

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA KARYAWAN DI
PT. PLN (PERSERO) ULP SIDIKALANG**

SKRIPSI

OLEH:

**YULIANA YUNI TIARA Br.SILABAN
188600246**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/2/26

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 (repositori.uma.ac.id)4/2/26

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA KARYAWAN DI
PT.PLN (PERSERO) SIDIKALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

**YULIANA YUNI TIARA BR.SILABAN
188600246**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/2/26

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 (repositori.uma.ac.id)4/2/26

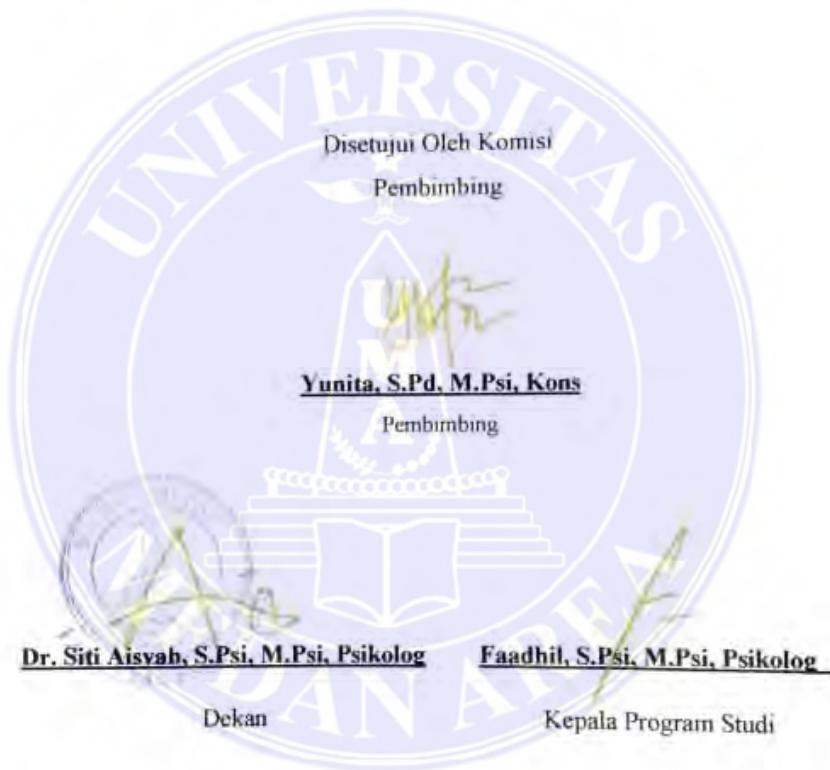
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres
Kerja Pada Karyawan di PT.PLN (Persero) Sidikalang.

Nama : Yuliana Yuni Tiara Br.Silaban

Npm : 188600246

Fakultas : Psikologi



Tanggal lulus : 26 Juni 2025

HALAMAN PERNYATAAN

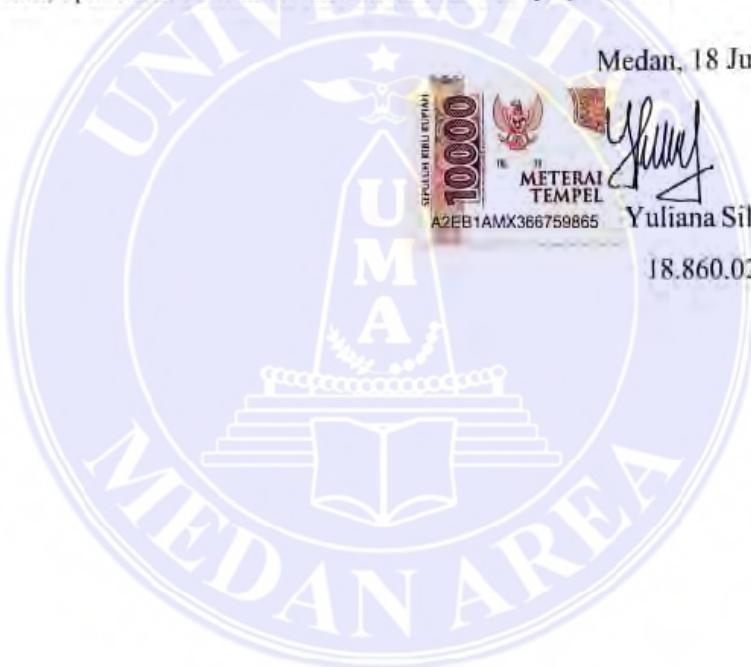
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan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

Medan, 18 Juli 2025



Yuliana Silaban

18.860.0246



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Yuliana Yuni Tiara Br. Silaban
NPM : 188600246
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: **Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan di PT.PLN (Persero) Sidikalang**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat Di : Medan

Pada Tanggal : 18 Juli 2025

Yang Menyatakan

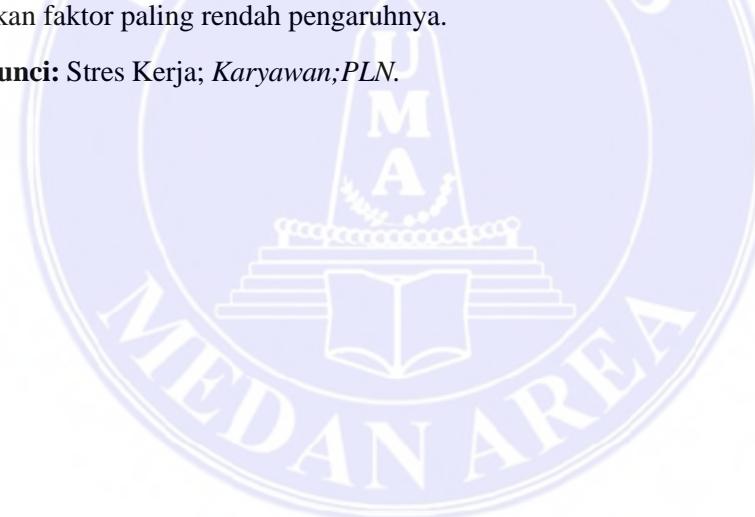
(Yuliana Yuni Tiara Br. Silaban)

ABSTRAK

STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) SIDIKALANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang. Metode penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Sidikalang yang berjumlah 30 orang. Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 30 orang. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara langsung dan telah sesuai dengan semua persyaratan sampel yang diperlukan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk melihat jawaban dari setiap faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT.PLN (Persero) ULP Sidikalang. Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh dalam penelitian ini, didapatkan kontribusi faktor Extra Organizational Stressor pengaruh terhadap stres kerja sebesar 0,617 atau 27%, faktor Group Stressor sebesar 0,910 atau 39% dan faktor Individual Stressor sebesar 0,778 atau 34%. Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa faktor Group Stressor merupakan faktor yang paling tinggi pengaruhnya terhadap stres kerja dan faktor Extra Organizational Stressor merupakan faktor paling rendah pengaruhnya.

