitian selama bertahun-tahun terhadap kejenuhan kerja pada bidang pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain, hingga menemukannya tanda-tanda kejenuhan kerja, yaitu:

f. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Adalah suatu dimensi dari kondisi kejenuhan kerja yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Karyawan yang

mengalami *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

g. *Depersonalization*

Merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama karyawan yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

h. Penurunan Prestasi Individu (*Reduced Personal Accomplishment*)

Merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Sering kali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya. Ini adalah bagian dari pengembangan depersonalisasi, sikap negatif maupun pandangan terhadap klien lama kelamaan menimbulkan perasaan bersalah pada diri pemberi pelayanan. Individu tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri, maupun orang lain. Perasaan ini akan berkembang menjadi penilaian terhadap diri sendiri dalam pemenuhan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Pines & Aronson (dalam Rahman, 2007) ciri-ciri umum kejenuhan kerja, yaitu:

a. Sakit fisik

Dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, dan rasa letih yang kronis.

b. Kelelahan emosional

dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, dan tidak berdaya.

c. Kelelahan mental

Dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, dan merasa tidak berharga.

Jadi, menurut pemaparan kejenuhan kerja dari para ahli diatas ada beberapa ciri-ciri karyawan yang mengalami kejenuhan kerja, yaitu kelelahan mental, kelelahan emosi, kelelahan fisik, dan juga penurunan prestasi individu karyawan.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Pengertian *Stress* Kerja

Menurut dari Siagian (dalam Pattiwael dkk., 2023), *stress* kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2011) adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala, atau

tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

Stress 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. *Stress* merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins & Judge, 2011).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai *stress* kerja adalah hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut, yang berdampak negatif pada karyawan dan organisasi.

2.2.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi *Stress* Kerja

Menurut Cooper (dalam Sari & Maulida, 2021) faktor yang memengaruhi *stress* kerja diantaranya :

i. *Stressor* kondisi pekerjaan

Seperti beban kerja berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, keputusan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal bekerja.

j. *Stressor stress* peran

Ketidakjelasan peran, adanya bias dalam membedakan *gender* dan *stereotype* peran *gender*; pelecehan seksual.

k. *Stressor* faktor *interpersonal*

Meliputi hasil kerja dan dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, kemarahan, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

l. *Stressor* perkembangan karir

Seperti promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

m. *Stressor* struktur organisasi

Meliputi struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pertempuran politik, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

n. *Stressor* tampilan rumah pekerjaan

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

Handoko (dalam Sari & Maulida, 2021) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan *stress* bagi karyawan, diantaranya adalah sebagai:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politis yang tidak aman
- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai

- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan

Luthans (dalam Sari & Maulida, 2021) menjelaskan bahwa terdapat empat faktor utama yang dapat mempengaruhi *stress* kerja pada seorang karyawan, yaitu:

a. Faktor ekstraorganisasi

Faktor ekstraorganisasi meliputi yaitu perkembangan teknologi, kondisi keluarga, keadaan ekonomi, kondisi lingkungan tempat tinggal, perubahan sosial, serta ras.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi peraturan kerja, struktur organisasi, kondisi lingkungan organisasi, serta proses kerja di dalam organisasi.

c. Faktor kelompok

Faktor kelompok meliputi hubungan antar pegawai di dalam kelompok, konflik antar pegawai dan antar kelompok, serta kurangnya dukungan sosial.

d. Faktor individu

Faktor individu meliputi konflik peran, tipe kepribadian, kontrol diri, efikasi diri, serta daya tahan psikologis.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi *stress* kerja adalah tekanan pekerjaan, konflik antar karyawan, individu, struktur pada lingkungan kerja dan pengambilan keputusan.

2.2.3 Aspek – Aspek yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016) aspek-aspek *stress kerja* dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

o. fisiologis

Aspek fisiologis meliputi sakit kepala, kaku pada otot, tekanan darah meningkat, serangan jantung, serta mengalami kelelahan.

p. Psikologis

Aspek psikologis mencakup depresi, susah mengatur emosi marah, kegelisahan, kecemasan, mudah tersinggung, dan juga mengalami kebosanan.

q. Perilaku

Aspek perilaku meliputi menyalahkan orang lain, tidak menepati janji, mencari kesalahan dan menyerang orang lain, sering bolos kerja, mengonsumsi minuman keras, serta pola tidur yang tidak teratur.

Supartha dan Sintaasih (2017) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek-aspek *stress kerja*, yaitu:

- a. Fisiologikal. Aspek fisiologikal dapat berupa metabolisme tubuh berubah, detak jantung menjadi cepat, tekanan darah meningkat, sesak nafas, sakit kepala, dan juga serangan jantung.
- b. Psikologikal. Aspek psikologikal biasanya menjadi aspek awal dari seseorang yang mengalami stres. Aspek psikologikal dapat

berupa mengalami ketegangan, kegelisahan, tidak bisa mengatur emosi marah, mengalami kebosanan, serta sering menunda-nunda pekerjaan.

