

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA DI
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

M DAFFA RAMDHANI

218600073



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA
PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA DI
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

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

OLEH:

M DAFFA RAMDHANI

218600073

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Beban kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai
Non Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Langkat

Nama : M Daffa Ramdhani

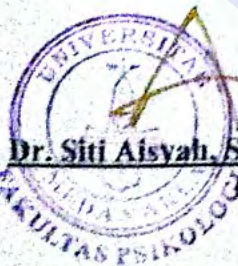
NPM : 218600073

Fakultas : Psikologi

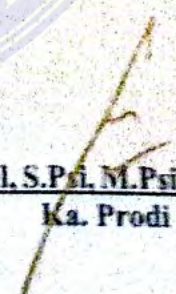
Disetujui Oleh,

Komisi Pembimbing


Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



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


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

Tanggal Lulus : 20 Januari 2026

HALAMAN PERNYATAAN

Saya dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana adalah hasil karya tulis saya sendiri. Bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang diambil dari karya orang lain telah saya kutip dengan mencantumkan sumbernya secara jelas, sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 20 Januari 2026

Peneliti



M Daffa Ramdhani

(218600073)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : M Daffa Ramdhani
NPM : 218600073
Program studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pegawai Non Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Langkat**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi 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 20 Januari 2026

Yang Menyatakan



M Daffa Ramdhani
NPM: 218600073

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI NON APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN LANGKAT

M DAFFA RAMDHANI
218600073

Pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Non-ASN) di lingkungan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan ketertiban umum dan penegakan peraturan daerah. Namun, karakteristik pekerjaan yang menuntut kesiapan fisik, mental, serta tanggung jawab yang tinggi, ditambah dengan keterbatasan status kepegawaian, berpotensi menimbulkan beban kerja yang besar dan berdampak pada meningkatnya stres kerja. Beban kerja yang tidak dikelola secara optimal dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai serta menurunkan efektivitas dan kualitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Non-ASN di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek penelitian berjumlah 19 pegawai Non-ASN yang diambil menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala beban kerja yang mencakup aspek beban waktu, beban pikiran, dan beban psikologis, serta skala stres kerja yang mengacu pada dimensi HSE-WRSS, yaitu tuntutan, kontrol, dukungan manajerial, dukungan rekan kerja, hubungan, peran, dan perubahan. Data dianalisis menggunakan teknik korelasi Spearman's rho. Hasil uji mean menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai mean empirik sebesar 39,21 yang berada pada kategori sedang, sedangkan stres kerja memiliki nilai mean empirik sebesar 66,53 yang berada pada kategori tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,511$ dan nilai signifikansi $p = 0,025$ ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap munculnya stres kerja pada pegawai Non-ASN. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional serta peningkatan dukungan organisasi guna menekan tingkat stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Pegawai Non Aparatur Sipil Negara

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORKLOAD AND WORKSTRESS AMONG NON-CIVIL SERVICE EMPLOYEES IN LANGKAT REGENCY

M DAFFA RAMDHANI
218600073

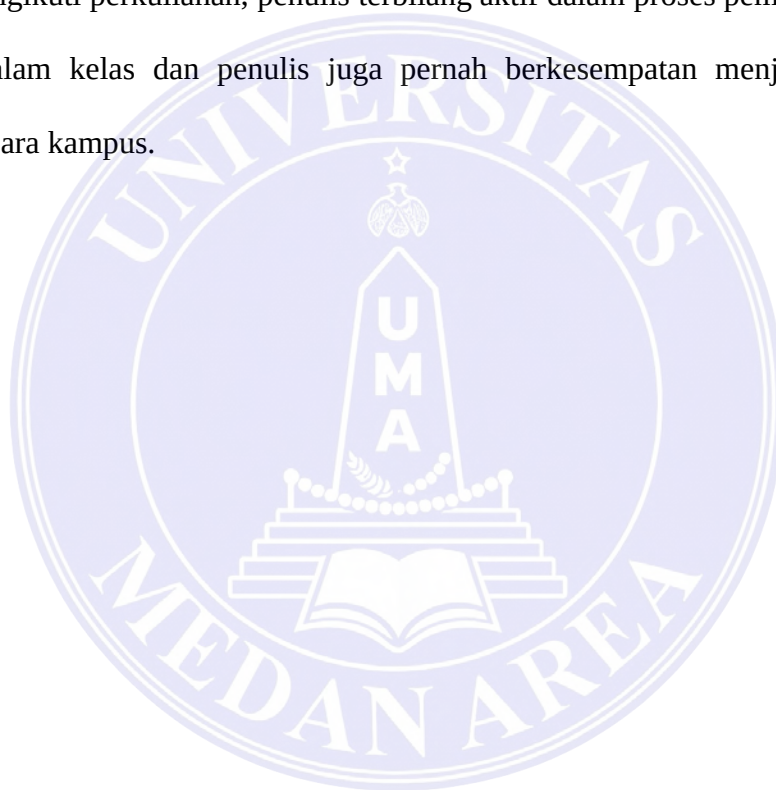
Non-Civil Servant (Non-ASN) employees at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) play an important role in maintaining public order and enforcing local regulations. However, the nature of their work, which requires high physical readiness, mental endurance, and responsibility, combined with their limited employment status, potentially leads to a high workload that may trigger work stress. If not managed properly, workload can negatively affect employees' psychological well-being and reduce organizational effectiveness and performance. Therefore, this study aims to examine the correlation between workload and work stress among Non-ASN employees at the Civil Service Police Unit of Langkat Regency. This study employed a quantitative approach with a correlational design. The participants consisted of 19 Non-ASN employees selected using a total sampling technique. Data were collected using a workload scale based on time load, mental load, and psychological load aspects, as well as a work stress scale adapted from the HSE-WRSS dimensions, namely demands, control, managerial support, peer support, relationships, role, and change. The data were analyzed using Spearman's rho correlation. The results of the mean analysis showed that the empirical mean of workload was 39.21, which falls into the moderate category, while the empirical mean of work stress was 66.53, which falls into the high category. The hypothesis testing indicated a positive and significant relationship between workload and work stress, with a correlation coefficient of $r = 0.511$ and a significance value of $p = 0.025$ ($p < 0.05$). This means that higher perceived workload is associated with higher levels of work stress. These findings suggest that workload is a crucial factor contributing to work stress among Non-ASN employees. Therefore, effective workload management and increased organizational support are essential to reduce work stress and to enhance employees' well-being and job performance.

Keyword : *Workload, Work Stress, Non-Civil Servant Employees*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Gebang, Kabupaten Langkat pada tanggal 15 November 2002 dari Bapak Nanang Hadi Irawan S.Sos, M.Si dan Ibu Nila Eliani S.Pd. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2021 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Stabat dan pada tahun 2021 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama mengikuti perkuliahan, penulis terbilang aktif dalam proses pembelajaran yang terjadi didalam kelas dan penulis juga pernah berkesempatan menjadi panitia di beberapa acara kampus.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa Allah SWT pemilik segala ilmu di dunia ini yang telah memberikan segala karunia-Nya kepada penulis serta nikmat, kekuatan yang tiada terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Non Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Langkat”** yang diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat dalam memenuhi gelar Sarjana Psikologi.

Skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa doa, dukungan dan bantuan dari semua pihak terkait, oleh karena itu pada kesempatan ini juga dengan ketulusan hati yang mendalam, penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada Ibu Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak membantu saya, memberikan saran serta kritik nya terhadap saya dan skripsi saya. Terima kasih juga kepada ibu Endang Haryati, S.P.Si, M.Psi selaku ketua penguji, ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing Dan ibu Fikriyah Iftinan Fauzi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam seminar hasil saya. Dan juga disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan para staff.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Hipotesis Penelitian	12
1.5. Manfaat Penelitian.....	12
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	13
1.5.2. Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	13
2.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	16
2.1.3 Aspek – aspek Stres Kerja	22
2.1.4. Dimensi Stres kerja.....	24
2.2 Beban Kerja	25
2.2.1. Pengertian Beban Kerja	25
2.2.2. Faktor – Faktor Beban Kerja.....	26
2.2.3. Aspek – aspek Beban Kerja	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.2. Bahan dan Alat Penelitian	35
3.3. Metodologi Penelitian.....	35
3.3.1. Tipe Penelitian	35
3.3.2. Identifikasi Penelitian	36

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
3.5. Populasi dan Sampel	37
3.5.1. Populasi.....	37
3.5.2. Sampel	37
3.6. Teknik Pengumpulan Data	38
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	40
3.8. Teknik Analisis Data	41
3.8.1. Persiapan Administrasi.....	42
3.8.2. Persiapan Alat Ukur	43
3.9.3 . Pelaksanaan Penelitian.....	48
BAB IV.....	49
4.1. Hasil Analisis Data.....	49
4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja	49
Tabel 4. 1 Distribusi Butir Skala Beban Kerja.....	49
4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Stres Kerja.....	50
4.1.3. Uji Mean	54
4.1.4. Uji Hipotesis	55
4.2. Keterbatasan Penelitian	57
4.3. Pembahasan	57
5.1 Kesimpulan	65
BAB V KESIMPULAN	65
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Butir Skala Beban Kerja	48
Tabel 4. 2 Distribusi Butir Skala Stres Kerja.....	49
Tabel 4. 5 Rangkuman Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	53
Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Spearman Rho	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	32
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 ALAT UKUR PENELITIAN.....	69
LAMPIRAN 2 DATA PENELITIAN	75
LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	78
LAMPIRAN 4 UJI MEAN.....	83
LAMPIRAN 5 UJI HIPOTESIS.....	85
LAMPIRAN 6 SURAT PENELITIAN	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam struktur sosial dan ekonomi, instansi memiliki peranan yang berpengaruh pada berbagai aspek kehidupan. Secara umum, instansi bertindak sebagai satuan yang memiliki peran krusial dalam menjalankan berbagai kegiatan. Pada dasarnya, instansi pemerintah menjadi tulang punggung dari sistem administrasi negara yang bertugas memberikan pelayanan publik, termasuk membuat kebijakan. Instansi pemerintahan merupakan lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab untuk menjalankan tugas administratif dalam sektor eksekutif, baik di tingkat pusat maupun daerah. Serta instansi yang berada di bawah pemerinthan bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan publik dan Pembangunan nasional. Adapun sumber pendanaan instansi pemerintah berasal dari APBN dan APBD. (Tirto.id, 2023).

Dalam struktur birokrasi pemerintahan indonesia, dikenal dua jenis status kepegawaian utama, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Di luar dua kategori tersebut, terdapat kelompok pegawai yang di sebut Non-ASN atau sering disebut sebagai pegawai non aparatur sipil negara, tenaga kontrak, atau tenaga harian lepas. Pegawai Non-ASN bekerja di instansi pemerintah tetapi tidak memiliki status hukum sebagai ASN karena mereja diangkat berdasarkan perjanjian kerja jangka pendek atau tahunan oleh instansi, bukan melalui mekanisme seleksi resmi yang di atur dalam undang- undang ASN.



Pegawai Non-ASN ini memiliki peran penting dalam mendukung pelayanan publik, mulai dari sektor pendidikan, kesehatan, administrasi, hingga teknis lapangan. Meski demikian, mereka memiliki perbedaan status hukum dan administratif dibandingkan ASN. Mereka tidak mendapatkan jaminan pensiun, tidak memiliki kepastian pengangkatan tetap, dan sering kali digaji lebih rendah dari ASN meskipun menjalankan tugas yang serupa.