Kata Kunci: Stres Kerja; *Karyawan;PLN.*

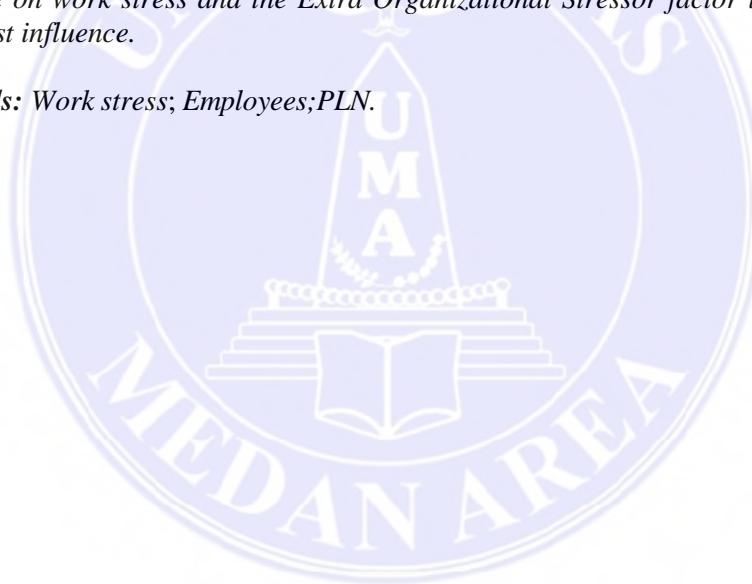


ABSTRACT

IDENTIFICATION STUDY OF FACTORS INFLUENCING WORK STRESS ON EMPLOYEES AT PT.PLN (PERSERO) SIDIKALANG

This study aims to determine the Identification of Factors Affecting Work Stress in Employees of PT PLN (Persero) ULP Sidikalang. This research method uses quantitative descriptive method. The population in this study were all employees of PT PLN (Persero) ULP Sidikalang which amounted to 30 people. The sample taken for this study was the entire population of 30 people. sampling techniques in this study using total sampling techniques, namely sampling techniques carried out directly and in accordance with all the necessary sample requirements. The data analysis method used in this research is statistical analysis, because statistical analysis can strengthen a research conclusion. This research is descriptive, because it aims to see the answers to each factor that affects job stress in employees of PT PLN (Persero) ULP Sidikalang Based on the results of the analysis that has been obtained in this study, obtained the contribution of the Extra Organizational Stressor factor to work stress of 0.617 or 27%, the Group Stressor factor of 0.910 or 39% and the Individual Stressor factor of 0.778 or 34%. From the results of the analysis it is known that the Group Stressor factor is the factor with the highest influence on work stress and the Extra Organizational Stressor factor is the factor with the lowest influence.

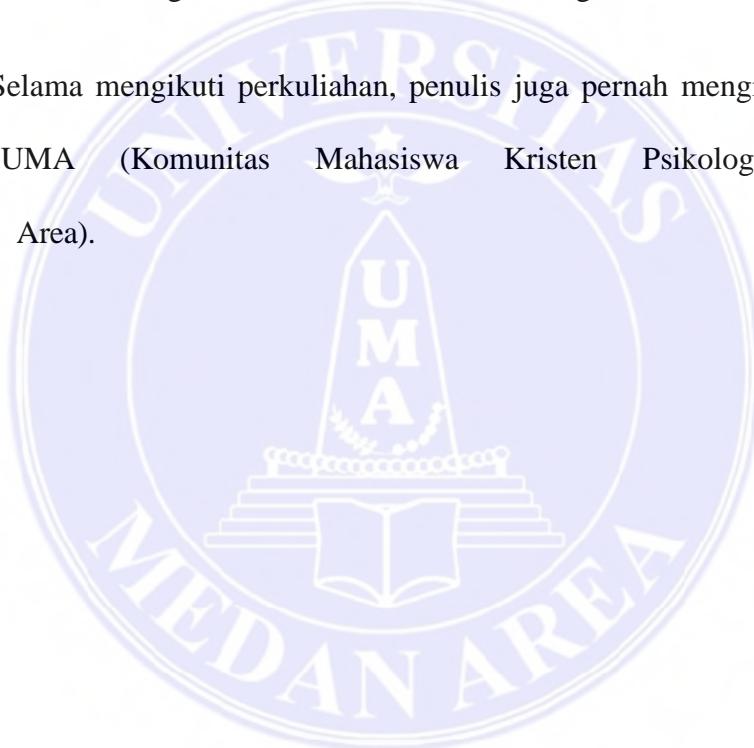
Keywords: Work stress; Employees;PLN.



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sidikalang pada tanggal 29 Maret 2000 dari ayah bernama Flonaris Silaban dan ibu bernama Riodinsa Siringo-ringgo. Penulis merupakan putri ketiga dari 5 bersaudara. Pada Tahun 2012 penulis lulus dari SDN 030285 Sidikalang,tahun 2014 penulis lulus dari SMP N 2 Sidikalang,tahun 2018 penulis lulus dari SMA ST.PETRUS Sidikalang dan pada tahun 2018 juga penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis juga pernah mengikuti organisasi KMKP UMA (Komunitas Mahasiswa Kristen Psikologi Universitas Medan Area).



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan di PT.PLN (Persero) Sidikalang. Sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Terima kasih peneliti sampaikan kepada Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons selaku pembimbing skripsi yang sudah membimbing, kepada Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi , kepada Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Si dan kepada Ibu Fikriyah Iftinan Fauzi , S.Psi, M.Psi yang telah memberi arahan, telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran kepada peneliti untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata peneliti ucapan terima kasih.

Medan, 18 Juli 2025

Peneliti

(Yuliana Silaban)

DAFTAR ISI

HALAMAN

PENGESAHAN.....Error!

Bookmark not defined.

HALAMAN

PERNYATAAN.....Error!

Bookmark not defined.

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SKRIPSI.....Error!
Bookmark not defined.

ABSTRAK.....4

ABSTRACT.....Error! Bookmark not defined.

RIWAYAT HIDUP6

KATA PENGANTAR7

DAFTAR ISI.....8

DAFTAR TABEL.....10

DAFTAR GAMBAR11

DAFTAR LAMPIRAN12

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1 Latar Belakang Masalah.....1

1.2 Perumusan Masalah.....6

1.3 Tujuan Penelitian.....7

1.4 Manfaat Penelitian.....7

BAB II LANDASAN TEORI8

2.1 Stress Kerja.....	8
2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja	23
2.3 Kerangka Konseptual	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
3.2 Bahan dan Alat	28
3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Validitas dan Reliabilitas.....	30
3.6 Populasi dan Sampel	32
3.7 Metode Analisis Data	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Hasil.....	34
4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3 Pembahasan	39
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	43
5.1 Simpulan	43
5.2 Saran	43
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tabel Distribusi Hasil Uji Coba.....	23
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Skala Data Uji Coba	24
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Normalitas Sebaran.....	24
Tabel 4.4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	24
Tabel 4.5 KMO and Bartlett's Test.....	25
Tabel 4.6 Communalities.....	25
Tabel 4.7 Total Variance Explained.....	26
Tabel 4.8 Component Matri.....	26
Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Analisis Faktor.....	27



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....17



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data mentah penelitian	35
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
Lampiran 3.UjiNormalitas.....	42
Lampiran 4.Uji Analisis Faktorial.....	44
Lampiran 5 Skala Penelitian.....	47
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dan Surat Selesai Penelitian.....	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu (quality) untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan, sehingga menyebabkan penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan (performance) menjadi menurun. Membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Kondisi seperti inilah yang sering memicu terjadinya stres kerja. Stres kerja di definisikan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2008).

Stres pada pekerja dapat disebabkan dari faktor lingkungan kerja yang kurang nyaman, beban kerja yang terlalu besar, rendahnya pendidikan dan upah atau pendapatan untuk memenuhi kebutuhan yang semakin meningkat, cenderung dapat menyebabkan stres. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Pekerjaan yang berat serta tuntutan kerja yang tinggi perusahaan menyebabkan individu sering mengalami kecemasan, kejemuhan dan juga mengakibatkan stress kerja. Individu akan cenderung mengalami stres apabila

kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres, pada dasarnya disebabkan oleh kekurang mengertian manusia akan keterbatasan keterbatasannya sendiri. Ketidak mampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah. Istilah stress sering digunakan untuk menunjuk suatu kondisi dinamik, yang di dalamnya, individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins 2003).