- c. Perilaku. Aspek perilaku mencakup penurunan produktivitas kerja pada karyawan, seperti mudah lupa, pola makan berubah, peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, serta pola tidur yang tidak teratur.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek dari *stress* kerja yaitu aspek fisiologis, psikologis, perilaku, lingkungan, *operational stressor*, dan *organizational stressor*. Pada penelitian ini peneliti memilih aspek *stress* kerja menurut Robbins dan Judge, yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

2.2.4 Karakteristik *Stress* Kerja

Karakteristik individu yang mengalami gejala *stress* positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala *stress* yang negatif. Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009) menyebutkan gejala-gejala *stress* yaitu:

- r. 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.

s. Gejala Fisiologis

- 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.

t. 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 kriminalitas.
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik *stress* kerja yaitu: mulai dari gejala psikologis, fisiologis serta gejala perilaku. Karyawan akan mengalami beberapa gangguan seperti yang disebutkan di atas. fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja, menghadapi tantangan dengan sikap yang

dewasa, membawa ide baru dalam pekerjaan, bersemangat dan antusias tentang pekerjaan, memiliki inisiatif, aktif dalam meningkatkan diri, orang lain dan bisnis, konsisten dalam mencapai tujuan dan harapan, bahkan melebihinya, ingin tahu dan tertarik terhadap pekerjaan, misalnya dengan bertanya, mengenal dan mendukung anggota tim, bersikap positif dan optimis dalam bekerja, mengatasi masalah atau tantangan dan tetap fokus terhadap tugas dan berkomitmen terhadap organisasi.

2.2.5 Ciri-ciri *Stress Kerja*

Menurut Anoraga (2009) stres yang tidak teratasi menimbulkan ciri-ciri fisik, jiwa dan sosial. Ciri-ciri tersebut meliputi:

u. Gejala Fisik

Berupa sakit kepala, mudah kaget, banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu letih, kaku leher belakang, dada rasa panas/nyeri, rasa tersumbat dikerongkongan, nafsu makan menurun, mual dan sejumlah gejala lainnya.

v. Gejala emosional

Pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, was-was, kuatir, mimpi-mimpi buruk, murung, mudah marah/jengkel, mudah menangis, pikiran bunuh diri, gelisah, dan mudah putus asa.

w. Gejala sosial

Makin banyak merokok/minum/makan, menarik diri dari lingkungan sosial, mudah bertengkar, dan lainnya.

Menurut Robbins & Judge (2016) tentang ciri-ciri *stress* kerja yaitu:

- a. Penyakit fisik yang diinduksi dari stres seperti jantung koroner, tukak lambung, gangguan menstruasi, alergi, serangan asma, diabetes dan kanker.
- b. Perubahan perilaku berisiko seperti kecelakaan kerja akibat perasaan stres kerja, sikap ceroboh, bekerja gilir, penggunaan zat adiktif.
- c. Absentateisme yang sering terjadi pada individu yang kurang mampu beradaptasi dengan pekerjaannya akibat stres kerja, ketidak hadirannya karena sakit flu, pilek, sakit kepala yang menimbulkan pertanyaan.
- d. Lesu kerja jika individu kekurangan semangat dalam upaya melakukan suatu pekerjaan.

Jadi, penjelasan ciri-ciri *stress* kerja menurut beberapa ahli menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami *stress* kerja mulai dari ciri fisik, emosi, dan juga gangguan sosial. Seperti, sakit kepala, emosi yang tidak stabil, menjadi pelupa, dan juga bahkan ada yang sampai menggunakan zat adiktif.

2.3 Hubungan *Stress* Kerja Dengan Kejenuhan Kerja

Schaufeli dan Bakker (dalam Pri & Zamralita, 2018) : Wilmar Schaufeli dan Arnold Bakker mengembangkan model "*Job Demands-Resources*" yang menyoroti bagaimana stres kerja berkontribusi pada kejenuhan kerja. Menurut model ini, stres kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan kejenuhan kerja ketika sumber daya kerja tidak memadai untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan. Kejenuhan kerja

sering kali muncul sebagai respons terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia.

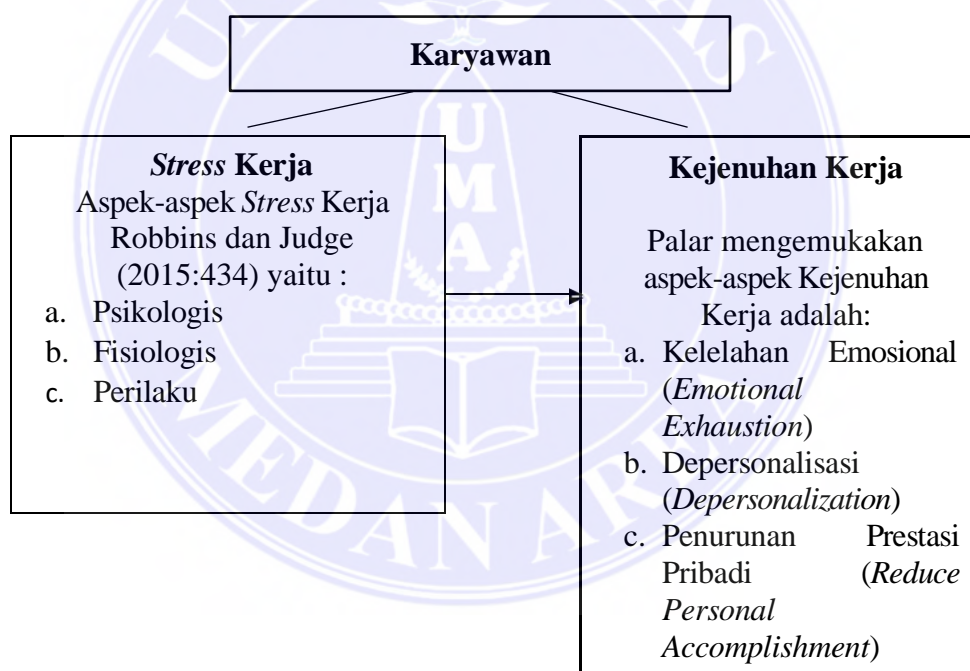
Menurut Leatz dan Stolar (dalam Hardiningtyas & Dhanny S, 2022) apabila keadaan *stress* terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental, maka akan mengakibatkan perawat mengalami gejala kejenuhan kerja. Beberapa penelitian mengungkapkan adanya hubungan *stress* kerja dengan kejenuhan kerja, bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variable *stress* kerja dengan variable kejenuhan kerja (Prestiana dan Purbandini, 2012). Semakin tinggi tingkat *stress* kerja seseorang maka semakin tinggi pula kejenuhannya.