Pegawai Non-ASN merupakan tenaga kerja yang dipekerjakan di instansi pemerintah namun tidak memiliki status Aparatur Sipil Negara. Salah satu ciri utama mereka adalah tidak memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) sebagaimana ASN. Pengangkatan mereka dilakukan berdasarkan kontrak kerja oleh pimpinan unit kerja, bukan melalui penetapan Presiden atau Badan Kepegawaian Negara (BKN). Selain itu, pegawai Non-ASN tidak memperoleh hak-hak yang biasanya diterima ASN, seperti pensiun, tunjangan kinerja, atau kenaikan pangkat. Sumber gaji mereka umumnya berasal dari dana instansi terkait, bukan langsung dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Dalam hal hak, pegawai Non-ASN tetap memiliki hak-hak dasar sebagaimana diatur dalam kontrak kerja. Hak tersebut meliputi hak atas upah sesuai kesepakatan, hak atas perlindungan keselamatan kerja, dan hak cuti sesuai perjanjian kerja yang berlaku. Selain itu, mereka berhak mengikuti seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) apabila memenuhi persyaratan. Beberapa instansi juga memberikan fasilitas jaminan sosial dan jaminan kesehatan kepada pegawai Non-ASN, meskipun sifatnya tergantung kebijakan masing-masing instansi. Dengan demikian, meski memiliki perbedaan status hukum dengan ASN, keberadaan pegawai Non-ASN tetap menjadi bagian penting dalam mendukung pelayanan dan operasional pemerintahan. (Pendataan Pegawai Non-ASN oleh BKN - bkn.go.id),

MenPANRB tentang Penataan Non-ASN - menpan.go.id), (Penjelasan tentang

ASN dan Non-ASN -jadiusn.id), (Surat Edaran MenPANRB tentang status Non-ASN - aprijateng.id), (Menpan.go.id: Menilik Ragam Upaya Penataan Pegawai Non-ASN), (BKN.go.id: Pendataan Non-ASN hingga Oktober 2022), (Setkab.go.id: Ketentuan Kementerian PANRB Mengenai Penyelesaian Non-ASN)

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada pegawai Non-ASN di Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong praja. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) adalah perangkat Pemerintahan Daerah yang dibentuk unrtuk menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), serta menyelenggarakan ketertiban umum, ketentraman masyarakat, dan perlindungan masyarakat. Aparat ini berada dibawah pemerintahan gubernur, bupati, atau wali kota untuk wilyahnya masing-masing sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (satpolpp.lampungselatankab.go.id).

Dalam hal ini tugas pegawai Non-ASN di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas penegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan peraturan Kepala Daerah (Perkada). Mereka umumnya terlibat langsung dalam kegiatan operasional lapangan seperti membantu penertiban pedagang kaki lima, pengamanan aset daerah, pengawasan bangunan tanpa izin, serta pengendalian aktivitas masyarakat yang berpotensi mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Selain itu, pegawai Non ASN juga membantu dalam kegiatan patroli, pengamanan acara pemerintahan dan kegiatan masyarakat, serta mendukung pelaksanaan operasi penegakan Perda bersama personel ASN Satpol PP. Dalam konteks ini, pegawai Non ASN berfungsi sebagai tenaga pendukung yang memperkuat kapasitas Satpol PP dalam menjalankan tugas pelayanan publik di bidang ketertiban dan ketenteraman.

Di samping tugas lapangan, pegawai Non ASN Satpol PP juga menjalankan tugas administratif dan teknis, seperti pengelolaan data hasil penertiban, pembuatan laporan kegiatan, pendokumentasian operasi, serta membantu koordinasi dengan instansi terkait. Keberadaan mereka sangat membantu efektivitas kerja organisasi karena jumlah personel ASN Satpol PP di banyak daerah sering kali terbatas. Oleh karena itu, pegawai Non ASN menjadi bagian penting dalam sistem kerja Satpol PP untuk memastikan bahwa fungsi penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat dapat berjalan secara optimal dan berkesinambungan.

Sementara itu, pegawai Non-ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki karakteristik tugas yang lebih menekankan pada aspek lapangan dan penegakan peraturan daerah. Mereka membantu pelaksanaan patroli, operasi penertiban, serta pengamanan kegiatan pemerintahan. Selain itu, pegawai Non-ASN juga terlibat dalam kegiatan administratif, pelaporan hasil operasi, serta mendukung koordinasi dengan instansi lain dalam penanganan ketertiban umum. Dalam pelaksanaannya, pekerjaan ini menuntut kesiapan fisik dan mental karena sering berhadapan langsung dengan masyarakat yang melakukan.

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwasannya stres dapat diartikan sebagai kondisi kekhawatiran atau ketegangan mental yang disebabkan oleh situasi yang sulit. Stres merupakan respons alami manusia yang mendorong kita untuk menghadapi tantangan dan ancaman dalam hidup. Setiap orang mengalami stres pada Tingkat tertentu. Namun, cara kita merespons stres memberikan perbedaan besar pada kesejahteraan kita secara keseluruhan. (World Health Organization, 2023).

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) menyatakan stres kerja dapat di definisikan sebagai bentuk respon fisik dan emosional yang dapat merugikan ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan kesehatan mental yang buruk dan bahkan cedera. Berdasarkan pengalaman dan penelitian, NIOSH lebih menyukai pandangan bahwa kondisi kerja memainkan peran utama dalam menyebabkan stres kerja. Akan tetapi, peran factor individu tidak diabaikan. Menurut pandangan NIOSH paparan terhadap kondisi kerja yang penuh tekanan (disebut pemicu stres kerja) dapat memiliki pengaruh langsung terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. (National Institute for Occupational Safety and Health, 2023). Selye, seorang pionir dalam penelitian tentang stres, mendefinisikan stres sebagai respons umum tubuh terhadap berbagai tuntutan yang dihadapinya. Artinya, tubuh kita bereaksi dengan cara yang sama terhadap berbagai tekanan, baik itu fisik maupun psikologis. Misalnya, saat menghadapi situasi berbahaya atau menantang, tubuh kita mungkin menunjukkan reaksi seperti peningkatan detak jantung atau ketegangan otot.

Fenomena secara umum di Indonesia, Indonesia termasuk negara dengan tingkat stress yang relative rendah di bandingkan negara-negara lain di Kawasan ASEAN. Temuan ini didasarkan pada laporan State of the Global Workplace 2025 yang dirilis oleh gallup. Dalam riset yang di terbitkan pada April 2025 tersebut, gallup mewawancarai sekitar 225 ribu pekerja di berbagai belahan dunia mengenai pengalaman mereka di tempat kerja serta dalam kehidupan sehari-hari. Secara nasional, survey dilakukan kepada 1.000 responden di masing-masing negara menggunakan standar yang seragam. Tujuan dari survey global ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi pegawai/karyawan,

termasuk bagaimana mereka merasakan pekerjaan dan kehidupan mereka secara keseluruhan. (Detik.com). Berdasarkan hasil laporan, Indonesia menduduki posisi kesembilan dengan tingkat stress pegawai/karyawan sebesar 15%. Posisi tertinggi dalam hal stress di tempati oleh Myanmar, dengan 50% pekerjaannya mengalami stres. Sementara itu Vietnam menjadi negara dengan tingkat stress terendah di antara negara-negara ASEAN. Namun dalam hal emosi negatif seperti kemarahan dan kesedihan sehari-hari, posisi Indonesia justru berada di peringkat yang lebih tinggi. (Detik.com).

Sebanyak 21% responden di Indonesia mengaku sering merasa marah dalam sehari, sedangkan 29% diantaranya mengaku mengalami kesedihan. Ketika diberikan sejumlah pertanyaan seputar keterikatan mereka dengan pekerjaan- mulai dari kejelasan tugas, peluang untuk berkembang, hingga hubungan dengan rekan kerja- hanya 21% responden global yang menunjukkan keterlibatan aktif, mereka antusias, dan berkomunikasi untuk kemajuan organisasi mereka. Sementara itu, mayoritas, yaitu 62%, dinilai tidak terlibat emosional dengan pekerjaan mereka. Mereka tetap menjalankan tugas, tetapi tanpa energi atau semangat lebih, dan termasuk kelompok yang rentan melakukan “ *Quiet Quitting*” atau berhenti (Detik.com).

Stres adalah kondisi yang terjadi ketika seseorang menghadapi tuntutan, peluang, atau sumber daya yang berhubungan dengan tugasnya, namun hasil akhirnya masih belum pasti dan sangat berpengaruh bagi individu tersebut. Stres tidak selalu berdampak buruk, meskipun sering dibahas dalam konteks negatif. Bahkan, dalam tingkat yang rendah hingga sedang, stres bisa dianggap wajar dalam dunia kerja (Robbins & Judge, 2011).

Menurut Utomo (2019), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi fisik seseorang. Sementara itu, Chi (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah respons alami yang dipicu oleh pengalaman positif maupun negatif dari lingkungan kerja. Ketidakseimbangan dalam stres kerja terjadi ketika karakteristik pribadi seorang karyawan tidak selaras dengan tuntutan pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi ketahanan mental dan fisiknya dalam menghadapi stress.

Robbins & Judge (2017) menyebutkan bahwa aspek stres kerja dapat terlihat dalam tiga aspek utama, yaitu fisik, psikologis, dan perilaku. Gejala fisik bisa berupa sakit kepala atau kelelahan, sementara gejala psikologis meliputi kecemasan dan ketidakstabilan emosi. Selain itu, stres juga bisa mempengaruhi perilaku seseorang, misalnya menjadi kurang fokus atau mudah marah dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah Isi pekerjaan, yakni hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti batas waktu kerja, beban kerja, tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan, pekerjaan yang menumpuk, pekerjaan baru yang belum dikenal merupakan juga bisa menjadi sumber stres. Beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau seseorang dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010).

Secara umum, beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan (Wefald, 2008). Menurut Tarwaka (2011) beban kerja adalah tugas yang harus di selesaikan dalam batas waktu tertentu. Retno (2022) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan hasil dari tugas yang dilakukan dalam kondisi lingkungan dan operasional tertentu, yang melibatkan kapasitas serta motivasi individu dalam menyelesaikannya.

Beban kerja juga dapat terjadi ketika seseorang diberikan banyak tugas tetapi tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikannya. Sunarso dan Kusdi (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Munandar (2015), beban kerja bisa berupa beban fisik maupun mental yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja juga dapat diartikan sebagai jumlah rata-rata aktivitas yang dilakukan pekerja dalam kurun waktu tertentu. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan, 2010) mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dalam hal ini peneliti tertarik meneliti beban kerja dan stres kerja di Kabupaten Langkat pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja. Peneliti juga telah melakukan beberapa wawancara terhadap 6 honorer yang berada di kedua kedinasan tersebut.

Apabila dilihat dari dimensi stres kerja menurut model *Job Demand-Control-Support*, kedua kelompok pegawai Non-ASN tersebut menunjukkan tingkat tuntutan kerja (demands) yang tinggi, namun memiliki tingkat kontrol (control) terhadap pekerjaan yang rendah karena keterbatasan status dan wewenang. Selain itu, dukungan manajerial (managerial support) dan dukungan rekan kerja (peer support) yang belum optimal dapat memperburuk kondisi stres kerja. Dalam konteks organisasi publik, situasi seperti ini berpotensi menimbulkan dampak

negatif, seperti kelelahan emosional, penurunan konsentrasi, ketegangan antar rekan kerja, hingga menurunnya kinerja individu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan mengenai stres kerja di kantor dinas satuan polisi pamong praja mereka mengatakan saat ini beban kerja saat ini terlalu tinggi, maka mereka sering merasa stres akibat pekerjaannya seperti sulit berkonsentrasi dan lelah. Pemicu stres nya yaitu mereka memiliki tenggat waktu yang ketat untuk menyelesaikan tugas mereka masing-masing, diberikan tugas yang tidak jelas oleh pimpinan mereka, tugas yang diberikan terlalu banyak sehingga mereka mengalami kelelahan setelah menyelesaikan pekerjaannya, mengalami masalah kesehatan fisik maupun mental seperti sakit kepala, otot leher terasa tegang, pernafasan terganggu kemudian bekurangnya komunikasi dan saling tidak peduli satu sama lain menjadikan hubungan mereka dan rekan kerjanya terganggu. Mereka juga mengatakan bahwasannya perlu lebih banyak lagi pelatihan tentang mengelola stres kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di dinas satuan polisi pamong praja kabupaten langkat terdapat beberapa hal perilaku yang menunjukkan terdapat adanya stres dalam bekerja atau yang biasa disebut stres kerja perilaku tersebut mereka sering absen, sering izin, terlambat datang ketempat kerja tanpa alasan yang tidak jelas, bekerja terburu buru tetapi hasilnya tidak bagus.