Stres juga dapat mempengaruhi kesehatan, berbagai penyakit timbul setelah terpapar stres dalam kurun waktu lama. Misalnya saja jantung koroner, darah tinggi atau hipertensi, sakit ginjal, dan ateriosklerosis (penyempitan nadi). Selain penyakit-penyakit diatas ditemukan penyakit terkait stres. Di antaranya sakit punggung kronis, gangguan lambung (Gastritis), migran, gatal-gatal pada kulit. Sebenarnya stres tidak dapat menyebabkan penyakit secara langsung. Stres hanya mendorong timbulnya penyakit karena menurunnya kekebalan tubuh (Andrew Goliszek, 2005).

Sumber ketegangan (stres) bagi manusia modern tidak banyak lagi yang berupa ancaman fisik, melainkan lebih bersifat psikologis seperti perselisihan, persaingan, rasa malu, jemuhan, rasa bersalah, perasaan dipelakukan tidak adil, ataupun cemas mengenai kenaikan pangkat atau gaji. Stres dan keadaan tegang yang berkepanjangan, tanpa adanya penyelesaian yang kuat, akan mengganggu kesehatan fisik atau mental pekerja yang muncul dalam bentuk keluhan-keluhan

psikosomatik. Selanjutnya gangguan kesehatan tersebut akan menjadi suatu stress baru, kesehatan yang terganggu tersebut juga akan mengganggu tampilan kerja individu. Perhatian pekerja menjadi kurang dapat dipusatkan, motivasi kerja menurun, dan tingkat keterampilannya menurun. Selain itu, biaya pemeliharaan kesehatan pun menjadi meningkat. Hal ini tentu akan mengganggu proses produksi secara umum (Atkinson dkk,1999).

Faktor yang juga mempengaruhi tampilan kerja individu adalah kepuasaan kerjanya akan mengarahkan pekerjaan ke arah tampilan kerja yang lebih produktif. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan (Sutarto Wijono, 2007).

Sebuah perusahaan akan memberikan pelayanan yang optimal apabila didukung oleh sumber daya yang berkualitas, tidak hanya sumber daya yang berkaitan dengan fasilitas tetapi salah satu yang penting adalah sumber daya manusia didalam nya. Memberikan pelayanan terbaik merupakan tujuan utama PT. PLN sebagai industry jasa kelistrikan dan setiap perusahaan bertanggung jawab terhadap penerimaan jasa pelayanan kelistrikan, selain itu baik buruknya kinerja organisasi PT. PLN dapat diukur dari kinerja para pekerja dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Mengetahui bagaimana intensi turnover merupakan salah satu hal penting yang diteliti untuk lebih memahami bagaimana turnover dapat terjadi. Dalam memberikan pelayanan, karyawan adalah salah satu profesi yang memiliki peranan penting di perusahaan, oleh karena itu organisasi tempat para karyawan bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka.

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang yang mana berada pada tingkatan ke 4 pada struktur organisasi PLN yaitu sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan. PLN merupakan salahsatu perusahaan penjual jasa listrik Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induknya ke dalam beberapa unit induk berdasarkan pada system tenaga listrik yaitu pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu juga unit induk atau pusat-pusat lain sebagai penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit diseluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing-masing sesuai dengan unit induknya.

PT PLN (Persero) mempunyai tugas melaksanakan dan memberikan pelayanan yang terbaik dan terkemuka untuk pelanggan. Akan tetapi sikap pelanggan yang kurang menyenangkan, beban kerja berupa laporan bulanan, target yang harus dicapai, tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak mengakibatkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan

Fenomena yang terjadi berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang yang ada di Kabupataen Dairi. PT. PLN (persero) ULP Sidikalang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

Setiap karyawan memiliki masalah stres yang berbeda sesuai dengan jabatan pekerjannya masing-masing contohnya seorang atasan tentu mempunyai beban kerja dalam mengelola perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, komunikasi antara atasan dan karyawan antar rekan kerja yang harus berjalan baik.

Hasil wawancara pada salah satu karyawan PT. PLN Sidikalang yang bertugas di lapangan yaitu pekerjaan karyawan yang langsung turun kelapangan memperbaiki saluran listrik atau kabel listrik, penanaman tiang listrik baru dan pembangkitan serta penyaluran listrik yang berdampak besar dan berbahaya, walaupun mereka selalu memakai perlindungan yang ketat tetapi mereka tetap waspada mengenai bencana yang terjadi”.

Menurut penuturan karyawan, selain bahaya tersebut, pekerjaan karyawan PT. PLN yang cukup membuat stress adalah ketika mengevaluasi data statistic yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya, yang tentunya menguras otak dan pikiran mereka. Jika saja laporan dan data statistic yang karyawan susun atau ada kesalahan pada saat melakukan pekerjaan ke daerah-daerah bukan tidak mungkin mereka akan mendapat sanksi atau bahkan jika pelanggarannya sudah melampaui batas wajar bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan dipecat.

Dalam pelayanan pelanggan dibutuhkan seorang karyawan yang sabar atas keluhan para pelanggan yang kurang sopan dalam bertemu contohnya seperti masalah pembayaran listrik yang tidak sesuai dengan pemakaian listrik pada pelanggan

Karyawan PT PLN (Persero) memiliki permasalahan yang masih membuat karyawan stres dalam pekerjaannya, hal ini dilihat dari situasi yang ada di PT. PLN tersebut masih memiliki anggota yang kurang membantu dalam menyelesaikan tugasnya, dan masih ada karyawan yang dengan jabatan tinggi namun masih memiliki pekerjaan yang menumpuk dan pimpinan tidak memberikan jeda waktu atau jam kerja untuk istirahat untuk karyawan. Dan masih

ada beberapa situasi yang menyebabkan karyawan sangat stres dilihat dari tugas karyawan yang ada dilapangan masih banyak yang belum tuntas memerlukan waktu yang lama untuk memperbaiki dan kompleks masyarakat yang mengacu pada karyawan tentang listrik rusak, listrik mati terlalu lama, tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan waktu yang diberikan.

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan. Melihat besarnya pengaruh stres kerja karyawan juga berujung pada penurunan kinerja atau hasil kerja karyawan itu selama bekerja, pengelolaan stress itu sendiri harus mendapatkan perhatian dan kesungguhan dari manajemen perusahaan agar tujuan organisasi bisa lebih mudah dicapai.

Berdasarkan berbagai hal yang terdapat pada latar belakang sebelumnya dimana hal tersebut dapat memicu hal yang berakhiran dengan stress kerja. Stress terjadi dari faktor extra organizational stressor, group stressor dan individual stressor yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Dasar inilah yang membuat saya tertarik untuk meneliti tentang **“Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka didapat suatu rumusan masalah yaitu : Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan untuk memperluas wawasan ilmiah dalam bidang psikologi pada umumnya dan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pembaca mengenai Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan, dan diharapkan dapat mengatasi timbulnya stres kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stress Kerja

2.1.1. Pengertian Stress Kerja

Menurut (Ekawarna, 2018) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang- orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka Luthans (Cahyono, dan Koentjoro, 2015). Menurut Siagian (Fatikhin, dkk, 2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan fikiran, dan emosi.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 155). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikkan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas 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.

Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Menurut King (Asih, et al., 2018) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. (Luthans, 2017) stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sementara stres yang dialami lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai stres kerja.

Menurut Gibson (1987 : 204) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang terlebihan terhadap seseorang”. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010:16).

Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Waluyo, 2009: 161)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah kondisi emosional seseorang terhadap berbagai penyebab timbulnya, ditandai dengan

perubahan fisiologis dan perilaku seseorang dalam kehidupan.

2.1.2 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut (Robbins, 2015) ada beberapa faktor penyebab stres kerja yaitu:

a. **Faktor Lingkungan**

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.