Hasil penelitian yang didapatkan menyatakan bahwa adanya hubungan antara stres kerja dengan kejenuhan kerja atau kejenuhan kerja *syndrome* pada perawat di RSUD Dr Sam Ratulangi Tondano memiliki hubungan yang signifikan dimana hasil analisis bivariat yang dianalisis menggunakan uji Spearman didapatkan nilai yang signifikan yaitu $= 0,001 (<0,05)$ dengan nilai korelasi didapatkan positif sebesar 0,518, menyatakan bahwa kekuatan korelasi kuat dimana semakin besar *stress* kerja yang dirasakan maka akan semakin meningkat juga kejadian kejenuhan kerja (kejenuhan kerja *syndrome*). Semakin tinggi *stress* kerja maka akan berpengaruh pada munculnya kejenuhan kerja (kejenuhan kerja *syndrome*) dan semakin rendah *stress* kerja maka semakin rendah juga kecenderungan perilaku kejenuhan kerja *syndrome* (Samodro, 2018).

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang berjudul “ hubungan *stress* kerja dengan kejenuhan kerja pada karyawan perusahaan daerah bank perkreditan

rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi kepulauan Riau. Najim muhammad alim (2021) dari hasil penelitian disimpulkan terdapat hubungan positif antara *stress* kerja dengan kejenuhan kerja pada karyawan perusahaan daerah bank perkreditan rakyat (PD BPR) uji linearitas dengan taraf signifikansi 5% sebesar 20,476 nilai P sebesar 0,000 ($p < 0,000$) membuktikan bahwa kedua variabel linear. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *stress* kerja (X) dan kejenuhan kerja (Y) pada karyawan yang di tunjukan dari hasil perhitungan korelasi non – parametris (*spearman brown*) yaitu sebesar 0,258 ($p = 0,025$; $p < 0,05$).

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di kantor PT. Satuan Kerja Ale Jaya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan bersamaan hanya sekali pengambilan karena peneliti menggunakan teknik *tryout* terpakai. Pelaksanaan penelitian dilakukan di wilayah kantor PT. Satuan Kerja Ale Jaya Dalam tahap uji coba dan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu menghubungi Sekretaris PT. Satuan Kerja Ale Jaya untuk membantu menyebarkan skala kepada karyawan.

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang berada di tempat penelitian. Kemudian karyawan tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor

yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel* 2010.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang dimana menurut Sugiyono (2018), pendekatan kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau responden tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Instrumen penelitian ialah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang ingin diamati atau sering disebut juga dengan variabel penelitian. Dalam pengukurannya, data yang didapatkan di dalam penelitian kuantitatif haruslah berbentuk angka guna mendapatkan data kuantitatif yang dimana dapat dipakai skala pengukuran. Skala pengukuran yang dipakai oleh peneliti ialah skala likert yang dimana masing-masing pilihan akan memiliki nilai memiliki jarak (interval) dengan bentuk data kuantitatif yakni interval.

Dalam pendekatan kuantitatif, dilaksanakan pengujian hipotesis berupa analisis korelasi *Product Moment Pearson* dan di dalam penelitian ini akan menguji tentang ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.3.1 Identifikasi Variabel

Dalam pelaksanaan penelitian akan ada objek atau fokus utama di dalam penelitian guna membatasi apa saja yang akan diteliti. Variabel penelitian (objek penelitian) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun variabel di dalam penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti ialah:

Variabel Bebas (X) = *Stress* Kerja

Variabel Terikat (Y) = Kejenuhan Kerja

3.3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. *Stress* Kerja

Stress kerja adalah adalah hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut, yang berdampak negatif pada karyawan dan organisasi.

b. Kejenuhan Kerja

Kejenuhan kerja adalah keadaan letih yang berlebih secara fisik, emosional, dan mental yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dengan lingkungannya.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan beberapa teknik yakni observasi dan wawancara pada beberapa responden dan pemberian angket atau kuesioner berupa skala psikologis pada seluruh responden penelitian dan juga responden uji coba dengan berlandaskan aspek pada variabel Kejenuhan Kerja (Y) dan juga aspek pada variabel *Stress Kerja* (X). Pemberian angket atau kuesioner ini dilaksanakan secara online yakni google form untuk responden penelitian dan juga dilaksanakan secara online yakni memberikan angket atau kuesioner untuk responden uji coba. Seperti dalam penjelasan Sugiyono (2018), peneliti melaksanakan observasi dan wawancara untuk dijadikan studi pendahuluan guna menemukan permasalahan yang harus diteliti serta observasi dijadikan acuan untuk menguatkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Adapun kuesioner penelitian yang dipakai peneliti ialah menggunakan skala psikologis berikut ini:

c. Skala *Stress Kerja*

Dalam variabel *stress kerja*, skala yang digunakan peneliti ialah skala likert yang terdiri dari item alat ukur *favorable* dan *unfavorable* dengan memiliki interval atau alternatif jawaban. Item *favorable* memiliki interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 4, Setuju (S) memiliki nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item *unfavorable* memiliki nilai interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 1,

Setuju (S) memiliki nilai 2, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 4.

d. Skala Kejenuhan Kerja

Dalam variabel kejenuhan kerja, skala yang digunakan peneliti ialah skala likert yang terdiri dari item alat ukur *favorable* dan *unfavorable* dengan memiliki interval atau alternatif jawaban. Item *favorable* memiliki interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 4, Setuju (S) memiliki nilai 3, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item *unfavorable* memiliki nilai interval yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki nilai 1, Setuju (S) memiliki nilai 2, Tidak Setuju (TS) memiliki nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki nilai 4.