Setelah melakukan observasi dan wawancara di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Langkat, dapat disimpulkan bahwa pegawai di instansi tersebut mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Hal ini dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, serta ketidakjelasan instruksi dari pimpinan yang membuat mereka merasa tertekan, sulit berkonsentrasi, dan mengalami kelelahan fisik maupun mental. Beberapa pegawai juga menunjukkan gejala stres seperti sakit kepala, ketegangan otot, dan gangguan pernapasan. Selain itu, menurunnya komunikasi dan rasa kepedulian antar rekan kerja turut mengganggu hubungan interpersonal di tempat kerja. Hasil observasi mendukung temuan tersebut dengan munculnya perilaku seperti sering absen, izin tanpa alasan jelas, terlambat datang, serta bekerja secara terburu-buru dengan hasil yang kurang optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja muncul akibat kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya kejelasan peran, serta minimnya dukungan sosial dan manajerial di lingkungan kerja. Faktor-faktor yang memicu stres kerja di antaranya adalah perbedaan pemahaman dalam pekerjaan, kesalahan informasi, kesehatan yang kurang baik, serta beban kerja yang bertumpuk dengan tenggat waktu yang bersamaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai Non-ASN di lingkungan Satpol PP memiliki potensi yang cukup tinggi untuk mengalami stres kerja, yang dipengaruhi oleh kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang besar, keterbatasan, kendali atas pekerjaan, serta ketidakpastian status kepegawaian

Oleh karena itu, diperlukan perhatian dari pihak instansi untuk meningkatkan dukungan manajerial, memperjelas peran kerja, dan menyeimbangkan beban kerja agar tingkat stres kerja dapat diminimalkan serta produktivitas pegawai dapat terjaga.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Langkat” ? .

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara empiris dan membuktikan Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Langkat”.

1.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diperoleh sebuah hipotesis penelitian bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan stress kerja pada pegawai Non Aparatur Sipil Negara Kabupaten Langkat. Dengan asumsi semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah juga stres kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini akan memiliki manfaat yang berarti secara teoritis dan secara praktis, Adapun manfaatnya yaitu sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan beban kerja dan stress kerja serta dampak yang terjadi. Penelitian ini juga berupaya memperkaya referensi pustaka yang dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lanjutan mengenai hubungan antara beban kerja dan stress kerja pada pegawai non aparatur sipil negara di dinas satuan polisi pamong praja, Kabupaten Langkat.

1.5.2. Manfaat Praktis

Secara Praktis, Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi organisasi untuk memahami bahwa beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres pada pegawai. Dengan temuan ini, organisasi dapat melakukan pembagian tugas yang lebih adil, memberikan dukungan dari atasan, meningkatkan komunikasi antarpegawai, serta menyediakan program seperti konseling atau pelatihan manajemen stres, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih nyaman, sehat, dan produktif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres berasal dari bahasa Latin *stingere*, yang berarti "keras" (*stricus*). Seiring waktu, istilah ini berkembang dari *straise*, *strest*, *stresce*, hingga menjadi *stress* seperti yang dikenal saat ini (Nasrudin, 2010). Menurut Manktelow (2007), stres adalah kondisi yang muncul ketika seseorang merasa tuntutan yang dihadapinya lebih besar daripada kemampuan sosial dan pribadi yang dimilikinya. Stres sering kali menjadi pengalaman negatif, tetapi bisa dihindari. Tingkat stres seseorang bergantung pada bagaimana ia memandang situasi dan kemampuannya dalam mengatasi tantangan tersebut.

Morgan dkk. (2012) menyebut stres sebagai kondisi internal yang bisa muncul akibat tuntutan fisik, seperti penyakit, aktivitas berat, suhu ekstrem, atau situasi yang sulit dikendalikan dan melebihi kapasitas seseorang untuk menghadapinya. Sementara itu, Hager (2012) menekankan bahwa stres bersifat sangat individual dan bisa berdampak buruk jika seseorang tidak memiliki keseimbangan antara daya tahan mental dan beban yang dirasakannya. Namun, tidak semua stres menyebabkan gangguan psikologis atau fisik.



Robbins & Judge (2017) mendefinisikan stres sebagai proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai reaksi terhadap tekanan lingkungan. Selye (2012) mengartikan stres kerja sebagai reaksi individu terhadap tekanan di lingkungan kerja, yang bisa memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan perilaku seseorang. Hamali (2016) juga mendefinisikan stress sebagai reaksi mental dan fisik terhadap tekanan dari lingkungan atau pekerjaan yang berlebihan, yang dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam beradaptasi.

Dalam penelitian ini, stres kerja didefinisikan sebagai kondisi tekanan fisik, mental, dan emosional yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau kemampuannya. Stres kerja dapat timbul karena berbagai faktor, seperti beban kerja yang berat, tekanan dari atasan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam mengatasinya.

2.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga mempengaruhi level stres diantara pegawai didalam organisasi tersebut. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

2. Faktor Organisasi

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peranan, dan tuntutan interpersonal. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan

membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan- tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan.

3. Faktor Pribadi

Faktor ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian pegawai. Seseorang yang memiliki masalah keluarga seperti kesulitan pernikahan, putusnya hubungan dekat dapat menciptakan stres pada pegawai yang tidak dapat ditinggalkan ketika mereka sampai ditempat kerja. Beberapa orang mengalami kesulitan dalam mengelola keuangan atau memiliki keinginan melebihi kapasitas pendapatan mereka. Permasalahan ekonomi atas sumber finansial yang berlebihan dapat menciptakan stres dan menyedot perhatian menjauh dari pekerjaan. Watak dasar atau kepribadian seseorang merupakan faktor individu yang signifikan mempengaruhi stres.

Ada dua faktor dari lingkungan individu yang menjadi sumber stress yaitu faktor pekerjaan dan faktor diluar pekerjaan.

1. Faktor-faktor Pekerjaan

Identifikasi sumber stress kerja diteliti oleh Wijoyo (2015) dan menghasilkan antara lain sumber stress berhubungan dengan:

- a. Tempat kerja, yakni tempat dimana seorang karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya terasa tidak nyaman seperti suhu ruangan kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin, ruangan kerja yang sempit, berisik, atau penerang yang kurang;
- b. Isi pekerjaan, yakni hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti batas

waktu kerja, beban kerja, tekanan waktu, kekompleksitas pekerjaan, pekerjaan yang menumpuk, pekerjaan baru yang belum dikenal merupakan juga bisa menjadi sumber stres.

- c. Syarat-syarat yang tidak mendukung pengembangan karirnya seperti karir tidak jelas, kenaikan pangkat tertahan, tidak dipromosikan, status kepegawaian yang tidak jelas, tidak mendapatkan reward merupakan hal-hal yang juga dapat menjadi stressor di tempat kerja;
- d. Hubungan interpersonal dalam bekerja, seperti hubungan yang tidak seimbang seperti atasan yang terlalu banyak menuntut, atasan yang menyebalkan, kurang apresiasi dari pimpinan, Keputusan atasan yang berubah-ubah, sikap kolog yang tidak enak, merasa tidak cocok dengan teman kerja, kurang terbuka antara atasan dan bawahan, bawahan yang memerlukan petunjuk setiap saat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin juga dapat menjadi sumber stres seseorang.

2. Faktor-faktor diluar pekerjaan

Terdapat beberapa faktor-faktor diluar pekerjaan yang berpotensi menjadi pemicu atau sumber stress Wijono (2015), seperti

a. Perubahan susunan struktur kehidupan

Dalam menghadapi perubahan dalam hidup, seseorang memerlukan penyesuaian diri untuk dapat melihat hubungan antara perkembangan diri dan perbedaan pandangan yang terjadi dari kehidupan pribadi yang tercermin dalam perubahan-perubahan kehidupan.

b. Dukungan Sosial yang diterima

Salah satu faktor di luar pekerjaan yang menjadi sumber stress yaitu minimnya dukungan sosial yang diterima seseorang. Dukungan sosial

merupakan salah satu cara komunikasi yang bersifat positif, karena berisi tentang perasaan suka, keyakinan, penghargaan, penerimaan diri, dukungan dan kepercayaan diri seseorang terhadap kepentingan orang lain Wijono (2015).

c. *Locus of Control*

Beberapa individu mempunyai keyakinan bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan kerja sekitar melalui apa yang mereka lakukan dan bagaimana mereka melakukannya. Individu yang memiliki *locus of control* internal akan menghadapi stress potensial, dengan cara mempelajari terlebih dahulu peristiwa-peristiwa yang dianggap berpotensi mengancam dirinya, kemudian menentukan sikap tertentu secara rasional dalam menghadapi stress kerja tersebut. Sedangkan, individu yang memiliki *locus of control* eksternal menganggap bahwa segala peristiwa yang terjadi di lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi dirinya. Dalam artian, sikap hidup yang di ambilnya dikendalikan oleh faktor lingkungan disekitarnya. Individu yang mempunyai perasaan cemas, mudah stress, depresi, neurosis, pekerjaan dan hidupnya selalu di tentukan oleh Nasib yang mengendalikan dirinya (Munandar, 2014).

d. Kepribadian Tipe A dan B

Setiap inidividu mempunyai ciri-ciri kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Menurut Friedman dan Rosenman dalam (Wijono, 2015) mengelompokkan kepribadian kedalam dua tipe yang berbeda, yaitu tipe A dan tipe B. kedua tipe kepribadian tersebut akan berbeda, dalam mengatasi perubahan yang terjadi di lingkunganya sekitarnya. Beberapa yang dapat dilihat dari dua tipe tersebut yakni individu mampu mengerjakan tugas dengan

cepat, mempunyai sikap kompetitif tinggi, ingin segera mencapai tujuan yang diinginkannya dengan cara apapun atau menyelesaikan tugas lebih cepat dari kurun waktu yang ditentukan, ingin meraih prestasi yang lebih baik, ambisius, agresif, mudah merasa stres, mudah tertekan, tergesa-gesa, mudah gelisah, sering mengalami ketegangan, dan berbicara dengan penuh semangat (explosive). Lawan dari tipe tersebut adalah kepribadian tipe B yang memiliki ciri-ciri rileks, tenang, tidak suka kesulitan, jarang menunjukkan kemarahan, menggunakan banyak waktunya untuk melakukan hobinya, tidak mudah stres, tidak mudah iri, bekerja terus menerus, memiliki banyak waktu, dan berbicara dengan nada suara pelan dan kecepatan kerjanya lamban.

e. Harga diri

Harga diri adalah seberapa besar penerimaan seseorang dan usaha untuk melakukan evaluasi terhadap diri sendiri atau bisa juga disebut dengan konsep diri. Apabila individu memiliki konsep diri yang positif, maka harga diri yang dimiliki juga tinggi sehingga akan dapat mengembangkan diri dalam menghadapi berbagai kondisi, situasi atau peristiwa yang mengganggu, menekan atau mengancam dirinya, dengan demikian, stress kerja yang dialami akan rendah. Sebaliknya, seseorang yang memiliki harga diri yang rendah dalam menghadapi berbagai kondisi, situasi atau peristiwa yang mengganggu, menekan atau mengancam dalam pekerjaannya, akan menjadikannya mengalami stres kerja yang tinggi karena rasa percaya dirinya rendah (Wijono, 2015).

f. Fleksibilitas dan kaku

Orang yang mempunyai kecenderungan yang fleksibel adalah orang yang

dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan atau tekanan-tekanan, karena lebih baik dalam melakukan kerjasama dengan orang lain dibandingkan dengan orang yang kaku (Wijono, 2015). Sedangkan, orang yang kaku adalah orang yang menunjukkan sikap tertutup pada sekitarnya, berorientasi pada hal-hal yang sifatnya umum, cenderung ingin kelihatan rapi, tidak toleran dan senang mengkritik orang lain, dan mudah mengalami tekanan- tekanan atau stres dalam pekerjaannya. Orang yang bersifat kaku saat menghadapi stres kerja akan mempunyai kecenderungan untuk memberikan respon:

- (1) Memberikan sangkalan atau menolak tekanan atau dapat juga tidak bereaksi terhadap tekanan peran yang diterimanya bahkan tidak mempedulikannya.
- (2) Memberikan penolakan terhadap orang yang menekan dirinya.
- (3) Menjadi semakin bergantung kepada atasannya apabila mendapatkan tekanan yang berkaitan dengan beban peran yang diterimanya, konflik yang muncul ataupun adanya ketidakjelasan peran dalam pekerjaannya.
- (4) Apabila mendapat tekanan, seorang yang kaku akan merespon keras, bekerja melebihi orang lain pada umumnya, peduli dengan pandangan orang lain dengan terus mencoba menyempurnakan tugas/menyelesaikan tugasnya sehingga memiliki nilai yang lebih dalam organisasi tempatnya bekerja.

g. Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi respons-respon individu terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan stres. Individu yang mempunyai kemampuan tinggi cenderung mempunyai pengendalian lebih terhadap kondisi, situasi atau

peristiwa yang menimbulkan stres daripada individu yang mempunyai kemampuan rendah dalam menghadapi stres (Wijono, 2015). Ada tiga alasan yang dikemukakan bahwa individu yang mempunyai kemampuan tinggi mungkin akan lebih baik caranya dalam menghadapi stres.