- 1) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- 2) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- 3) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. **Faktor Organisasi**

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan

stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, peneliti mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya. Yaitu:

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu.
- 3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- 4) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktorfaktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

1) Faktor persoalan keluarga.

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

2) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

3) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

Menurut Luthans (2017) menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari:

a. Extra Organizational Stressor, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.

- b. Group Stressors, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intra-individu, interpersonal, dan intergroup.
- c. Individual Stressor, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, learned helplessness, self- efficiency, dan daya tahan psikologis.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yaitu faktor Extra Organizational Stressor, Group Stressor dan Individual Stressor.

2.1.3. Aspek-Aspek Stress Kerja

Stres kerja memiliki tiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku (Beehr, 2014). Aspek fisiologis merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur. Aspek berikutnya adalah aspek psikologis atau emosi. Aspek ini merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerja merasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri, dan sampai menarik diri dari pergaulan. Aspek terakhir adalah aspek perilaku. Aspek ini merupakan respon fisik yang dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku, seperti prokrastinas, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Menurut Luthans (2017) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan

akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiology, Psychology dan Behavior :

- a. Physiology (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah system kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskulosketal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah system gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit.
- b. Psychology (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan.
- c. Behavior (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

(Beehr dan Newman, 2017) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu :

a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidak puasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana.

c. Aspek Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja.

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

a. Aspek fisiologis ialah suatu perubahan biokimia terjadi pada fisiologis yang muncul saat seseorang mengalami tekanan stres mengakibatkan perubahan metabolisme yang mempercepat semua sistem kerja tubuh, masalah kesehatan yang serius akan timbul apabila individu mengalami stres dalam waktu yang lama. Hal ini dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain adalah sakit kepala, tidak punggung, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi.

b. Aspek psikologis ialah suatu perubahan emosi dialami seseorang yang mengakibatkan akan lebih mudah terserang depresi, frustasi, dan kurangnya kepercayaan diri, mereka percaya tidak akan bisa melewati tahap-tahap sulit dalam pekerjaannya, mengembangkan perasaan tidak berdaya dan menimbulkan simpati dari orang-orang di sekitar. Hal ini dapat dilihat sedih, mudah marah, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka sensitif, mudah tersinggung, komunikasi tidak efektif, kepuasan kerja yang menurun, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat.

c. Aspek perilaku ialah adanya perbedaan perilaku orang-orang yang berada dalam tekanan, orang yang berada dalam tekanan konstan berprilaku berbeda dengan orang yang dalam keadaan seimbang secara emosional, semakin tinggi tingkat stresnya maka semakin tinggi pula perubahan pola perlakunya, dengan

ciri-ciri antara lain kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, dan kemangkiran menurunnya produktifitas, meningkatkan penggunaan minuman keras, dan merokok yang lebih banyak dari biasanya.

Menurut Selye (Harjana, 2006) gejala-gejala stress digolongkan menjadi beberapa kelompok, yaitu:

- a. Gejala Fisik: sakit kepala, tidur tidak teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit pinggang, terutama di bagian bawah, diare, radang usus besar, sulit buang air besar, sembelit, gatal-gatal pada kulit, urat tegang-tegang terutama pada leher dan bahu, terganggu pencernaannya, tekanan darah tinggi, serangan jantung, keringat berlebihan, berubah selera makan, lelah, atau kehilangan daya energi, dan bertambah banyak melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup.
- b. Gejala Emosional: gelisah, cemas, sedih, depresi, mudah menangis, merana jiwa atau mood berubah-ubah, mudah marah, gugup, merasa tidak aman atau rasa harga diri rendah, mudah tersinggung, gampang menyerang, dan bermusuhan.
- c. Gejala Intelektual: susah konsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun secara berlebihan, pikiran dipenuhi oleh satu pikiran saja, kehilangan rasa humor yang sehat, produktivitas atau prestasi kerja menurun, mutu kerja rendah, dan dalam kerja bertambah jumlah kekeliruan yang dibuat.
- d. Gejala Interpersonal: kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah

mempermasalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari-cari kesalahan orang lain, menyerang orang dengan kata-kata, mengambil sikap terlalu membentengi atau mempertahankan diri, dan mendiamkan orang lain.

Stress kerja dikategorikan dalam beberapa aspek aspek stress kerja oleh Rice & Robbins (Putra, 2016) , meliputi:

a. Aspek fisiologis

Robbins (Putra, 2016) mengatakan bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada gejala fisiologis. Beberapa yang teridentifikasi sebagai gejala-gejala fisiologis adalah: Meningkatnya detak jantung; tekanan darah, dan risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler, Meningkatnya sekresi dari hormon stress (misalnya adrenalin dan noradrenalin), gangguan gastrointestinal misalnya iritasi sindrom bowel, cilotis, dan luka bernanah, Meningkatnya frekuensi terlukanya tubuh atau kecelakaan, gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel), gangguan kulit, pusing, sakit kepala belakang dan tegangan otot, gangguan tidur, dan menurunnya fungsi imun misalnya meningkatnya resiko terkena kanker.

b. Aspek Psikologis

Stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Gejala-gejala yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah : kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan sensitif atau mudah marah merasa frustrasi dan mudah marah, sensitif yang berlebihan, emosional, dan hiperaktif, mengalami ketertekunan perasaan, menarik diri, dan depresi,

berkurangnya kemampuan komunikasi yang efektif, bosan dan tidak puas terhadap pekerjaan, mengalami kelelahan mental, menurunnya fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi, hilangnya spontanitas dan kreativitas, rendahnya harga diri.

c. Aspek tingkah laku

Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa gejala perilaku pada aspek tingkah laku menurut Rice (Putra, 2016) adalah : penundaan, menghindari pekerjaan,dan absensi, menurunnya performansi dan produktivitas, meningkatnya penggunaan rokok dan alkohol, makan secara berlebihan sebagai pelarian dan obesitas, nafsu makan menurun sebagai penarikan diri dan kehilangan berat badan, biasanya dikombinasikan dengan tanda-tanda depresi, meningkatnya sikap agresi, vandalisme, dan mencuri (kejahatan), menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga, mencoba untuk bunuh diri atau memiliki keinginan untuk bunuh diri.

d. Aspek organisasional

Aspek organisasional dalam stres kerja memiliki dampak utama pada mental dan fisik pekerja yang juga berimbas pada organisasi, stres kerja diasosiasikan dengan rendahnya performansi kerja karyawan, absensi, dan sering terdapat kecelakaan dalam bekerja. Hal ini termasuk juga rendahnya keinginan untuk berpartisipasi dan menurunnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pekerja juga memperlihatkan kurangnya perhatian pada organisasi dan koleganya dan pada akhirnya pekerja memilih untuk keluar dari pekerjaannya.

(McCreary dan Thompson, 2006) membagi aspek-aspek stres kerja menjadi dua aspek, yaitu:

a. Operational stresor

Aspek operational stressor merupakan stres yang pemicunya berkaitan dengan segala pekerjaan dan tugas yang sedang dilakukan dan juga kondisi kehidupan keluarga karyawan tersebut.

b. Organizational stressor

Aspek organizational stressor merupakan stres yang pemicunya berkaitan dengan budaya dan organisasi di tempat kerja, seperti pimpinan yang otoriter, atau komunikasi antar karyawan yang kurang baik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja yaitu : Operational stressor dan Organizational stressor.

Jenis-Jenis Stress Kerja

(Berney dan Selye, 2018) mengungkapkan ada empat jenis stres:

a. Eustress (good stress), yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.

b. Distress, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. Hyperstress, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.

d. Hypostress, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi.

Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick dan Quick (Yuliana, et al., 2019:5) stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Eustress, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Ciri-Ciri Stress Kerja

Menurut (Bisen dan Priya, 2010), gejala stres pada individu dapat dilihat dari :

- a. Gejala fisik yaitu pusing, sakit leher, nyeri punggung, lemah, gangguan perut, kelelahan kronik, nafas cepat/ sulit dan tidur terlambat banyak.
- b. Gejala emosional yaitu depresi, mimpi buruk, sensitif, mudah marah, cemas, perilaku neurotik, adanya pikiran untuk bunuh diri, frustasi, tidak berdaya dan gelisah.
- c. Gejala fisik yaitu gigi menggretak, menggigit jari, makan kompulsif, penggunaan rokok meningkat, mengetuk jari, kehilangan minat pada penampilan fisik, dan peningkatan penggunaan alkohol atau resep obat.

Teori (Terry Beehr dan Newman 1978, Rout, 2002) membagi gejala stress menjadi tiga aspek yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan perilaku.

d. Gejala psikologis terdiri dari :

- Kecemasan, ketegangan
- Bingung, marah, sensitif
- Memendam perasaan
- Komunikasi tidak efektif, menurunnya fungsi intelektual
- Mengurung diri, ketidak puasan bekerja
- Depresi, kebosanan, lelah mental
- Merasa terasing dan mengasingkan diri,kehilangan daya konsentrasi
- Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- Kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa percaya diri

e. Gejala fisik :

- Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah
- Meningkatnya sekresi adrenali dan non adrenalin
- Gangguan gastrointestinal, misalnya gangguan lambung
- Mudah terluka, kematian, gangguan kardiovaskuler
- Mudah lelah secara fisik, gangguan pernafasan
- Lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit
- Kepala pusing, migrain, kanker
- Ketegangan otot, problem tidur

f. Gejala perilaku :

- Menunda atau menghindari pekerjaan atau tugas
- Penurunan prestasi dan produktifitas
- Meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk

- Perilaku sabotase
- Meningkatnya frekuensi absensi
- Perilaku makan yang tidak normal
- Kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan
- Kecendrungan perilaku yang beresiko tinggi seperti ngebut,berjudi
- Meningkatnya agresivitas dan kriminalitas
- Penurunan kualitas hubungan interpersoal dengan keluarga dan tema
- Kecenderungan bunuh diri.

Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Braham (Nusran, 2019) yaitu tentang gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut:

a. Fisik

Fisik yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat- urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

b. Emosional

Emosional meliputi marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental, intelektual yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi oleh satu pikiran saja.

c. Interpersonal

Interpersonal yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stress kerja meliputi beberapa hal diantaranya adalah aspek psikologis,aspek psikologis dan aspek perilaku.

2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stress Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja,seperti yang dikatakan (Luthans, 2017) ada faktor extra organizational stressor dimana faktor stres muncul pada perubahan ekonomi dan keuangan yang mempengaruhi stabilitas pekerjaan serta kondisi keluarga dan penyeimbangan kehidupan kerja, yang kedua ada faktor group stressor dimana pemicu stres kerja dalam faktor ini adalah kurangnya kebersamaan, dukungan sosial atau komunikasi dalam kelompok serta konflik antar individu (dalam diri sendiri), interpersonal (antara individu), dan inter group (antar kelompok), yang ketiga faktor individual stressor dimana pemicu stress kerja pada faktor ini adalah beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dan kurangnya dukungan atau pengakuan terhadap prestasi kerja.

Stres kerja dalam konteks yang negatif (distress) dapat menyebabkan seorang karyawan mengalami hambatan dalam kemajuan, penurunan kondisi fisik serta psikis, dan juga penurunan produktivitas dan hasil kerja. Jika dilihat dari

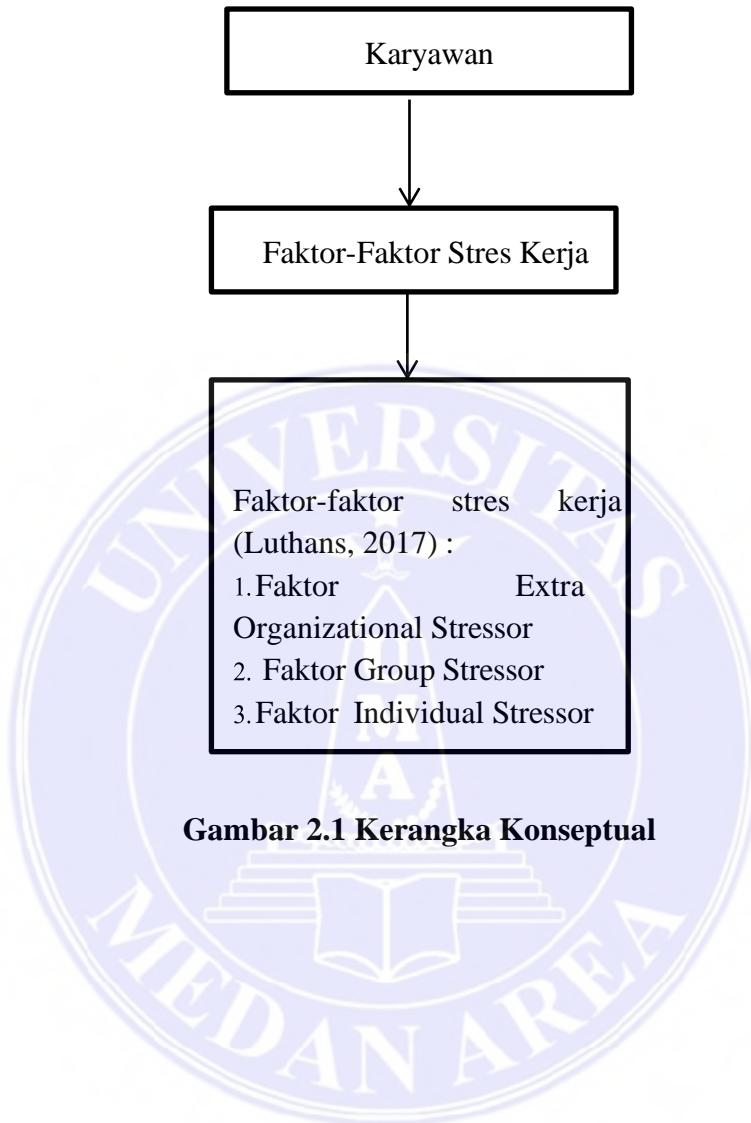
konteks positif (eustress), stres kerja dapat membuat seorang karyawan semakin termotivasi dan menguatkan tekad dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mendorong untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, dan memandang beban kerja sebagai tantangan yang harus segera diselesaikan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian mengenai “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Karyawan” dengan hasil penelitian faktor yang mempengaruhi stress kerja yang terdiri dari 3 faktor utama yaitu Extra Organizational Stressor, Group Stressor dan Individual Stressor (Luthans, 2017).





2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) Sidikalang, Jalan Sudirman No. 38, Kota Sidikalang, Kec. Sidikalang , Kabupaten Dairi, Sumatera Utara 22211.