3.3.4 Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas di dalam kuantitatif menurut dari Sugiyono (Sugiyono, 2018) ialah instrumen yang digunakan peneliti dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Dalam pelaksanaan *tryout*, item yang tidak valid akan dibuang sedangkan item yang dinyatakan valid akan dipakai untuk menjadi instrumen psikologis baik digunakan pada variabel X maupun variabel Y yang dimana akan diberikan kepada responden yang sudah ditentukan.

Dalam menguji validitas dari masing-masing item yang digunakan peneliti, peneliti akan memakai analisis statistik dengan memakai SPSS *Version 25*. Menurut dari Sugiyono (2018), item yang dimiliki peneliti akan dianggap valid jika nilai per-item (r -empirik) lebih besar dibandingkan nilai

0,3 yang dimana hal ini dapat dilihat dari pengujian Pearson di SPSS yang dimana jika nilai olah data item di SPSS terdapat bintang maka akan dianggap valid.

Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil yang sama disebut dengan reliabel (Sugiyono, 2018). Walaupun begitu, instrumen yang telah reliabel belum tentu dapat dikatakan valid. Untuk menguji reliabilitas alat ukur *stress* kerja (X) dan juga kejenuhan kerja (Y) yang digunakan peneliti, peneliti akan memakai analisis statistik *cronbach's alpha* dengan memakai SPSS versi 25.

Alat ukur yang dimiliki peneliti akan dianggap valid jika nilai alat ukur (*Cronbach's Alpha*) lebih besar dibandingkan nilai standar (0,600). Di dalam penentuan kekuatannya, Iskandar dkk (2022) memberikan kriteria kekuatan reliabilitas yakni sebagai berikut ini:

Tabel 1. Kriteria Kekuatan Reliabilitas

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Interpretasi
0,80 - 1,00	Sangat Tinggi
0,60 - 0,79	Tinggi
0,40 - 0,59	Sedang
0,20 - 0,39	Rendah
0,00 - 0,19	Sangat Rendah

3.3.5 Teknik Analisis Data

e. Uji Normalitas

Menurut dari Sugiyono (2018), uji normalitas adalah pengujian hipotesis dan data yang akan diuji berbentuk rasio. Data dari pengujian normalitas dapat dikatakan tersebar secara normal, dapat diuji. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas ini akan menggunakan uji normalitas *kolmogorov-smirnov*, yaitu dengan kriteria menurut dari Rochaety dkk (2019) :

1. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

f. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2018), linearitas adalah hubungan yang linear antar variabel artinya setiap adanya perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti oleh perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya. Kriteria menurut Rochaety dkk (2019) yakni:

1. Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka data memiliki hubungan linear.
2. Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka data tidak memiliki hubungan linear.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Satuan Kerja Ale Jaya yang berjumlah 30 karyawan.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil dengan *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Dan terbagi ke beberapa divisi, yaitu : Manager 1, hrd 1, konten creator 5, equipment & property 5, media & broadcasting 7, editor 3, cleaning servis 2, sekretaris 1, marketing 5.

3.5 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.5.1 Persiapan Administrasi dan Alat Ukur

Persiapan administrasi yang dilakukan yaitu persiapan surat perizinan terlebih dahulu untuk mengumpulkan data penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai, surat izin untuk melakukan pengambilan data diberikan kepada pihak PT. Satuan Kerja Ale Jaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwa *stress* kerja berpengaruh positif terhadap kejenuhan kerja dengan nilai koefisien F yakni 76,744 dengan nilai *p-value* 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya jika semakin tinggi pengaruh *stress* kerja maka semakin tinggi pula kejenuhan kerja dipengaruhi, sebaliknya jika semakin rendah pengaruh stres kerja maka semakin rendah pula kejenuhan kerja dipengaruhi. Di dalam kontribusinya, *stress* kerja memiliki pengaruh terhadap kejenuhan kerja dengan sumbangan efektif atau persentase pengaruhnya sebesar 73,3%. Jika dilihat dari *mean* empiriknya, variabel kejenuhan kerja memiliki nilai rata-rata empirik 74,67 yang dimana nilai tersebut termasuk di dalam kategori tinggi, sedangkan variabel *stress* kerja memiliki nilai rata-rata empirik sebesar 82,33 yang termasuk di dalam kategori tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan bagi pihak lain yaitu :

a. Saran Kepada Sampel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka diharapkan karyawan PT. Satuan Kerja Ale Jaya dapat mengatasi permasalahan kejenuhan kerja. karyawan disarankan untuk meningkatkan mengurangi stres dengan cara mengeluarkan emosi negatif dengan cara mendengarkan musik, bermain game atau hal lainnya agar saat bekerja tidak mengalami kejenuhan. Karyawan juga bisa

memulai rutinitas baru di sela istirahat maupun pulang kerja. Di saat bekerja, para pekerja juga bisa berinovasi untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda.