- (1) Dengan kemampuannya yang lebih tinggi dari orang lain, memungkinkan ia dapat mengerjakan tugas-tugasnya yang syarat dengan peran secara kuantitatif maupun kualitatif.
- (2) Orang yang mempunyai kemampuan yang tinggi ada kecenderungan mengetahui batas akhir kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Ia akan lebih mampu untuk menilai keberhasilannya dalam menghadapi situasi yang menyebabkan stres dibandingkan orang yang mempunyai kemampuan rendah.
- (3) Orang yang mempunyai kemampuan tinggi dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pengendalian diri yang lebih terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan stres kerja dibandingkan dengan orang yang mempunyai kemampuan yang lebih rendah dalam memberi respons terhadap stres kerja (Wijono, 2015).

2.1.3 Aspek – aspek Stres Kerja

Sebagaimana diketahui bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja dalam organisasi perusahaan merupakan gejala yang penting diamati sejak timbulnya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan (Marliani, 2015). Stres kerja memiliki akibat, baik fisik maupun mental terhadap dinamika perilaku seseorang tergantung bagaimana ia menghadapi atau merespons kondisi yang menimbulkan stres itu sendiri. Akibat stres ini bermacam-macam. Ada akibat positif, yang dapat

memotivasi seseorang, merangsang kreativitas, mendorong untuk tekun bekerja, atau bahkan dapat memberikan inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Namun banyak pula yang berakibat negatif, yang merusak dan berbahaya (Triatna, 2015). Dengan demikian stres dapat menimbulkan dampak atau konsekuensi dalam aspek psikologi, jasmaniah, perilaku dan lingkungan (Triatna, 2015).

1. Aspek psikologis (kecenderungan gampang marah, frustrasi, cemas, agresif, gugup, panik, kebosanan, apatis, depresi, tidak bergairah, hilang percaya diri).
2. Aspek jasmaniah (perubahan hormonal, tekanan darah tinggi, denyut jantung meningkat, sulit bernafas, gangguan pencernaan, gangguan saraf).
3. Aspek perilaku (kurang mampu membuat keputusan, mudah lupa, sensitive, pasif, kurang bertanggung jawab).
4. rumah tangga yang kurang harmonis, lingkungan pekerjaan yang kurang produktif, masyarakat yang tidak tentram).

Menurut Robbins & Judge (2017) seseorang yang mengalami stress dalam bekerja meliputi tiga aspek, yaitu

1. Fisiologis, merupakan perubahan di dalam metabolisme tubuh berupa meningkatnya detak jantung, gangguan pernafasan, tekanan darah, otot kaku hingga masalah pada sistem pencernaan.
2. Psikologis, merupakan masalah kesehatan mental seseorang seperti adanya ketidakpuasan dengan masalah pekerjaan, merasa tegang dan tertekan dalam bekerja, cemas dalam mengerjakan tugas, mudah tersinggung, merasa bosan dalam lingkungan bekerja, dan melakukan tindakan lainnya.
3. Perilaku, merupakan perubahan dalam kinerja, contohnya seperti menjadi malas bekerja, mudah berperilaku agresif, perubahan produktivitas, hingga mengkonsumsi barang-barang terlarang.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stress kerja ialah suatu kondisi perasaan tertekan akibat tugas pekerjaan yang melampaui kemampuan seseorang. Sehingga dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan serta berakibat pada terganggunya fisik dan psikis seseorang.

2.1.4. Dimensi Stres kerja

Adanya dimensi stress kerja ini berdasarkan alat ukur yang digunakan yaitu alat ukur HSE-WRSS yang sebelumnya dirancang oleh badan yang bertanggung jawan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di Inggris, Health & Safety Executive (Cousins dan lain-lain., 2004) . Kemudian diadaptasi oleh Grasiawaty dan Handayani (2020).

- 1 Tuntutan, terkait bagaimana mengatasi kesulitan individu seperti beban kerja pola kerja dan lingkungan kerja dan
- 2 Kontrol, terhadap seberapa banyak individu mengekspresikan cara mereka melakukan pekerjaan mereka.
- 3 Dukungan manajerial, terkait dengan sejauh mana atasan memberikan dukungan kepada individu terkait dengan pekerjaan mereka;
- 4 Dukungan rekan kerja, terkait dengan sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan kepada individu terkait dengan pekerjaan mereka;
- 5 Hubungan, terkait dengan hubungan yang ada dalam organisasi, baik antara rekan kerja maupun dengan atasan; dan
- 6 Peran, terkait dengan bagaimana individu memahami tanggung jawab pekerjaan mereka
- 7 Perubahan, terkait dengan bagaimana organisasi mengelola perubahan yang terjadi didalam organisasi

2.2 Beban Kerja

2.2.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tanggung jawab yang secara otomatis dimiliki oleh seseorang ketika menjalankan pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat beban kerja yang berbeda, tergantung pada jenis pekerjaan dan jabatan yang dipegang. Semakin tinggi tanggung jawab seseorang, semakin besar pula beban kerja yang harus ditanggung.

Menurut Johari (2018), beban kerja mencakup semua aktivitas yang dilakukan karyawan, termasuk waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, Yunarsi dan Suwatno dalam Priyanto (2018) menjelaskan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam periode tertentu untuk menilai efisiensi dan efektivitas kerja. Kasmir (2019) mengartikan beban kerja sebagai perbandingan antara waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan waktu standar yang tersedia. Sedangkan menurut Munandar dalam Harini (2018), beban kerja adalah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah merujuk pada jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat diukur berdasarkan jumlah tugas yang diberikan, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, serta kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pegawai. Semakin tinggi jumlah tugas dan semakin singkat waktu penyelesaiannya, maka beban kerja dianggap semakin berat.

2.2.2. Faktor – Faktor Beban Kerja

Harini (2018) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor eksternal, Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

- a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja , waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja meliputi kerja fisik, lingkungan kerja bilogis dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal

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

Menurut Gibson dalam (Chandra dan Adriansyah, 2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. *Time Pressure* / Tekanan Waktu

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan

motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau Jam Kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity / Role Conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

4. *Information overload* / Informasi berlebih

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

5. *Temperature extremes / Heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

6. *Repetitive action / Tindakan berulang*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan computer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada

7. Tanggung jawab

Setiap tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.3. Aspek – aspek Beban Kerja

Aspek beban kerja yang dijelaskan Gawron (2008) adalah :

1. Beban waktu yaitu mencerminkan jumlah waktu yang digunakan individu dalam melakukan persiapan, pelaksanaan, dan pengecekan pekerjaannya.
2. Beban pikiran yaitu menggambarkan upaya mental (pikiran) yang dibutuhkan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan teliti, mengingat informasi, pengambilan keputusan dengan baik.
3. Beban psikologis yaitu menggambarkan beban psikologis individu seperti

rasa lelah, cemas dan putus asa dalam melaksanakan pekerjaan.

Aspek-Aspek beban kerja Apriani dkk, 2013 terdiri dari:

1. Aspek tugas-tugas, tugas yang dikerjakan apakah sesuai dengan kemampuan kompetensi dasar yang dimiliki karyawan. Apabila tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut maka akan kesulitan dalam mengerjakan tugas.
2. Aspek seorang atau sekelompok orang mengerjakan tugas-tugas, apakah dalam mengerjakan tugas mendapatkan dukungan dan fasilitas dari lingkungan dengan baik. Apabila mendapatkan dukungan, maka akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja.
3. Aspek waktu, apakah waktu diberikan dalam menyelesaikan tugas, sesuai dengan bobot pekerjaannya. Apabila adanya ketidaksesuaian antara waktu yang diberikan dengan bobot pekerjaan maka karyawan tersebut akan mengalami stress kerja
4. Aspek keadaan atau kondisi normal, tugas yang dibebankan kepada karyawan apakah sudah sesuai dengan prosedur kerja.

a. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja

Stres adalah kondisi yang terjadi ketika seseorang menghadapi tantangan, tekanan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkannya, namun hasilnya tidak pasti dan sangat penting baginya. Dalam lingkungan kerja, ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres, seperti konflik, keterasingan, beban kerja, kondisi kerja, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi. Menurut Aamodt (2015), ada empat penyebab utama stres kerja, yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, ketegangan dan kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya hubungan antar rekan kerja. Beban kerja yang

tinggi sering kali menjadi salah satu penyebab utama stres di tempat kerja. Stres kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Jika seorang karyawan merasa bebannya terlalu berat, ia bisa mengalami kesulitan dalam berpikir dan kesehatannya bisa terganggu. Jika stres berlangsung dalam waktu lama, hal ini dapat merugikan perusahaan karena menurunkan produktivitas karyawan. Stres adalah bagian dari kehidupan sehari-hari yang muncul sebagai respons alami terhadap kesibukan dan meningkatnya beban kerja. Sulastri dan Onsardi (2020) menggambarkan stres sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Sementara itu, Maharani dan Budianto (2019) menjelaskan bahwa stres terjadi ketika seseorang menghadapi beban kerja yang tidak mampu ia tangani, sehingga tubuhnya bereaksi dengan ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan sama-sama bisa menyebabkan stres. Jika seseorang diberikan terlalu banyak tugas dalam waktu singkat, ia bisa mengalami stres karena tekanan yang berlebihan. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu sedikit, hal ini juga bisa memicu stres akibat rasa bosan dan kurangnya tantangan dalam pekerjaan. Pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang dapat membuat seseorang kehilangan fokus, merasa jenuh, dan bahkan berisiko mengalami gangguan psikologis. Jika perhatian terhadap pekerjaan berkurang, hal ini bisa menjadi faktor yang berbahaya bagi pekerja.

Sejalan dengan hal tersebut penelitian tentang “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada karyawan divisi Produksi PT.X. Berdasarkan hasil penelitian ini, hasilnya membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, hal ini dapat dilihat pada bagian hasil yang menunjukkan bahwa nilai sig yang diperoleh adalah 0,000 (sig <

0.05). Nilai koefisien korelasi yang di peroleh adalah sebesar 0,669, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan kuat dan bersifat positif dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan, dan sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang diterima, maka stres kerja yang dirasakan juga akan semakin rendah. Nilai koefisien determinasi yang didapat adalah sebesar 0,447 atau 44,7%, berarti beban kerja memberikan pengaruh atau sumbangan efektif sebesar 44,7% terhadap stres kerja. Dari hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan divisi produksi PT. X.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa subjek dengan tingkat stres kerja terbanyak ada pada kategori sedang, yaitu berjumlah 44 orang dengan presentase 64,70%. Pada variabel beban kerja juga menunjukkan subjek dengan tingkat beban kerja terbanyak ada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 44 orang dengan presentase 64,706%. Ini membuktikan bahwa beban kerja searah dengan stres kerja, temuan tersebut mendukung hasil uji hipotesis sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan positif, yang berarti semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja juga akan semakin tinggi.