3.1.2 Waktu Penelitian

Menurut Sujarweni (2014) waktu penelitian adalah tanggal, bulan dan tahun dimana kegiatan penelitian tersebut dilakukan. Penelitian dimulai sejak awal sampai akhir penelitian dan penulis skripsi yang digambarkan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2024				2025				
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni
1	Keluar SK Pembimbing Skripsi									
2	Pengajuan Judul									
3	Pra penelitian									
4	Seminar Proposal									
5	Penelitian									
6	Seminar hasil									
7	Sidang									

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat computer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataanpernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Adapun kuesioner yang digunakan dengan metode skala model Gutmann. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para sampel yang berada di tempat penelitian. Kemudian sampel tersebut mengisi pernyataanpernyataan 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 laptopdengan 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 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun penelitian kuantitatif deskriptif menurut (Azwar, 2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Defenisi

operasional variabel penelitian agar pengukuran variabel- variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Stres kerja adalah kondisi emosional seseorang terhadap berbagai penyebab timbulnya, ditandai dengan perubahan fisiologis dan perilaku seseorang dalam kehidupan Skala stress disusun berdasarkan faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut (Luthans, 2017) yang menyebutkan penyebab stress terdiri dari:

- a. Extra Organizational Stressor, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
- b. Group Stressors, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
- c. Individual Stressor, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, learned helplessness, self- efficacy, dan daya tahan psikologis.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Alat ukur merupakan metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variable yang diteliti (dalam Hadi, 2000). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran skala psikologi. Skala merupakan alat pengukur psikologi yang biasa digunakan untuk mengukur

aspek yang antara lain memiliki ciri stimulusnya bersifat ambigu serta tidak terdapat jawaban benar dan salah (Azwar, 2010).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala Likert yang terdiri dari favourable and unfavourable. Penelitian yang diberikan untuk mengungkap faktor yang mempengaruhi stres kerja yakni:faktor extra organizational stressor, group stressor dan individual stressor. Penskalaan model likert ini merupakan penskalaan pernyataan yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Model skala likert perangsangnya adalah pernyataan (Suryabrata, 2005). Skala yang akan disajikan tersebut disusun kedalam empat jenjang dengan maksud untuk menghindari jawaban ditengah ketika subjek menjawab pernyataan dan untuk menghindari jawaban ketidak pastian. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek adalah : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Kriteria penilaian untuk pernyataan favourable berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

3.5 Validitas dan Reliabilitas

Kata valid diartikan juga sebagai sahih. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu

mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variable yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya dengan SPSS Viewer 24.01.

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang dilakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang ditunjukkan pada instrumen pengukuran. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten. Menurut (Umar, 2015) untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reliabilitas (Alpha) tersebut dibandingkan dengan 0,6. dimana jika nilai Alpha lebih besar dari 0,6 maka, instrumen tersebut dinyatakan reliabel,begitu pula sebaliknya.

Sebagaimana yang dinyatakan (Usman., 2016), Jika koefisien reliabilitas (Alpha) mendekati 1 sangat baik, jika berada diatas 0,8 baik, tetapi bila berada dibawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai Alpha berada dibawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran kita tidak reliabel.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang.

Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian.

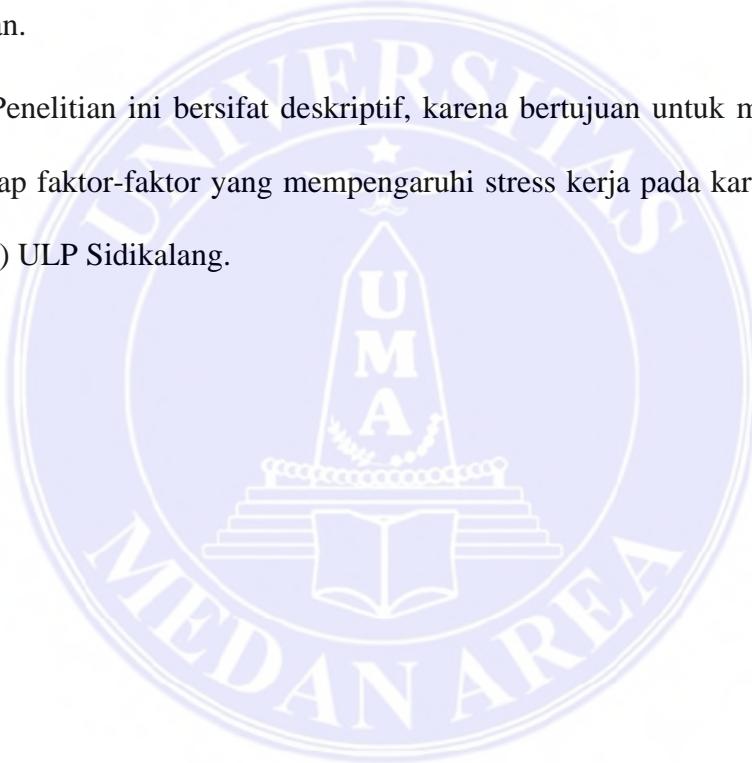
3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 30 orang. Menurut (Sugiyono, 2016) total sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan dari populasi. Maka dari itu Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Adapun pertimbangan-pertimbangan dengan menggunakan metode analisis statistik menurut Hadi (2000), adalah : (a) Statistik bekerja dengan angka-angka (b) Statistik bekerja dengan objektif (c) Statistik bersifat universal dalam semua penelitian.

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk melihat jawaban dari setiap faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT.PLN (Persero) ULP Sidikalang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan di PT. PLN (persero) Sidikalang, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 30 karyawan di PT. PLN (persero) Sidikalang, 39% menyatakan bahwa faktor group stressor mempengaruhi stres kerja, 34% menyatakan bahwa individual stressor mempengaruhi stres kerja dan 27% menyatakan bahwa faktor extra organizational stressor mempengaruhi stres kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tertinggi dalam mempengaruhi stress kerja pada karyawan di PT.PLN (persero) Sidikalang adalah faktor group stressor dan yang paling rendah pengaruhnya adalah faktor extra organizational stressor.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang dibuat maka berikut dapat diberikan saran antara lain :

1. Untuk subjek penelitian

Mampu mengkondisikan lingkungan kerja dengan kemampuan yang dimiliki saat bekerja karena dengan sesuainya pekerjaan dan kemampuan bekerja maka akan mengurangi proses terjadinya stress kerja dan akan lebih menghasilkan kerja yang memuaskan baik bagi diri senidiri maupun bagi perusahaan.

2. peneliti selanjutnya

Peneliti lain yang tertarikuntuk meneliti faktor-faktor stress kerja, disarankan untuk meneliti aspek yang lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap stress kerja.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan PT.PLN (Persero) Sidikalang untuk membuat konseling kepada karyawan yang bekerja di bagian operator perusahaan, supaya para karyawan yang bekerja tidak mengalami stress kerja yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga (2005). Manajemen Bisnis, Cetakan ketiga, Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atkinson, R. L. 1999. Pengantar Psikologi. Jakarta: Penerbit Erlangga Azwar, S.(2010). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T.A. (2014). *Psychological stress in the workplace(psychology revivals)*.New York: Routledge.
- Bisen, V., & Priya. (2010).*Industrial Psychology*. New Delhi: New Age International
- Ekawarna. (2018). Manajemen Konflik dan Stres. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Gibson, Ivancevich, 1987. Organisasi : Perilaku Struktur Proses. Di terjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Goliszek, Andrew, 2005, Stress Management (diterjemahkan Duminicus Rusdin), Jakarta: PT Bhiana Ilmu Populer
- Hadi,S. 2000. Statistik Jilid 2. Yogyakarta: Penerbit Andi Handoko,T.H. 2001.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari.Yogyakarta: Andi.
- Luthans, 2017. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Manajemen. Yogyakarta : Balai Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2008). Pengaruh pola perilaku kepemimpinan orientasi prestasi terhadap motivasi berprestasi Dan penerapan budaya organisasi.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Manulang, Senjum H. 2002. Pokok – pokok hukum ketenaga kerjaan. Jakarta.
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006). *Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires*. International journal of stress management, 13(4), 494.
- Nusran, M. (2019). Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Penerbit: Rineka cipta Pearson Education.
- Rini, J. F. (2002). Stres kerja. Dipetik April, 12, 2002.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*.

- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2010). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Situngkir, D. (2010). Gambaran Stres Kerja Pada Terapis Autisme Di Yayasan Terapi Anak Autisme Di Kecamatan Medan Baru Di Medan Tahun 2010. In Forum Ilmiah (Vol. 15, No. 1, pp. 150-155).
- Sugiono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D. Bandung: ALFABETA
- Sujarweni, W. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryabrata, S. (2005). Alat Ukur Psikologis. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutarto Wijono. 2007. Motivasi Kerja. Salatiga: Widya Sari
- Umar, J. (2015). Peran pengukuran dan analisis statistika dalam penelitian psikologi. Volume IV Nomor 1 Januari 2015, 17.
- Waluyo, Minto. (2009). Psikologi Teknik Industri. Yogyakarta; Graha Ilmu.





LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

DATA MENTAH PENELITIAN

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
1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
3	3	4	3	3	3	3	2	1	4	3	1	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2
4	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
5	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
7	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1
8	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	2	3
9	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
10	3	4	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	1	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
12	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
13	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	
14	2	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2
15	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2
16	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
17	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
18	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
19	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2
20	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2
21	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2
22	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
23	3	4	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2
25	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2
26	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
27	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2
28	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
29	3	4	3	3	3	3	2	1	4	3	1	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	
30	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2

NO	Extra Organizational Stressor										Group Stressors										Individual Stressor										
	1	10	11	12	13	14	23	24	TOTAL	4	5	15	19	20	21	22	25	30	TOTAL	2	3	7	9	16	17	18	26	27	28	29	TOTAL
1	2	2	3	3	3	2	2	2	19	1	3	3	3	3	3	3	2	2	23	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	28	
2	3	3	1	3	3	2	2	2	19	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	29
3	3	3	1	4	4	2	2	2	21	3	3	3	4	3	3	3	3	2	27	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	31
4	2	3	2	2	3	2	2	2	18	1	3	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	26	
5	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	27	
6	3	3	2	2	3	2	2	2	19	2	3	3	4	3	4	3	3	2	27	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	29	
7	3	3	2	3	3	2	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	2	1	23	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	22	
8	3	3	2	2	3	3	2	1	19	2	2	4	3	3	4	3	3	2	26	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	30	
9	3	3	2	3	3	2	2	2	20	3	3	2	3	3	3	3	2	2	24	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	28	
10	3	3	2	3	4	2	2	2	21	1	3	4	3	3	4	4	4	2	26	4	3	1	2	3	3	3	2	2	2	27	
11	3	3	2	3	3	2	2	2	20	1	3	3	4	4	4	4	3	2	26	3	3	1	2	1	1	4	2	2	2	23	
12	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	31	
13	2	3	2	2	3	2	2	2	18	1	3	2	3	3	3	3	3	2	23	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	26	
14	2	3	1	3	3	2	3	2	19	1	3	2	3	3	4	3	3	2	24	3	3	1	3	2	3	4	3	2	2	3	29
15	2	3	2	3	4	2	3	3	22	1	3	4	4	3	4	3	2	2	26	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	27	
16	3	2	3	3	3	2	2	2	20	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	27	
17	2	3	2	2	3	2	2	2	18	1	3	2	3	3	3	3	2	2	22	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	24	
18	3	3	1	3	3	2	2	2	19	4	3	3	3	3	3	3	2	2	26	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	29	
19	3	3	3	3	3	2	2	2	21	2	3	3	4	3	3	3	3	2	26	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	28	
20	3	2	2	2	3	3	3	2	20	2	3	4	3	3	4	3	3	2	27	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	29	
21	3	3	2	3	3	2	2	2	20	2	2	2	3	3	4	3	3	2	24	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	28	
22	2	3	2	2	3	2	2	3	19	2	3	2	3	3	3	3	2	2	23	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	27	
23	3	3	2	2	3	2	2	2	19	1	3	3	3	3	3	3	2	2	23	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	26	
24	3	3	1	3	3	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	28	
25	3	3	2	2	3	3	2	1	19	2	2	4	3	3	4	3	3	2	26	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	30	
26	2	3	2	2	3	2	2	2	18	1	3	2	3	3	3	3	3	2	23	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	26	
27	3	2	3	3	2	3	3	2	21	3	3	2	3	3	3	3	2	1	23	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	26
28	2	3	2	2	3	2	2	2	18	1	3	2	3	3	3	3	2	2	22	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	26	
29	3	3	1	4	4	2	2	2	21	3	3	3	4	3	3	3	3	2	27	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	31	
30	3	2	2	3	3	2	3	2	20	1	3	4	4	3	4	3	2	2	26	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	28	

LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Notes

Output Created	25-APR-2025 22:21:46	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR0000 1 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00.02
	Elapsed Time 00:00:00.00

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.848	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.67	.479	30
VAR00002	3.23	.504	30
VAR00003	2.90	.305	30
VAR00004	1.90	.923	30
VAR00005	2.90	.305	30
VAR00006	2.93	.254	30
VAR00007	1.90	.305	30
VAR00008	2.10	.481	30
VAR00009	2.87	.571	30
VAR00010	2.83	.379	30
VAR00011	1.97	.615	30
VAR00012	2.67	.606	30
VAR00013	3.07	.450	30
VAR00014	2.13	.346	30
VAR00015	2.80	.714	30
VAR00016	2.40	.675	30

VAR00017	2.53	.681	30
VAR00018	3.07	.254	30
VAR00019	3.20	.407	30
VAR00020	3.03	.183	30
VAR00021	3.27	.521	30
VAR00022	3.00	.263	30
VAR00023	2.20	.407	30
VAR00024	2.03	.414	30
VAR00025	2.37	.490	30
VAR00026	2.17	.379	30
VAR00027	2.13	.507	30
VAR00028	1.97	.183	30
VAR00029	2.30	.535	30
VAR00030	1.93	.254	30

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted		Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.80	16.028	.539	.808
VAR00002	73.23	16.116	.483	.812
VAR00003	73.57	17.495	.389	.836
VAR00004	74.57	14.668	.397	.813
VAR00005	73.57	19.151	.343	.871
VAR00006	73.53	17.706	.261	.839
VAR00007	74.57	18.461	.387	.857
VAR00008	74.37	18.930	.200	.874
VAR00009	73.60	18.248	.351	.866
VAR00010	73.63	18.033	.346	.851
VAR00011	74.50	19.431	.373	.891
VAR00012	73.80	16.441	.308	.828

VAR00013	73.40	16.524	.438	.819
VAR00014	74.33	17.678	.382	.842
VAR00015	73.67	14.920	.525	.896
VAR00016	74.07	15.375	.472	.805
VAR00017	73.93	16.271	.389	.830
VAR00018	73.40	18.524	.320	.857
VAR00019	73.27	16.961	.358	.828
VAR00020	73.43	18.530	.351	.855
VAR00021	73.20	16.510	.365	.823
VAR00022	73.47	17.706	.350	.839
VAR00023	74.27	17.926	.368	.850
VAR00024	74.43	19.357	.330	.879
VAR00025	74.10	16.645	.360	.825
VAR00026	74.30	18.148	.311	.853
VAR00027	74.33	16.437	.397	.821
VAR00028	74.50	18.052	.356	.845
VAR00029	74.17	15.799	.527	.806
VAR00030	74.53	17.913	.363	.844

Scale Statistics

Mean	Variance	Deviation	Std.	N of Items
76.47	18.326	4.281		30

LAMPIRAN 3

UJI NORMALITAS

NPar Tests**Notes**

Output Created		25-APR-2025 22:38:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	<pre>NPARTESTS /K-S(NORMAL)=y /STATISTICS /DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /KS_SIM CIN(99) /SAMPLES(10000).</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases	786432
	Allowed ^a	

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	30	71.43	4.272	64	79

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Stres Kerja	
N	30
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	71.43
Std. Deviation	4.272
Most Extreme Differences	
Absolute	.126
Positive	.089
Negative	-.126
Test Statistic	.126
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	.256
Sig.	
99% Confidence Interval	
Lower Bound	.245
Upper Bound	.268

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 4

UJI ANALISIS FAKTORIAL

Factor Analysis

Notes

Output Created		26-APR-2025 18:04:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		FACTOR /VARIABLES f1 f2 f3 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS f1 f2 f3 /PRINT INITIAL CORRELATION DET KMO EXTRACTION /CRITERIA KAISER MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Maximum Memory Required	1984 (1.938K) bytes

Correlation Matrix^a

	Extra Organizational Stressor	Group Stressors	Individual Stressor
Correlation	1.000	.437	.135
Extra Organizational Stressor			
Group Stressors	.437	1.000	.605
Individual Stressor	.135	.605	1.000

a. Determinant = .496

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling	.485
Adequacy.	
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square
Sphericity	Df
	Sig.