b. Saran Kepada Perusahaan Penelitian

Adapun saran peneliti yang diberikan kepada pihak perusahaan PT. Satuan Kerja Ale Jaya adalah memberikan motivasi bagi karyawan agar berusaha dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan seperti memberikan reward kepada karyawan yang aktif guna tetap memicu motivasi dan menghilangkan kejenuhan kerja. Perusahaan juga bisa membuat beberapa *event* khusus karyawan agar tidak mengalami kejenuhan kerja

c. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya apabila mengambil penelitian yang variabelnya sama, diharapkan agar menambahkan variabel lain dalam keterkaitan antara kejenuhan kerja dengan *stress* kerja atau dapat menggunakan teknik analisa yang berbeda. Dengan demikian maka akan terdapat perbedaan dan sudut pandang yang baru dari peneliti selanjutnya. Selain itu peneliti juga berharap agar peneliti selanjutnya dapat memperdalam ilmu mengenai variabel kejenuhan kerja dan *stress* kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, M. P. (2009). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, *Stress Kerja*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. 3(1).
- Barokah, E. (2019). Analisis Penyebab *Stress Kerja* Karyawan Bagian Produksi PT. Leading Garment Industries. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*. (2), 1012-1018.
- David, E. R., Sondakh, M., & Harilama, S. (2017). Pengaruh Konten Vlog Dalam Youtube Terhadap Pembentukan Sikap Mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Acta Diurna Komunikasi*. 6(1).
- Dewi, H., Harahap, H., & Wahyu, F. (2024). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Karyawan Bagian Customer Service yang Berada pada Tahap Dewasa Awal di PT. SDN*. 20(2), 93–101.
- Djauhar, A., Baso, N. A., & Subhan, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Plaza Kubra Kendari. *Sultra Journal Of Economic and Business*. 3(2), 150-162.
- Hardiningtyas, D., & Dhanny S, A. (2022). Pengaruh Kecenderungan Kejenuhan kerja Terhadap Kinerja Petugas Operator Command Center 112 Kota Surabaya. *Governance, JKMP (Governance, Jurnal Kebijakan & Manajemen Publik)*, 12(1), 44–55. <https://doi.org/10.38156/governancejkmp.v12i1.61>
- Hasim, S. N., Riu, S. D. M., & Suranata, F. M. (2025). *Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan Kerja (Kejenuhan kerja) pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Manembo-Nembo Bitung*. 8.
- Hestya, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 8(2), 126-136.
- Iskandar, Jaya, A., Wartti, R., & Zaini. (2022). Statistik Pendidikan. In *Media Akademi* (1st ed., Issue February). Nasya Expanding Management.
- Jeikawati, J., Sari, D. P., Suprihatini, S., Faradila, F., & Arifin, S. (2023). Gambaran Kejenuhan kerja Syndrome pada Tenaga Kesehatan di RSUD Kota Palangka Raya. *Borneo Journal of Medical Laboratory Technology*, 5(2), 351–357. <https://doi.org/10.33084/bjmlt.v5i2.5180>

- Ningsih, S., Alvi, P. :, Alwie, F., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD Rm. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *JOM Fekon*, 4(1), 2017.
- Pajow, C., Kawatu, P., & Rattu, J. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Pt.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(7), 28–36. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/31608>
- Pattiwael, E., Tetelepta, M. M., & Sahertian, O. (2023). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal International Finance Group Cabang Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 39–47.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Rahman, U. (2007). Mengenal Kejenuhan kerja Pada Guru. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 10(2), 216–227. <https://doi.org/10.24252/lp.2007v10n2a7>
- Rahmawati, Y. (2013). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kejenuhan kerja Pada Karyawan Bagian Operator Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama. *Psikologi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS* (2nd ed.). Mitra Wacana Media.
- Sari, R., & Maulida, S. N. (2021). Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Polisi Wanita Di Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 228–248. <https://doi.org/10.33509/jan.v27i3.1613>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Supartha, W. G., & Sitaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi II*. CV. Setia Bakti.
- Sandra, R., & Ifdil, I. (2015). Konsep Stres Kerja Guru Bimbingan dan Konseling. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*. 1(1), 80-85.
- Savitri, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan kerja dan Self Esteem terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi*. 18(1).

- Sinurat, E. T. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kejenuhan kerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kota Medan.
- Siringoringo, R. U. (2023). Hubungan Psychological Well Being Dengan Kejenuhan kerja Pada Supir Bus PT Indah Halmahera Nusantara (IHN) Medan. (*Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*).
- Suhartono, F., Wetik, S., & Pondaag, F. (2021). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan kerja Syndrome di Masa Pandemi Covid-19 pada Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*. 4(4), 693-702.
- Sunariyanto, K. (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(3), 952-964.
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kejenuhan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi: Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomedia*. 6(02), 1-17.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*. 1(2), 24-36.
- Sutisnawati, Y., & Sya'roni, D. A. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 5(1), 1-15.
- Widhiarso, W. (2014). Pengategorian data dengan menggunakan statistik hipotetik dan statistik empirik. *Fakultas Psikologi . Universitas Gajah Mada.*, 1–3. <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/wp-content/uploads/Widhiarso-Pengategorian-Data-dengan-Menggunakan-Statistik-Hipotetik-dan-Statistik-Empirik.pdf>
- Wardhani, Utari Christya, Rizki Sari Utami Muchtar, & Anni Farhiyani. (2020). Hubungan *Stress* Kerja dengan Kejenuhan (Kejenuhan kerja) Kerja Pada Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*. 2(1), 83-97.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh *Stress* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 4(2), 41-55.
- Yuhadi, A. L. P. (2016). Pengaruh Kejenuhan kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Perawat RSUD Kabupaten Sumedang). (*Doctoral dissertation, Universitas Widyatama*).
- Yungsiana, Istiqomah., Widyarini, I., & Silviandari, I. A. (2013). Pengaruh Psychological Capital dan Organizational-Based Self Esteem terhadap Work Engagement. *Jurnal Psikologi*.



LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

INFORMED CONSENT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Inisial Nama : _____

Dengan ini, saya menyatakan bahwa telah memahami penjelasan mengenai kuesioner penelitian dan saya bersedia untuk ikut berpartisipasi di dalam penelitian ini dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari siapapun dengan kondisi:

1. Kerahasiaan dan data privasi saya terjaga.
2. Data yang telah saya isi digunakan hanya untuk keperluan ilmiah dan penelitian.
3. Saya diperbolehkan untuk membatalkan partisipasi dalam penelitian tanpa memberikan alasan jika poin pertama dan kedua dilanggar peneliti.