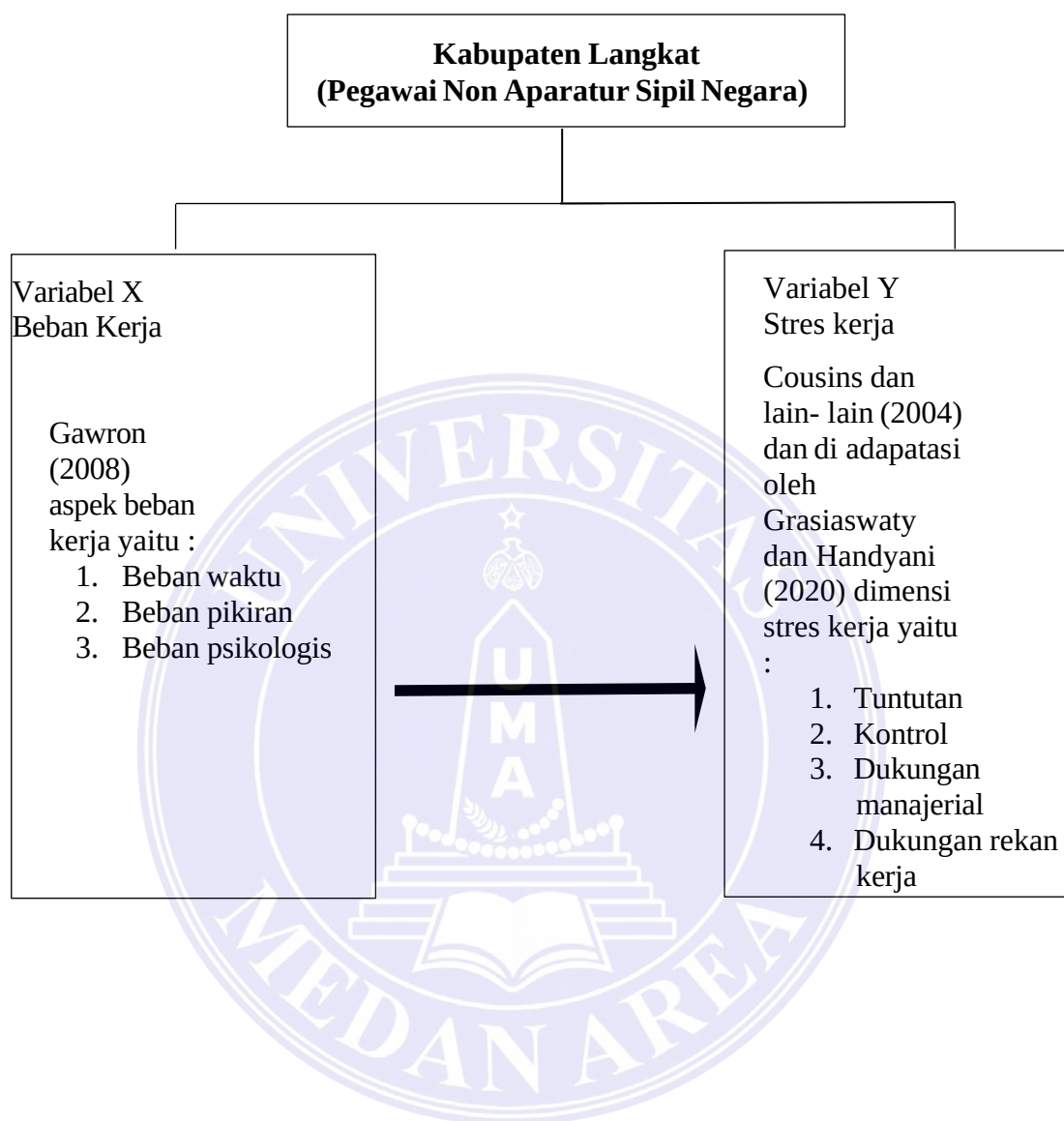
Seperti penelitian dari Safitri (2020) yang mengungkap hubungan beban kerja dengan stress pada guru. Lebih lanjut, penelitian tersebut menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan, baik yang berasal dari dalam atau luar pekerjaan, tuntutan tugas yang terlalu banyak, mampu menyebabkan individu merasakan stres kerja, hal ini dikarenakan oleh timbulnya persepsi bahwa beban kerjanya

bertambah meningkat. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Sari dan Rayni (2020) yang menemukan adanya hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan ketersediaan jumlah perawat akan memicu timbulnya stres kerja.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Hety Umriyani Safitri (2020) didapatkan hasil beban kerja dengan stres kerja yakni nilai korelasi sebesar 0,444 nilai Sig sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan korelasi yang sedang atau cukup artinya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan pada guru SMP Negeri 8 Samarinda.

Penelitian juga pernah dilakukan oleh Muhbar (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara tingkat stres dengan beban kerja guru disekolah luar biasa. Ancaman stres kerja dapat berasal dari beban kerja yang beban kerjanya berat dan tuntutan kerja yang berlebihan (Rice, 2005). Sedangkan Mangkunegara (2008) Penyebab stres kerja adalah beban kerja yang terasa sangat berat dan waktu kerja yang sedikit.

b. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

NO	URAIAN	KETERANGAN
1	Lokasi penelitian	Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Langkat
2	Wilayah Administratif	Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera utara
3	Periode Penelitian	Juli 2025 – Agustus 2025
4	Waktu Pengumpulan Data	4 Agustus 2025 – 25 Agustus
5	Subjek Penelitian	Pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Non-ASN) di Dinas Satpol PP Kabupaten Langkat
6	Jumlah Subjek Penelitian	19 Responden
7	Teknik Pengumpulan data	Penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Langkat yang berlokasi di wilayah administratif Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu dari bulan Juli sampai dengan Agustus 2025. Adapun pengambilan data dilakukan secara khusus pada tanggal 04 Agustus 2025 hingga 25 Agustus 2025 melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Non-ASN) yang menjadi subjek penelitian. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 19 orang, dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner daring melalui Google Form. Format ini disusun untuk memberikan kejelasan mengenai aspek lokasi dan waktu penelitian secara sistematis dan terstruktur sesuai standar penulisan ilmiah.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala penelitian Stres kerja dan beban kerja yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Sedangkan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi Computer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 20 dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.3. Metodologi Penelitian

3.3.1. Tipe Penelitian

Pada penelitian ini akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang dimana menurut Azwar (2015) penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang berorientasi pada pengukuran, Dimana data yang dikumpulkan berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Sedangkan menurut Creswell (2014) Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori secara objektif dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan instrumen penelitian sehingga menghasilkan data yang berbentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan prosedur statistik.

3.3.2. Identifikasi Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, proses identifikasi variabel merupakan langkah awal yang sangat penting untuk Menyusun arah penelitian, menyusun instrument, dan menentukan teknik analisis data. Menurut Azwar (2015), variabel merupakan segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam suatu penelitian dan memiliki variasi nilai. Adapun variabel didalam peneliian yang dilaksanakan oleh peneliti yaitu :

1. Variabel Tergantung (Y) : Stres Kerja
2. Variabel Bebas (X) : Beban Kerja

3.4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi dari operasional setiap variabel dalam penelitian ini, akan dijelaskan secara satu-persatu sebagai berikut:

1. Stres kerja

Dalam penelitian ini diartikan sebagai kondisi tekanan psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya. Secara operasional, stres kerja diukur melalui tujuh dimensi, yaitu tuntutan, yang berkaitan dengan beban, pola, dan lingkungan kerja; kontrol, yang menunjukkan kebebasan individu dalam menentukan cara bekerja; dukungan manajerial dan dukungan rekan kerja, yang mencerminkan sejauh mana individu memperoleh dukungan dari atasan dan rekan kerja; hubungan, yang menggambarkan kualitas interaksi dan komunikasi di tempat kerja; peran, yang berkaitan

dengan pemahaman individu terhadap tanggung jawab dan kejelasan tugas; serta perubahan, yang menunjukkan bagaimana organisasi mengelola dan mengomunikasikan perubahan kepada karyawan.

2. Beban kerja

Beban kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai sejauh mana tuntutan pekerjaan memerlukan upaya waktu, pikiran, dan kondisi psikologis individu dalam menyelesaikan tugasnya. Secara operasional, beban kerja diukur melalui tiga aspek, yaitu: beban waktu, yang menggambarkan jumlah waktu yang dibutuhkan individu dalam mempersiapkan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaannya; beban pikiran, yang mencerminkan tingkat usaha mental yang diperlukan untuk berpikir, mengingat informasi, dan mengambil keputusan secara tepat; serta beban psikologis, yang menunjukkan tekanan emosional yang dirasakan individu seperti kelelahan, kecemasan, dan rasa putus asa saat melaksanakan pekerjaan.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek atau individu yang menjadi fokus penelitian. Populasi dibatasi sebagai jumlah subjek yang memiliki sifat atau karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Creswell, 2020). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah Pegawai non aparatur sipil negara di Kabupaten Langkat yang berjumlah 19 pegawai.

3.5.2. Sampel

Menurut Creswell (2020), sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang dipilih untuk diteliti, yang mewakili karakteristik atau sifat tertentu dari populasi tersebut. Memilih sampel yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih besar.

Sampel harus memiliki setidaknya satu sifat yang sama dengan populasi untuk menghasilkan data yang valid dan reliabel, hasil penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasi kepada seluruh populasi.

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil menggunakan Teknik Total sampling. Teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2016), total sampling digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, teknik ini memastikan bahwa semua individu dalam populasi terwakili dalam penelitian, sehingga hasilnya dapat menggambarkan kondisi populasi secara akurat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel penelitian yang berjumlah 19 Pegawai non aparatur sipil negara di Kabupaten Langkat

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut Suryabrata, S. (2008), menjelaskan bahwa skala adalah alat ukur yang di rancang untuk memberikan angka atau skor terhadap sesuatu atribut atau konstruk psikologis, yang dinyatakan melalui indikator-indikator perilaku. Skala ini biasanya berbentuk daftar pernyataan atau pertanyaan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan keadaan atau perasaannya.. Metode ini sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau perilaku inidividu dalam kontesk tertentu.

1. Skala stress kerja

Skala Stres Kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan alat ukur yang

digunakan untuk penelitian stres kerja adalah alat ukur HSE-WRSS yang sebelumnya telah diadaptasi oleh Grasiawaty dan Handayani (2020). Alat ini awalnya dirancang oleh badan yang bertanggung jawab terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di Inggris, Health & Safety Executive (Cousins dan lain-lain, 2004). Dalam penelitian ini, proses adaptasi dipandu oleh pedoman (Beaton dan lain-lain 2000). HSE-WRSS mengukur stres kerja pada lima dimensi, meliputi tuntutan, kontrol, dukungan manajerial, dukungan rekan kerja, dan hubungan.

2. Skala beban kerja

Skala beban kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek beban kerja yang dikemukakan oleh Gawron 2008 yaitu: Beban waktu, Beban pikiran, dan Beban psikologis.