Communalities

	Initial	Extraction
Extra Organizational Stressor	1.000	.381
Group Stressors	1.000	.828
Individual Stressor	1.000	.606

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1.814	60.483	60.483	1.814	60.483	60.483
2	.872	29.078	89.561			
3		.313	10.439	100.000		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

Component 1

Extra Organizational Stressor	.617
Group Stressors	.910
Individual Stressor	.778

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a.1 components extracted.



LAMPIRAN 5

SKALA PENELITIAN

A. Surat Pernyataan Persetujuan

Surat Pernyataan Persetujuan Untuk Ikut Serta Dalam Penelitian

(INFORMED CONSENT)

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan kesediaan untuk ikut berpartisipasi sebagai responden penelitian yang dilakukan oleh mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang berjudul “Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang”.

Tanda tangan saya menunjukkan bahwa saya diberi informasi dan memutuskan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Sidikalang, 2025

Responden

(.....)

B. Petunjuk pengisian kuesioner

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang tersedia untuk masing-masing jawaban pernyataan kuesioner sesuai dengan yang saudara rasakan. Tiap pertanyaan hanya boleh ada satu jawaban.

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Setuju (S)

4 : Sangat Setuju (SS)



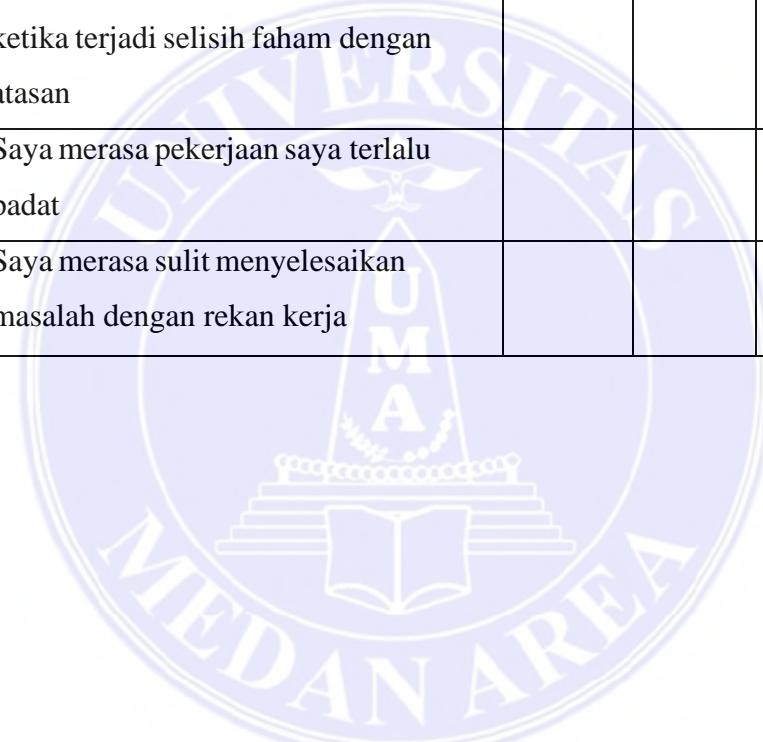
DAFTAR PERNYATAAN

Berilah tanda (✓) pada pilihan pernyataan pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Keluarga berusaha mendukung saya saat saya mengalami stres dalam bekerja				
2	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya				
3	Saya merasa senang bekerja karena pembagian kerja di tempat saya bekerja tersusun dengan jelas				
4	Memiliki konflik antar rekan kerja membuat saya berat untuk menjalani pekerjaan saya				
5	Berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja				
6	Menjalani pekerjaan saya dengan baik dan menghindari permasalahan				
7	Meskipun sudah bekerja dengan baik tapi saya merasa pekerjaan semakin berat				
8	Saya mengerjakan pekerjaan yang bertolak belakang dengan keinginan saya				
9	Pekerjaan saya sekarang adalah pekerjaan yang saya minati sejak dulu				
10	Gaji yang diterima cukup memenuhi kebutuhan hidup saya				

11	Saya merasa terpuruk karena tidak adanya dukungan keluarga				
12	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tugas yang harus saya kerjakan				
13	Saya senang karena gaji diberikan tepat pada waktu yang ditentukan				
14	Saya sering kali berpikir untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai keinginan Saya				
15	Saya senang ketika atasan saya memberikan pujian atas hasil pekerjaan saya				
16	Saya merasa senang saat kesempatan naik jabatan ditawarkan oleh instansi				
17	Saya mendapatkan bonus jika target pekerjaan tercapai				
18	Saya merasa senang karena bisa dengan leluasa menyampaikan kesulitan yang saya alami pada atasan				
19	Sikap atasan yang ramah membuat saya nyaman dalam bekerja				
20	Sistem pengawasan di kantor membuat saya nyaman bekerja				
21	Saya senang atas kepedulian pemimpin di instansi tempat saya bekerja				
22	Saya senang berbagi cerita dengan rekan kerja saya				
23	Saya berusaha mengontrol penghasilan dan pengeluaran				

24	Bekerja tidak membuat saya disayangi oleh keluarga				
25	Menghindari interaksi dengan rekan kerja agar tidak merasakan stres kerja				
26	Tetap bekerja meskipun terasa berat				
27	Saya merasa waktu istirahat yang di berikan perusahaan terbatas				
28	Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih faham dengan atasan				
29	Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat				
30	Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja				



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 Seraya Nomor 70 A (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 192/FPSI/01.10/I/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

21 Januari 2025

Yth. Bapak/Ibu Manajer
PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang
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. PLN (Persero) ULP Sidikalang sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Yuliana Yuni Tiara Silaban
Nomor Pokok Mahasiswa : 188600246
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang. 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 Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons.

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 ucapan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi

Faadhill, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



SURAT SELESAI PENELITIAN



JL SUMATERA UTARA
UP3 BUKIT BARISAN

Sidikalang, 30 Januari 2025

Nomor : 0140/AGA.04.01/F08110400/2025
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : Surat Balasan Permohonan Izin Kerja
Praktek

Kepada Yth,
Dekan Program Studi
Psikologi
Universitas Medan Area
di
Tempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat masuk pada tanggal 22 Januari 2025 dengan Nomor Surat 192/FPSI/01.10/I/2025 perihal Permohonan Penelitian, untuk permohonan Penelitian di PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang kami terima mulai tanggal 23 Januari 2025 s/d 05 Februari 2025 sebanyak 1 (Satu) mahasiswa dengan data sebagai berikut:

No	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1	Yuliana Yuni Tiara Silaban	188600246	Psikologi

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan pengumpulan data dengan judul **Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja pada Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Sidikalang.**

Demikian disampaikan atas perhalan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

v.b MANAGER

PTP SIDIKALANG



WIRA PERDANA SIAGIAN

Jl. Sudirman No. 29 Sidikalang, Kab. Dairi 22211
W www.pln.co.id

Paraf _____