Tanggal : _____

Responden Penelitian

(_____)*

NB : Tanda bintang (*) diisi dengan inisial nama anda

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian dalam menjawab kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar maupun salah jadi tidak perlu takut.
2. Kuesioner ini hanya untuk memenuhi persyaratan tugas akhir peneliti (skripsi). Kemudian identitas diri dan pernyataan yang anda pilih terjamin kerahasiannya sehingga tidak merugikan kedua belah pihak.
3. Pilihlah pernyataan dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada pernyataan yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri anda saat ini, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain.
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

SELAMAT MENGERJAKAN

KUESIONER KEJENUHAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
1.	Saya merasa pusing ketika mencari ide atau gagasan baru dalam persiapan acara				
2.	Saya gelisah saat ada pekerjaan yang belum selesai				
3.	Ketika pekerjaan yang diberikan sama jenisnya membuat saya kurang rajin bekerja				
4.	Saya senang mencari ide-ide baru yang belum tereksplorasi				
5.	Pekerjaan yang banyak membuat saya bersemangat				
6.	Saya tidak merasa terbebani jika terus diberikan tugas yang sama secara terus menerus				
7.	Leher dan punggung saya sakit setelah bekerja				
8.	Emosi saya tidak stabil saat rekan kerja tidak bekerjasama				
9.	Kurangnya semangat memengaruhi jam masuk dan pulang kerja				
10.	Pekerjaan yang ada membuat saya bersemangat				
11.	Rekan kerja yang sulit diajak kerja sama tidak mengganggu pikiran saya				
12.	Jam kerja saya tidak ada masalah sama sekali				
13.	Fisik dan tubuh saya mudah lelah setiap melihat pekerjaan				
14.	Sulit dalam mencari ide atau gagasan dalam kurun waktu yang cepat				
15.	Saya sering kurang bekerja secara konsisten				
16.	Saya tetap semangat bekerja walau ada banyak atau sedikit pekerjaan				

17.	Kurangnya waktu untuk mencari ide bukanlah kesulitan bagi saya				
18.	Banyaknya pekerjaan membuat saya semakin termotivasi				
19.	Saya sering berkeringat di daerah tangan saat bekerja				
20.	Saya bosan dengan pekerjaan yang sama				
21.	Saya sering beristirahat saat bekerja				
22.	Saya tidak berkeringat dingin saat bekerja				
23.	Pekerjaan yang sama secara terus menerus tidak membuat saya jenuh				
24.	Saya selalu mengikuti aturan waktu kerja				
25.	Dada dan perut saya terasa sesak saat ada masalah di pekerjaan				
26.	Banyaknya pekerjaan membuat saya kesulitan mempertahankan fokus				
27.	Pekerjaan saya sering tidak selesai tepat waktu				
28.	Fisik saya tidak terasa sakit saat ada kendala dalam pekerjaan				
29.	Saya merasa pekerjaan yang banyak sangat menantang				
30.	Saya terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				

KUESIONER *STRESS* KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
1.	Karir saya tidak akan ada peningkatan jika tetap bekerja disini				
2.	Saya bisa menjadi orang yang sukses dengan bekerja di perusahaan ini				
3.	Lembur membuat saya kelelahan				
4.	Lembur membuat saya lebih dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik				
5.	Saya senang saat atasan melihat pekerjaan yang saya lakukan				
6.	Bekerja di depan atasan membuat saya tertekan				
7.	Saya tidak merasa bekerja di perusahaan ini adalah pekerjaan yang berat				
8.	Saya merasa pekerjaan di perusahaan di perusahaan ini terlalu berat				
9.	Saya bersikap acuh terhadap kepada teman kerja dan klien				
10.	Saya peduli dengan teman kerja				
11.	Saya mengeritik teman kerja yang lambat dalam mengerjakan pekerjaan				
12.	Jika teman kerja terlihat lama kesulitan dalam menyelesaikan perkerjaan saya akan membantu				
13.	Saya mengerjakan perkerjaa dengan baik				
14.	Banyak pekerjaan yang salah saat saya kerjaan				
15.	Komplain dari atasan membuat saya bersemangat untuk memperbaiki pekerjaan				
16.	Saya merasa malas bekerja jika di komplain atasan				

17.	Saya tidak peduli apakah pekerjaan saya kerjakan sudah sesuai dengan kemauan atasan atau tidak				
18.	Saya memperhatikan pekerjaan yang saya kerjakan dengan teliti				
19.	Saya tidak peduli dengan permasalahan yang terjadi di tempat kerja				
20.	Saya berusaha untuk membantu menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan				
21.	Saya merasa kemampuan bisa berkembang jika berada di perusahaan ini				
22.	Saya merasa skill saya tidak akan meningkat jika berada di perusahaan ini				
23.	Saya tidak bisa melayani customer dengan baik				
24.	Saya mampu melayani customer dengan baik				
25.	Saya bersemangat saat bekerja				
26.	Motivasi saya bekerja di perusahaan sudah menurun				
27.	Saya tidak dapat mengatur kesabaran saya saat sedang mengerjakan pekerjaan yang sulit				
28.	Saya adalah orang yang sabar sehingga saya dapat bekerja dengan baik				
29.	Saat bekerja, saya sulit menghadapi masalah emosional dengan tenang				
30.	Saya menghadapi masalah-masalah emosional dalam pekerjaan saya dengan tenang				