Skala ini disusun berdasarkan skala likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk Favourable dan Unfavourable. Kriteria penilaian untuk pernyataan favourable berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). 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). Dan juga skala ini disusun berdasarkan skala semantik diferensial adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui makna atau sikap seseorang terhadap suatu objek, konsep, atau pengalaman. kala ini menggunakan pasangan kata yang

saling berlawanan (misalnya: “baik – buruk”, “mudah – sulit”) yang diletakkan di dua ujung garis dengan skala 5 atau 7 poin di antaranya. Responden diminta memilih titik pada garis tersebut yang paling menggambarkan perasaannya terhadap objek tertentu. Setiap pasangan kata mencerminkan aspek berbeda, seperti evaluasi, kekuatan, atau aktivitas. Dalam praktiknya, skala ini dapat digunakan untuk menilai pengalaman kerja, sikap terhadap organisasi, persepsi terhadap stres kerja, dan sebagainya. Contohnya, untuk menilai persepsi terhadap stres kerja, responden dapat diberikan pernyataan seperti “Saya memiliki waktu istirahat yang cukup” dengan kutub penilaian “Cukup – Tidak cukup” dan diminta memilih angka pada rentang skala 1 sampai 7 yang paling mencerminkan perasaan mereka. Penggunaan skala ini membantu peneliti mengidentifikasi persepsi individu secara lebih mendetail, tanpa harus lebih mendetail, tanpa harus langsung menanyakan sikap secara eksplisit.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Ari Kunto Wibowo (2013) menjelaskan bahwa validitas diartikan sebagai Tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Jika instrument tidak valid maka data yang diperoleh tidak dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis secara akurat. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh penulis. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen yaitu menggunakan uji *Corrected Aitem-Total Correlation*. Menurut Azwar (2010) menyatakan bahwa koefisien validitas aitem minimal mencapai 0,30 yang perhitungannya menggunakan *Statistical Packages For Social Sciences* (SPSS) versi 20.

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengumpulan data menghasilkan hasil yang konsisten apabila pengukuran yang dilakukan berulang kali. Instrument yang reliabel akan memberikan hasil yang stabil dan tidak berubah-ubah secara signifikan meskipun digunakan dalam waktu berbeda atau oleh orang berbeda, selama kondisi pengukuran tetap sama. Hasil pengukuran dapat dipercaya jika diperoleh hasil yang relatif sama dengan melakukan pengukuran terhadap kelompok yang sama beberapa kali, selama aspek objek pengukuran tidak berubah (Azwar, 2012). Analisis reliabilitas skala menggunakan metode *Alpha Cronbach's*.

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Ari Kunto Wibowo (2013) Analisis data adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh peneliti untuk mengubah data mentah menjadi bentuk yang lebih dipahami dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan Keputusan serta penarikan kesimpulan peneliti. Analisis data memungkinkan peneliti untuk menemukan pola, hubungan, dan tren yang tersembunyi dalam data, sehingga memberikan Gambaran yang jelas mengenai fenomena yang diteliti

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik nonparametrik dengan menggunakan korelasi Spearman's rho. Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah subjek penelitian relatif kecil, yaitu sebanyak 19 orang, serta data yang diperoleh tidak mensyaratkan harus berdistribusi normal. Menurut Sugiyono (2018), korelasi Spearman's rho digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang datanya berskala ordinal atau tidak memenuhi asumsi normalitas, sehingga teknik ini dianggap tepat untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja.

3.8.1. Persiapan Administrasi

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai non aparatur sipil negara Kabupaten Langkat, dalam pelaksanaannya peneliti menyiapkan surat izin permohonan penelitian yang dikirimkan kepada Dekan Fakultas Psikologi dan surat balasan tersebut akan diberikan kepada pihak Dinas Satuan Polisi Pamong Praja.

3.8.2. Persiapan Alat Ukur

Peneliti melakukan penelitian di kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Langkat dengan memberikan skala psikologis dari aspek beban kerja dan aspek stres kerja yang akan diberikan kepada seluruh Pegawai Non Aparatur Sipil Negara Kabupaten Langkat secara online melalui google form. Hasil jawaban atau data yang diperoleh akan dimasukkan ke Excel dan diolah datanya dengan SPSS.

Persiapan yang dimaksud di sini adalah mempersiapkan alat ukur untuk penelitian, dimulai dengan penyusunan skala. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala, yang berfokus pada pengukuran beban kerja. Skala yang digunakan didasarkan pada skala likert. Skala likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset. Bentuk skala likert terdiri dari Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun dalam dua bentuk yaitu *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung).

A. Skala Beban Kerja

Penyusunan skala beban kerja dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek beban kerja yang berdasarkan pada teori yang diungkapkan oleh Gawron (2008). Aspek-aspek tersebut meliputi aspek beban waktu, beban pikiran dan beban psikologis.

Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Beban Kerja

NO	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
1	Beban waktu	Tenggat Waktu	1,2	3,4	12
		Bekerja Lembur	5,6	7,8	
		Tugas Mendadak	9,10	11,12	
2	Beban Pikiran	Melakukan pekerjaan teliti	13,14	15,16	8
		Pengambilan keputusan	17,18	19,20	
3	Beban Psikologis	Rasa lelah	21,22	23,24	12
		Kecemasan	25,26	27,28	
		Rasa takut akan kegagalan	29,30	31,32	
	total				32

B. Skala Stres Kerja

Skala Stres Kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan alat ukur yang digunakan untuk penelitian stres kerja adalah alat ukur HSE- WRSS yang sebelumnya telah diadaptasi oleh Grasiawaty dan Handayani (2004). Alat ini awalnya dirancang oleh badan yang bertanggung jawab terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di Inggris, Health & Safety Executive (Cousins dan lain-lain, 2004). Dalam penelitian ini, proses adaptasi dipandu oleh pedoman (Beaton dan lain-lain 2000). HSE-WRSS mengukur stres kerja pada lima dimensi, meliputi tuntutan, kontrol, dukungan manajerial, dukungan rekan kerja, dan hubungan.

Tabel 3.3 Distribusi Aitem Skala Beban Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah valid
1	Demands	Saya merasa ditekan oleh waktu kerja tidak sesuai dengan beban kerja	1	
		Saya merasa tertekan dengan waktu kerja yang terlalu lama	2	
		Saya mendapat tenggat waktu kerja yang tidak mungkin di capai	3	
		Pekerjaan menuntut saya bekerja dengan ritme yang cepat	4	
		Pekerjaan saya menuntut untuk dapat diselesaikan dengan intensitas tinggi	5	
		Saya merasa tidak dapat beristirahat dengan cukup	6	

		Saya harus mengabaikan beberapa tugas karena memiliki terlalu banyak tugas lain yang harus saya lakukan	7	
		Pegawai dari berbagai divisi menuntut saya melakukan berbagai pekerjaan yang sulit dilakukan dalam satu waktu	8	
2	Control	Saya punya wewenang memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan saya	10	
		Saya mempunyai kuasa untuk menentukan cepat lambatnya pekerjaan saya	11	
		Saya mempunyai kewenangan menentukan bagaimana dengan cara apa saya bekerja	12	
		Saya memiliki waktu yang fleksibel	13	
3	Managerial support	Atasan mendukung pekerjaan saya	14	
		Saya diberi umpan balik yang berguna untuk pekerjaan saya	15	
		Saya dapat mempercayai atasan saya untuk membantu saya mengatasi masalah pekerjaan	16	
		Saya dapat berbicara dengan atasan jika ada yang membuat kesal atau mengganggu dalam pekerjaan	17	
		Saya didukung saat menjalankan pekerjaan yang menuntut emosi	18	

4	Colleague Support	Jika pekerjaan saya semakin sulit rekan-rekan kerja akan membantu saya	19	
		Saya mendapat bantuan dan dukungan yang saya butuhkan dari rekan kerja saya	20	
		Saya di hargai oleh rekan kerja saya	21	
		Rekan- rekan kerja saya bersedia untuk mendengarkan terkait masalah pekerjaan saya	22	
5	Relationship	Ada gesekan atau kemarahan antara rekan di tempat kerja	23	
		Saya mengalami pelecehan berbentuk kata-kata atau tingkah laku yang buruk di tempat kerja	24	
		Saya mengalami bullying di tempat kerja	25	
		Hubungan antar personal ditempat kerja terasa dibuat-buat/tidak alami	26	
6	Role	Saya paham dengan apa yang diharapkan dari saya di tempat kerja	27	
		Saya paham tujuan dan sasaran departemen saya	28	
		Saya tahu bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya	29	
		Saya paham akan tugas dan tanggung jawab saya	30	

		Saya memahami bagaimana pekerjaan saya sesuai dengan tujuan keseluruhan organisasi	31	
7	Change	Ketika terjadi perubahan di tempat kerja, staff turut diajak bicara mengenai perubahan tersebut	32	
		Saya memiliki peluang yang cukup untuk bertanya kepada atasan tentang perubahan-perubahan	33	
		Ketika perubahan dibuat, saya paham bagaimana perubahan tersebut akan di aplikasikan di tempat kerja saya	34	
	Total			34

3.9.3 . Pelaksanaan Penelitian

Langkah awal yang peneliti lakukan ialah peneliti memberikan surat dengan nomor : 2744/FPSI/01.10/VII/2025 kepada sekretaris Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Langkat pada tanggal 28 Juli 2025 perihal izin mengadakan penelitian Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Langkat. Pada tanggal 04 – 05 Agustus peneliti datang ke Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupateng Langkat untuk melakukan penelitian hingga tanggal 25 Agustus 2025. Adapun subjek yang di teliti dalam penelitian ini adalah Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja yang berjumlah 19 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Pegawai Non Aparatur Sipil Negara yang berada di dinas terkait di kabupaten langkat secara online dalam bentuk *google form*.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai Non Aparatur Sipil Negara di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Langkat. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja, maka semakin rendah tingkat stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mengelola dan menurunkan tingkat stres kerja pegawai Non-ASN.

5.2 Saran

1. Bagi pegawai Non-ASN Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Langkat dan Instansi juga disarankan untuk meningkatkan dukungan manajerial, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif, penghargaan atas kinerja pegawai, serta membuka ruang komunikasi yang lebih terbuka antara atasan dan bawahan. Program pelatihan manajemen stres, konseling kerja, serta kegiatan yang dapat meningkatkan kebersamaan dan dukungan sosial

antarpegawai juga perlu dipertimbangkan sebagai upaya preventif dalam menurunkan tingkat stres kerja. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis pegawai dapat terjaga dan kinerja organisasi dapat meningkat secara optimal.

2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan jumlah subjek yang lebih besar dan melibatkan lebih dari satu instansi agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi stres kerja, seperti dukungan sosial, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, serta status kepegawaian. Selain itu, penggunaan metode campuran (mixed methods) dengan mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika beban kerja dan stres kerja. Wawancara mendalam atau observasi langsung dapat membantu mengungkap pengalaman subjektif pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam konteks pegawai Non-ASN di instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Soesna Abigail, H. S. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Azwar. S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Budiasa,
- I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* . In I. K. Budiasa, *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Pp. 21-36).
- Afilia.R. B. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pnm Mekaar Kc Semarang Utara. *Jurnal Ekonomika, Bisnis Dan Teknologi (Ebistek)*, Volume 6, 1-9.
- Daft, R. L. (2010) *Organization Theory And Design*. In R. L. Daft, & E. G. Rob Ellington (Ed.), *Organization Theory And Design (10th Edition Ed.)*. Joe Sabatino, S4 Carlisle Publishing Service.
- Amruddin, R. P. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantatif*. In R. P. Dr. Amruddin, & M. Dr. Fatma Sukmawati (Ed.), *Metodologi Penelitian Kuantatif*.
- Chandra.W.M. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (Lppi).
- Chandra,W. M. (2017). *Perilaku Organisasi*. In M. Dr. H. Chandra Wijaya, & M. Nasrul Syakur Chaniago (Ed.), *Perilaku Organisasi* (Pp. 275- 295).
- Izzati Anugerah Umi, M. P. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. In M. P. Dr. Umi Anugerah Izzati, *Psikologi Industri & Organisasi* (Pp. 56-66).
- Sutrisno Edi, N. K. (2023). Deteksi Stres Kerja Pada Pegawai Dan Manajemen Stres Dikaitkan Dengan Strategi Kopinh Individu Dan Peran Organisasi. *Managment Business Innovation Conference 2023*, 605-619.
- Eni Mahawati, I. Y. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. (R. Watrionthos, Ed.) Fauziah, Y. I. (2020, April). Pelaksanaan Pengawasan Inspektorat Daerah Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 143-149. Doi:10.33087/Jmas.V5i1.162
- Frederick J Gravetter, L.-A. B. (2017). *Research Methods For The Behavioral Sciences*. In L.-A. B. Frederick J Gravetter, & T. Williams-Gryaer (Ed.), *Research Methods For The Behavioral Sciences*.
- Geofakta Razali, A. S. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*. In A. S. Geofakta Razali, & S. Bahri (Ed.), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*.
- Hardani, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. In N. H. Hardani, & A. Husnu Abadi (Ed.), *Metode Penelitian Kualitatif &*

Kuantitatif (Pp. 235-308)

- Hartini, Muhammad Ramaditya, Rudy Irwansyah, Debi Eka Putri, Indi Ramadhani, Wijiharta, Ahmad Barizki, Fifit Firmadani, Febrianty, Suandi, Andre Julius, Astadi Pangarso, Dewa Gede Setiawan, Dian Indiyati, Eko Sudarmanto, Roymon Panjaitan, Ambar Sri, Nurul. (2021). *Perilaku Organisasi*. In E. Kembauw (Ed.), *Perilaku Organisasi* (Pp. 55-63).
- Apriana, M. E. (2021, Januari 31). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1-19.
- Sandhiartha Bayu, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur . *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, 1899-1920 .
Doi: <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I05.P13>
- John W. Creswell, J. D. (2018). *Research Design Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. In J. D. John W. Creswell, & H. S. Chelsea Neve (Ed.), *Research Design Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (Fifth Edition Ed.). Los Angeles, United States Of America.: Sage Publications, Inc.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational Theory, Design, And Change*. In G. R. Jones, & B. M. Sally Sagan (Ed.), *Organizational Theory, Design, And Change*. Usa: Pearson Education, Inc., 2013.
- Kumar, Ranjit (2011). *Research Methodology: A Step-By-Step Guide For Beginners*. Singapura : Sage, 2011
- Luthans, F. (N.D.). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. In F. Luthans, *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach* (12th Edition Ed.). New York: Mcgraw-Hill/Irwin, A Business Unit Of The Mcgraw-Hill Companies, Inc., 1221.
- Malik Abdul Rohman, R. M. (2021, April). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume2 No 1, 1-22.
- Bernhard Tewal, S. D. (2017). *Perilaku Organisasi*. In S. D. Prof. Dr. Bernhard Tewal, *Perilaku Organisasi* (Pp. 137-146). Manado: Cv. Patra Media Grafindo Bandung. Retrieved 2017
- Qori Setyo Ningrat, O. P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja . *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 9 Nomor 3, 99-108.
- Retno, J. S. (2022, Desember). Analisis Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja, Dan

Kepuasan Kerja Pada Turnover Intention (Studi Pada Pt. Formosa Bag Indonesia). *Dinamika Sosial Budaya*, Vol.24, 773-784. Retrieved From [Https://Journals.Usm.Ac.Id/Index.Php/Jdsb](https://Journals.Usm.Ac.Id/Index.Php/Jdsb)

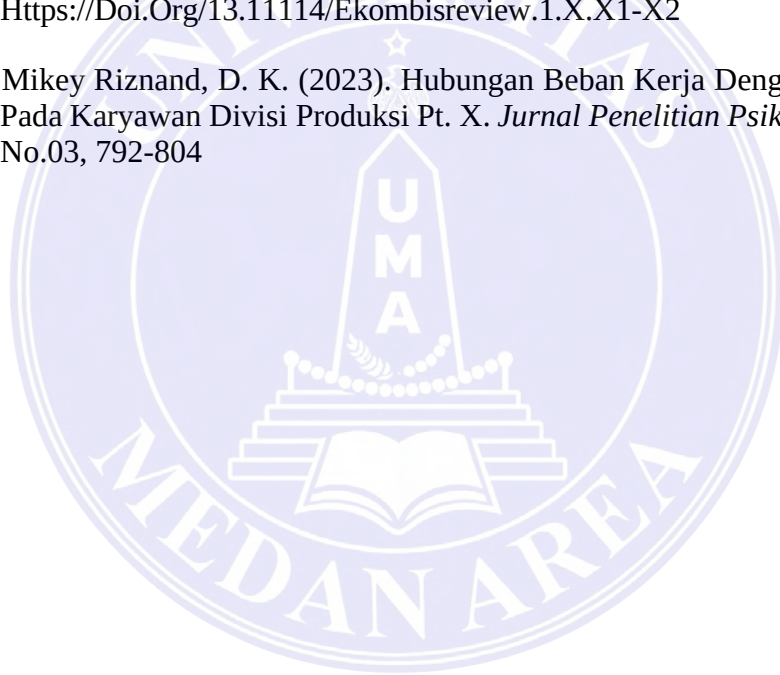
Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja . *Psikoborneo*, Vol 8, 174-179.

Siti Nur Aini Hidayati, O. P. (2021). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Produksi Pt. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 84-93.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Welly Hartono, M. K. (2020, Juli 31). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ekombis Review- Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 205-214. Doi: [Https://Doi.Org/13.11114/Ekombisreview.1.X.X1-X2](https://doi.org/10.11114/ekombisreview.1.X.X1-X2)

Winno Mikey Riznand, D. K. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi Pt. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 10, No.03, 792-804





LAMPIRAN



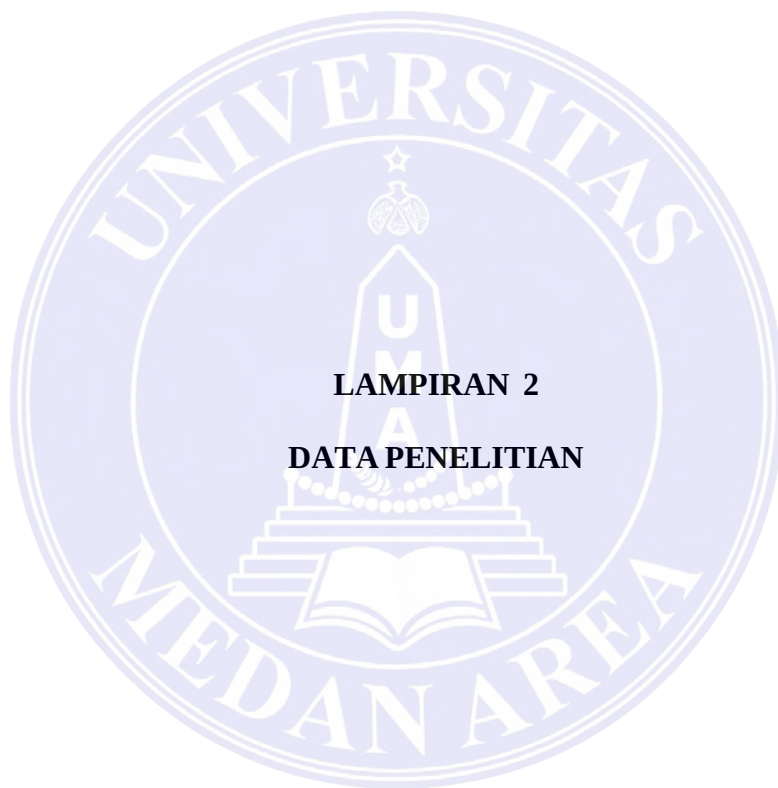
LAMPIRAN 1
ALAT UKUR PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meski waktu yang diberikan singkat				
2	Waktu yang sangat singkat membuat saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
3	Saya jarang merasa terburu-buru saat menyelesaikan tugas pekerjaan				
4	Saya sering bekerja dengan tergesa-gesa karena deadline kerja				
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa menambah jam kerja				
6	Saya sering harus lembur karena pekerjaan tidak selesai dalam jam kerja				
7	Tempat kerja saya tidak sering menuntut bekerja lembur				
8	Tempat kerja saya sering menuntut untuk bekerja lembur				
9	Saya jarang menerima tugas secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan sebelumnya				
10	Saya sering mendapatkan tugas secara tiba-tiba di pekerjaan				
11	Saya tidak mudah panik saat menghadapi tugas mendadak				
12	Saya merasa tetap tenang meskipun diberi tugas secara mendadak				
13	Saya tetap fokus saat bekerja sehingga tidak perlu terlalu mengecek ulang pekerjaan				
14	Saya menyadari bahwa saya sering melewatkan bagian penting dalam pekerjaan saya				
15	Saya jarang mengulang pekerjaan karena saya dapat teliti dalam bekerja				
16	Saat bekerja saya sering harus mengulang karena kurang teliti				
17	Saya yakin saat harus menentukan pilihan saya dalam tugas yang diberikan				
18	Saya sering merasa takut membuat kesalahan saat menentukan pilihan saya dalam tugas yang diberikan				
19	Saya dapat mengambil langkah kerja dengan jelas ketika menghadapi suatu situasi				
20	Saya sering menunda pengambilan keputusan karena merasa tidak yakin				
21	Saya jarang merasa kelelahan secara emosional setelah bekerja seharian				

22	Bekerja seharian membuat saya merasa lelah terus – menerus secara emosional				
23	Tubuh saya merasa segar meski berhadapan dengan laporan yang menumpuk				
24	Stamina saya menurun karena beban kerja yang berlebihan				
25	Saya merasa tenang meskipun pekerjaan sedang banyak				
26	Saya sering merasa cemas kalau pekerjaan belum selesai				
27	Saya tetap tenang ketika harus menyelesaikan tugas secara mendadak				
28	Saya merasa khawatir terus – menerus saat ada banyak tugas				
29	Saya mampu mengerjakan tugas tanpa merasa takut akan kegagalan				
30	Saya khawatir membuat kesalahan dalam pekerjaan				
31	Saya tetap mencoba mengerjakan tugas meskipun tersa sulit				
32	Kegagalan dalam menyelesaikan tugas membuat saya merasa sangat tertekan				

NO	PERNYATAAN	JAWABAN
1	Saya merasa ditekan oleh waktu kerja tidak sesuai dengan beban kerja	Tidak Tertekan → Sangat Tertekan
2	Saya merasa tertekan dengan waktu kerja yang terlalu lama	Tidak Lama → Sangat Lama
3	Saya mendapat tenggat waktu kerja yang tidak mungkin di capai	Mudah Dicapai → Mustahil Dicapai
4	Pekerjaan menuntut saya bekerja dengan ritme yang cepat	Ritme Lambat → Ritme Sangat Cepat
5	Pekerjaan saya menuntut untuk dapat diselesaikan dengan intensitas tinggi	Intensitas Rendah → Intensitas Tinggi
6	Saya merasa tidak dapat beristirahat dengan cukup	Cukup Istirahat → Tidak Istirahat
7	Saya harus mengabaikan beberapa tugas karena memiliki terlalu banyak tugas lain yang harus saya lakukan	Tugas Terkendali → Tugas Menumpuk
8	Pegawai dari berbagai divisi menuntut saya melakukan berbagai pekerjaan yang sulit dilakukan dalam satu waktu	Tidak Dituntut → Sangat Dituntut
9	Saya punya wewenang memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan saya	Tidak Berwenang → Sangat Berwenang
10	Saya mempunyai kuasa untuk menentukan cepat lambatnya pekerjaan saya	Tidak Ada Kuasa → Sangat Berkuasa
11	Saya mempunyai kewenangan menentukan bagaimana dengan cara apa saya bekerja	Tidak Bebas → Sangat Bebas
12	Saya memiliki waktu yang fleksibel	Tidak Fleksibel → Sangat Fleksibel
13	Atasan mendukung pekerjaan saya	Tidak Didukung → Sangat Didukung
14	Saya diberi umpan balik yang berguna untuk pekerjaan saya	Tidak Ada Umpan Balik → Umpan Balik Jelas
15	Saya dapat mempercayai atasan saya untuk membantu saya mengatasi masalah pekerjaan	Tidak Dapat Dipercaya → Sangat Dipercaya
16	Saya dapat berbicara dengan atasan jika ada yang membuat kesal atau mengganggu dalam pekerjaan	Tidak Bisa Bicara → Sangat Bisa Bicara
17	Saya didukung saat menjalankan pekerjaan yang menuntut emosi	Tidak Didukung → Sangat Didukung
18	Jika pekerjaan saya semakin sulit rekan-rekan kerja akan membantu	Tidak Membantu → Sangat Membantu