LAMPIRAN 2
DISTRIBUSI DATA PENELITIAN

SKALA KEJENUHAN KERJA

Roy Nanda Alldani - Hubungan antara

No	Skala Kejenuhan Kerja																													
	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
1	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3
4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4
5	2	4	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
6	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3
7	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
9	3	3	3	3	2	1	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	1	2	3
10	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
11	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
12	4	4	1	4	4	4	1	1	3	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	3	1	4	1	1
13	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	1	3	4	3	4	2	4	1	4	4	4	1	4	4
16	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3
17	2	4	4	3	1	1	2	1	3	2	1	4	4	1	1	4	3	3	1	3	2	1	4	3	1	3	4	1	4	3
18	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3
19	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2
20	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
21	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
22	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
24	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3
25	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
26	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3
27	3	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
29	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

SKALA STRESS KERJA

Roy Nanda Alldani - Hubungan antara

No	Skala Stress Kerja																													
	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
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3
6	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3
9	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	4	2	3	2	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
11	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
12	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1
13	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	4	3	2	4	4	1	3	3	3	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
17	1	2	4	1	2	2	2	3	3	3	4	1	4	3	1	1	1	1	4	2	2	3	2	2	1	4	4	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
19	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
20	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3
21	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4
22	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	1	4	2	1	2	2
26	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	2	2
27	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1
28	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4
29	4	4	3	2	1	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability**Scale: Uji Validitas & Reliabilitas Kejenuhan Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.872	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.23	0.679	30
Y2	3.53	0.571	30
Y3	2.90	0.995	30
Y4	3.50	0.572	30
Y5	3.23	0.728	30
Y6	2.67	0.884	30
Y7	2.90	0.803	30
Y8	3.23	0.971	30
Y9	3.23	0.626	30
Y10	2.97	0.669	30
Y11	3.07	0.828	30
Y12	3.23	0.774	30
Y13	3.00	0.830	30
Y14	3.13	0.730	30
Y15	3.07	0.691	30
Y16	2.80	0.847	30
Y17	3.03	0.890	30
Y18	2.80	0.714	30
Y19	3.13	0.860	30
Y20	3.00	0.695	30
Y21	3.03	0.556	30
Y22	3.10	0.803	30
Y23	2.87	0.819	30
Y24	3.03	0.890	30
Y25	3.17	0.874	30

Y26	3.20	0.610	30
Y27	3.10	0.759	30
Y28	2.80	0.925	30
Y29	2.90	0.712	30
Y30	2.97	0.765	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	88.60	108.179	0.492	0.866
Y2	88.30	110.976	0.356	0.869
Y3	88.93	109.444	0.248	0.873
Y4	88.33	111.471	0.314	0.870
Y5	88.60	105.766	0.621	0.863
Y6	89.17	110.626	0.225	0.873
Y7	88.93	108.133	0.408	0.868
Y8	88.60	101.903	0.650	0.861
Y9	88.60	109.628	0.425	0.868
Y10	88.87	109.775	0.383	0.869
Y11	88.77	107.564	0.428	0.868
Y12	88.60	107.421	0.472	0.867
Y13	88.83	111.109	0.217	0.873
Y14	88.70	105.528	0.635	0.863
Y15	88.77	107.909	0.501	0.866
Y16	89.03	112.999	0.104	0.876
Y17	88.80	107.062	0.420	0.868
Y18	89.03	108.999	0.408	0.868
Y19	88.70	106.631	0.463	0.867
Y20	88.83	111.109	0.273	0.871
Y21	88.80	110.717	0.390	0.869
Y22	88.73	107.651	0.438	0.867
Y23	88.97	107.895	0.413	0.868
Y24	88.80	107.062	0.420	0.868
Y25	88.67	105.126	0.541	0.864
Y26	88.63	108.999	0.488	0.867
Y27	88.73	108.547	0.409	0.868
Y28	89.03	111.757	0.152	0.875
Y29	88.93	108.616	0.436	0.867
Y30	88.87	106.120	0.564	0.864

Reliability**Scale: Uji Validitas & Reliabilitas Stress Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.916	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.27	0.785	30
X2	3.30	0.596	30
X3	3.13	0.681	30
X4	2.80	0.847	30
X5	2.83	0.834	30
X6	2.67	0.802	30
X7	3.27	0.583	30
X8	3.17	0.699	30
X9	3.17	0.531	30
X10	3.10	0.923	30
X11	3.03	0.809	30
X12	2.83	0.791	30
X13	3.13	0.776	30
X14	3.27	0.583	30
X15	3.10	0.662	30
X16	3.03	0.928	30
X17	2.83	0.986	30
X18	2.67	0.884	30
X19	3.53	0.571	30
X20	3.33	0.661	30
X21	3.00	0.695	30
X22	2.93	0.868	30
X23	2.97	0.809	30
X24	3.20	0.551	30
X25	2.80	0.961	30

X26	3.53	0.571	30
X27	3.13	0.681	30
X28	2.80	0.847	30
X29	2.87	0.819	30
X30	2.87	0.860	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	88.30	140.631	0.632	0.911
X2	88.27	144.616	0.561	0.913
X3	88.41	148.047	0.252	0.917
X4	88.77	140.530	0.586	0.912
X5	88.73	139.789	0.635	0.911
X6	88.90	138.093	0.757	0.909
X7	88.30	144.493	0.583	0.913
X8	88.40	145.007	0.447	0.914
X9	88.40	145.972	0.527	0.913
X10	88.47	138.533	0.627	0.911
X11	88.53	141.844	0.546	0.912
X12	88.73	141.720	0.566	0.912
X13	88.43	145.495	0.369	0.915
X14	88.30	145.459	0.513	0.913
X15	88.47	143.430	0.577	0.912
X16	88.53	143.499	0.389	0.915
X17	88.73	141.513	0.449	0.915
X18	88.90	142.300	0.471	0.914
X19	88.03	148.171	0.325	0.915
X20	88.23	145.633	0.435	0.914
X21	88.57	144.944	0.453	0.914
X22	88.63	140.792	0.556	0.912
X23	88.60	150.662	0.085	0.920
X24	88.37	147.206	0.412	0.915
X25	88.77	138.599	0.596	0.912
X26	88.03	148.171	0.325	0.915
X27	88.43	148.047	0.271	0.916
X28	88.77	141.013	0.561	0.912
X29	88.70	139.321	0.673	0.910
X30	88.70	138.355	0.688	0.910



LAMPIRAN 4
UJI ASUMSI

UJI LINEARITAS**Means****Case Processing Summary**

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kejenuhan Kerja * Stres Kerja	30	100.0%	0	0.0%	30	100.0%

Report**Kejenuhan Kerja**

Stres Kerja	Mean	N	Std. Deviation
62	57.00	2	0.000
69	58.00	1	.
72	67.50	2	3.536
74	72.33	3	3.215
76	77.33	3	3.786
78	69.33	3	1.528
79	74.00	2	0.000
81	69.00	2	5.657
83	73.00	2	2.828
89	83.00	2	7.071
90	76.00	1	.
92	79.50	2	3.536
95	87.50	2	6.364
105	84.00	1	.
108	92.00	2	5.657
Total	74.67	30	9.550

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kejenuhan Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	2403.167	14	171.655	10.662	0.000
		Linearity	1937.698	1	1937.698	120.354	0.000
		Deviation from Linearity	465.468	13	35.805	2.224	0.070
	Within Groups		241.500	15	16.100		
	Total		2644.667	29			

Measures of Association

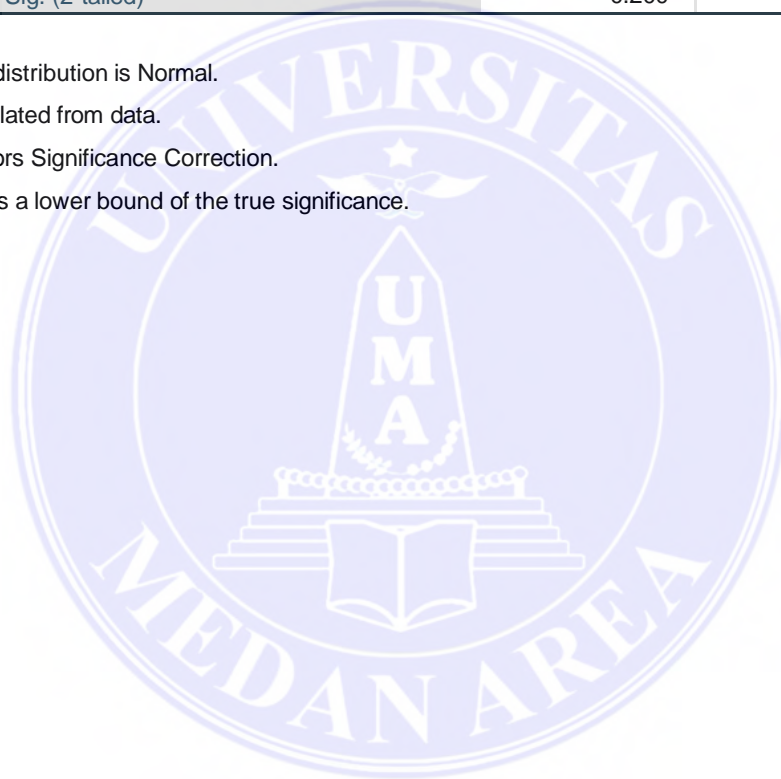
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kejenuhan Kerja * Stres Kerja	0.856	0.733	0.953	0.909

UJI NORMALITAS NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kejenuhan Kerja	Stres Kerja
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	74.67	82.33
	Std. Deviation	9.550	11.914
Most Extreme Differences	Absolute	0.079	0.145
	Positive	0.078	0.145
	Negative	-0.079	-0.093
Test Statistic		0.079	0.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}	0.111 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.





ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Correlations

		Kejenuhan Kerja	Stres Kerja
Pearson Correlation	Kejenuhan Kerja	1.000	0.856
	Stres Kerja	0.856	1.000
Sig. (1-tailed)	Kejenuhan Kerja	.	0.000
	Stres Kerja	0.000	.





LAMPIRAN 6
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 79 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1728/FPSI/01.10/V/2025

21 Mei 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu
Pimpinan PT. Satuan Kerja Ale Jaya
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PT. Satuan Kerja Ale Jaya sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Roy Nanda Alldani
Nomor Pokok Mahasiswa : 208600041
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Stress Kerja dengan Kejenuhan Kerja Pada Karyawan PT. Satuan Kerja Ale Jaya." Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT. Satuan Kerja Ale Jaya. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik
dan Gugus Jaminan Mutu



Enji Alifia, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

CS Dipindai dengan CamScanner



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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





PT. SATUAN KERJA ALE JAYA

Jl. Panglima Nyak Makem No. 1, Darat, Medan Baru, Medan, Sumatera Utara
Telepon: +62 822-7279-25266
Email: media@alecorp.id | Website: www.alecorp.id

SURAT KETERANGAN

001/EXTERNAL/ALECORP/MI/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Direktur PT. Satuan Kerja Ale Jaya, dengan menerangkan bahwa :

Nama : Roy Nanda Alldani
NIM : 208600041
Judul Penelitian : Hubungan Antara Stress Kerja dengan
Kejenuhan Kerja Pada Karyawan PT. Satuan
Kerja Ale Jaya.

Nama diatas telah selesai melaksanakan penelitian dan pengambilan data guna keperluan penyusunan skripsi yang sedang dilakukan oleh yang bersangkutan sejak tanggal 22 Mei - 22 Juni 2025 di PT. Satuan Kerja Ale Jaya.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Medan, 30 Juni 2025

Irsan Zuhri Hapsari Lubis

Direktur PT. Satuan Kerja Ale Jaya