	saya	
19	Saya mendapat bantuan dan dukungan yang saya butuhkan dari rekan kerja saya	Tidak Mendukung → Sangat Mendukung
20	Saya di hargai oleh rekan kerja saya	Tidak Dihargai → Sangat Dihargai
21	Rekan- rekan kerja saya bersedia untuk mendengarkan terkait masalah pekerjaan saya	Tidak Bersedia → Sangat Bersedia
22	Ada gesekan atau kemarahan antara rekan di tempat kerja	Tidak Pernah Gesekan → Sering Gesekan
23	Saya mengalami pelecehan berbentuk kata-kata atau tingkah laku yang buruk di tempat kerja	Tidak Pernah → Sangat Sering
24	Saya mengalami bullying di tempat kerja	Tidak Pernah → Sangat Sering
25	Hubungan antar personal ditempat kerja terasa dibuat-buat/tidak alami	Sangat Alami → Sangat Dibuat-buat
26	Saya paham dengan apa yang diharapkan dari saya di tempat kerja	Tidak Paham → Sangat Paham
27	Saya paham tujuan dan sasaran departemen saya	Tidak Paham → Sangat Paham
28	Saya tahu bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya	Tidak Tahu → Sangat Tahu
29	Saya paham akan tugas dan tanggung jawab saya	Tidak Paham → Sangat Paham
30	Saya memahami bagaimana pekerjaan saya sesuai dengan tujuan keseluruhan organisasi	Tidak Sesuai → Sangat Sesuai
31	Ketika terjadi perubahan di tempat kerja, staff turut diajak bicara mengenai perubahan tersebut	Tidak Pernah → Sangat Sering
32	Saya memiliki peluang yang cukup untuk bertanya kepada atasan tentang perubahan-perubahan	Tidak Ada Peluang → Sangat Banyak Peluang
33	Ketika perubahan dibuat, saya paham bagaimana perubahan tersebut akan di aplikasikan di tempat kerja saya	Tidak Paham → Sangat Paham



LAMPIRAN 2
DATA PENELITIAN

SKALA STRES KERJA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Total	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
2	1	7	7	7	7	7	7	7	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	81	
3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	7	3	2	2	2	2	3	3	106	
4	1	7	7	6	5	7	7	7	5	5	4	1	1	1	3	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	98	
5	1	7	7	4	5	6	7	7	7	7	7	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	90	
6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	119	
7	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	111	
8	2	1	3	2	4	1	3	2	4	1	2	2	1	4	3	1	1	3	3	2	2	4	1	3	2	3	2	3	3	1	1	4	74	
9	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	6	3	3	3	2	3	3	3	109	
10	4	2	6	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	7	5	2	5	5	5	5	5	5	2	1	1	3	4	4	4	5	1	1	4	125
11	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	90
12	1	2	4	4	1	4	4	1	4	1	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	4	4	4	106
13	6	6	5	6	5	5	4	4	5	4	3	2	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	128	
14	2	6	6	6	5	7	7	7	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	1	2	2	2	86	
15	4	5	6	5	5	6	6	5	2	3	3	4	2	5	2	5	4	6	5	4	6	4	4	5	6	2	2	5	4	5	4	5	139	
16	7	1	7	1	7	1	7	1	7	1	7	7	1	7	7	7	7	7	7	1	2	6	7	4	4	6	2	1	1	7	1	7	146	
17	3	5	3	2	3	1	3	4	3	5	5	5	3	3	3	3	4	1	6	1	1	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	105		
18	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	224	
19	1	7	7	1	1	7	7	1	1	7	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	74	

SKALA BEBAN KERJA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL
1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	79
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	83
3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	75
4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	86
5	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	2	3	3	3	3	3	3	94
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	83
7	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	79
8	3	4	3	2	3	2		3	3	3	3		4	4	1	1	2	2	3	1	4	3	2	3	2	1	3		4	2	4	2	77
9	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	2	74
10	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	79
11	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	81
12	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	4	2	70
13	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	79
14	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	97
15	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	78
16	1	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	59
17	2	3	4	1	3	2	4	3	3	1	3	2	3	2	3	1	1	1	4	1	2	1	3	1	4	4	2	3	2	2	1	2	74
18	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	80
19	4	2	4	1	4	2	2	3	4	1	4	1	2	3	4	3	4	3	4	1	2	3	2	3	4	1	4	3	4	1	4	3	90



LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: stress kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	19	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.912	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SK1	3.41	1.987	19
SK2	4.18	2.022	19
SK3	4.76	1.810	19
SK4	3.91	1.865	19
SK5	3.59	1.844	19
SK6	4.15	2.148	19
SK7	4.38	2.030	19
SK8	4.21	1.951	19
SK9	3.71	1.899	19
SK10	3.53	1.895	19
SK11	3.47	1.846	19
SK12	3.56	1.727	19
SK13	3.09	1.881	19
SK14	3.26	1.864	19
SK15	3.21	1.805	19
SK16	3.12	1.665	19
SK17	3.97	2.081	19
SK18	3.41	1.844	19
SK19	3.32	1.934	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	110.12	847.501	.597	.902
SK2	109.35	921.629	-.043	.912
SK3	108.76	912.549	.043	.910
SK4	109.62	900.304	.149	.909
SK5	109.94	882.784	.313	.906
SK6	109.38	918.183	-.018	.912
SK7	109.15	892.614	.396	.908
SK8	109.32	909.983	.057	.910
SK9	109.82	864.756	.467	.904
SK10	110.00	876.485	.360	.905
SK11	110.06	861.875	.509	.903
SK12	109.97	870.999	.456	.904
SK13	110.44	857.951	.536	.903
SK14	110.26	836.564	.746	.899
SK15	110.32	846.650	.672	.901
SK16	110.41	851.037	.686	.901
SK17	109.56	880.618	.288	.907
SK18	110.12	844.895	.673	.901
SK19	110.21	842.108	.665	.901

Reliability

Scale: beban kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	19	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	19	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BK1	3.06	.704	19
BK2	2.30	.810	19
BK3	2.79	.820	19
BK4	2.27	.944	19
BK5	2.88	.820	19
BK6	2.18	.727	19
BK7	2.55	.869	19
BK8	2.30	1.104	19
BK9	2.67	.816	19
BK10	1.94	.788	19
BK11	3.06	.659	19
BK12	1.88	.650	19
BK13	2.76	.792	19
BK14	2.61	.827	19
BK15	2.88	.740	19
BK16	2.48	.939	19
BK17	3.00	.791	19
BK18	2.30	.728	19

BK19	3.24	.502	19
------	------	------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	83.18	59.716	.670	.675
BK2	83.94	68.184	-.100	.721
BK3	83.45	61.568	.409	.688
BK4	83.97	60.093	.445	.684
BK5	83.36	62.426	.340	.693
BK6	84.06	62.871	.356	.693
BK7	83.70	66.968	-.016	.717
BK8	83.94	68.871	-.141	.733
BK9	83.58	68.439	-.119	.723
BK10	84.30	63.530	.367	.698
BK11	83.18	61.903	.498	.686
BK12	84.36	73.364	-.564	.740
BK13	83.48	62.570	.344	.693
BK14	83.64	62.864	.302	.696
BK15	83.36	66.551	.033	.712
BK16	83.76	60.189	.441	.684
BK17	83.24	62.877	.319	.695
BK18	83.94	67.746	-.065	.717
BK19	83.00	69.438	-.262	.721



LAMPIRAN 4

UJI MEAN

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
beban kerja	19	27	46	39.21	1.075	4.685
stress kerja	19	48	78	66.53	1.716	7.479
Valid N (listwise)	19					



LAMPIRAN 6

UJI HIPOTESIS

Correlations

			beban kerja	stress kerja
Spearman's rho	beban kerja	Correlation Coefficient	1.000	.511*
		Sig. (2-tailed)	.	.025
		N	19	19
	stress kerja	Correlation Coefficient	.511*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.025	.
		N	19	19

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





LAMPIRAN 7

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sebelahdi Nomor 79 / Jalan Del Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2744/FPSI/01.10/VII/2025 28 Juli 2025
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

Yth. Bapak Bupati Langkat
 C.q Kepala Bappedalitbang Kabupaten Langkat
 di -
 Tempat

Dengan hormat,
 Bersama ini kami berharap Bapak berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Langkat sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

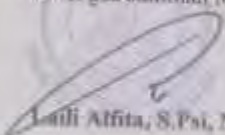
Nama	: M Daffa Ramdhani
Nomor Pokok Mahasiswa	: 218600073
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **"Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Honoror di Kabupaten Langkat"**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Langkat. 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 Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperbitkan. 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 instansi yang Bapak 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
 & Gogus Jaminan Mutu



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Yth
 - Arsip






PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DAN PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN LANGKAT
 Jalan Kartini Nomor 1, Kwala Bingai, Kecamatan Stebat
 Kabupaten Langkat, Sumatera Utara 20814
 Telepon (061) 8911920, Email: satpolpolangkat@gmail.com

Stabat, 1 September 2025

Kepada Yth
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Nomor: 1361 / POL-PP/2025
 Sifat: Biasa
 Perihal: Penelitian An. M DAFFA RAMDHANI



Bersama ini kami sampaikan bahwa

Nama: M DAFFA RAMDHANI
 NIM: 218200073
 Program Studi: S-1 Psikologi
 Universitas: UNIVERSITAS MEDAN AREA

Bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian selama 10 hari dan tanggal 5 s/d 25 Agustus 2025 di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat untuk memenuhi persyaratan pembuatan Skripsi, dengan judul penelitian " Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Honorer di kabupaten Langkat "

Demikian surat ini di berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
 DAN PEMADAM KEBAKARAN
 KABUPATEN LANGKAT
 Sekretaris


 SYAIFUL BAHRI LBS, SE, SH, S.Sos, MM, M.Psi
 Nip. 197109092007011004

Tembusan
 1. Kasatpol PP sebagai laporan
 2. Yang bersangkutan untuk dipergunakan



PEMERINTAH KABUPATEN LANGKAT
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN

Jalan Kartini Nomor 5, Kwala Bingai, Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat
 Sumatera Utara Kode Pos 20814
 Telepon : (061) 8911727 ; Faksimile (061) 8911727 ; Pos-el : perindag.kablangkat@gmail.com
 Laman : disperindag.langkatkab.go.id

Surat Keterangan

Nomor : 000.9.2-37/DISPERINDAG/2025

Berdasarkan surat dari Universitas Medan Area, Fakultas Psikologi, Nomor: 2744/FPSI/01.10/VII/2025 tanggal 28 Juli 2025 Perihal Rekomendasi/Izin Penelitian, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : M. DAFFA RAMDHANI

NIM : 218600073

Program Studi : Psikologi

Benar telah melakukan penelitian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Langkat guna melengkapi data penelitian dan wawancara yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi yang berjudul : "HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEGAWAI HONORER DI KABUPATEN LANGKAT", yang dilakukan pada tanggal 04 Agustus 2025

Surat keterangan ini diberikan kepadanya untuk melengkapi Administrasi kepengurusannya

Stabat, 1 September 2025

Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan
 Kabupaten Langkat



Ikhsan Aprija, S.STP, M.Si

Pembina Utama Muda (IV/c)

Nip. 19790428 199711 1 001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Base Certificate Elektronik (BBCE) - Badan Standar Nasional (BSN)