

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES
KERJA PADA KARYAWAN PERBANKAN DI KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

**DEBY TANIA SIREGAR
218600091**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 31/7/26

Access From (repositori.uma.ac.id)31/7/26

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES
KERJA PADA KARYAWAN PERBANKAN DI KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

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



OLEH:

DEBY TANIA SIREGAR

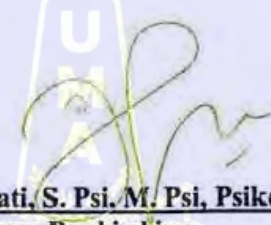
218600091

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada
Karyawan Perbankan di Kota Padangsidempuan
Nama : Deby Tania Siregar
NPM : 218600091
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing


(Endang Haryati, S. Psi, M. Psi, Psikolog)
Dosen Pembimbing




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


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

Tanggal Lulus: 5 Februari 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

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

Medan, 5 Februari 2026



Deby Tania Siregar
218600091

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Deby Tania Siregar
NPM : 218600091
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 Karyawan Perbankan di Kota Padangsidempuan. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan Hak Cipta. Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 5 Februari 2026



Deby Tania Siregar
218600091

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PERBANKAN DI KOTA PADANGSIDIMPUAN

DEBY TANIA SIREGAR
21.860.0091

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan perbankan di kota padangsidimpuan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja Bank BRI berjumlah 33 orang. Sampel penelitian berjumlah 33 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah skala beban kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2021)(18item, dengan nilai validitas berkisar 0.86 - 0.620 yang terdapat pada kolom corrected item-total correlation dan reliabilitas $\alpha = .833$) dan skala stres kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Timothy (2013) (22 item, dengan nilai validitas berkisar 0.063-0.809 yang terdapat pada kolom corrected item-total correlation dan reliabilitas $\alpha = .922$). Analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan dengan stres kerja($r_{xy} = 0.571$ dengan $p = .000$ ($p < .05$)). Beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 57,1% terhadap stres kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stres Kerja, Karyawan Perbankan

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORKLOAD AND JOB STRESS IN BANKING SECTOR EMPLOYEES IN PADANGSIDIMPUAN

DEBY TANIA SIREGAR
21.860.0091

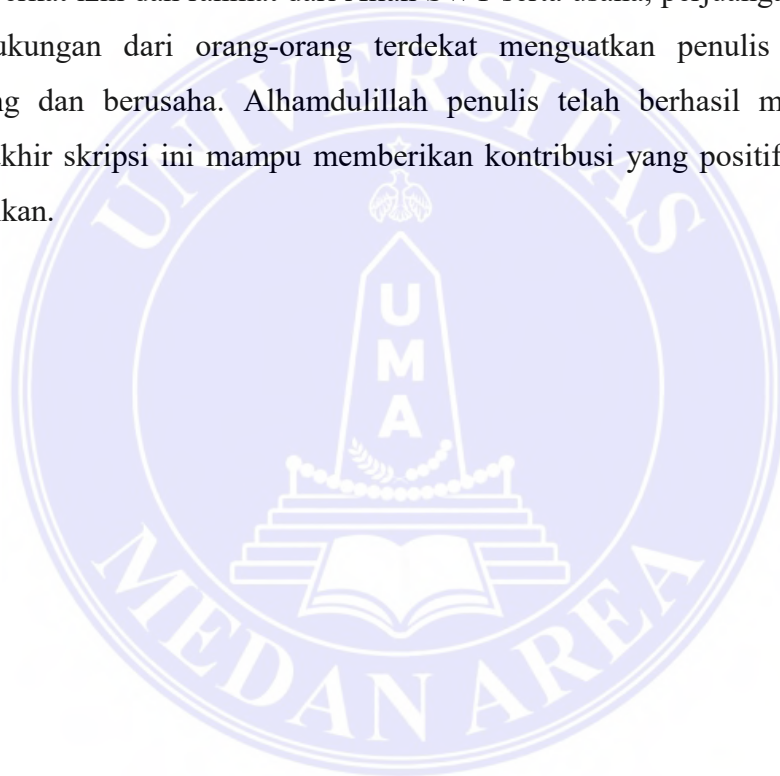
This study aims to determine the relationship between workload and job stress among banking employees in Padangsidempuan City. The population of this study consisted of 33 employees working at Bank BRI. The sample size was 33 people, and the sampling technique used was total sampling. The measurement tools used in this study were the workload scale developed based on aspects proposed by Koesomowidjojo (2021) (18 items, with validity values ranging from 0.86 to 0.620 in the corrected item-total correlation column and reliability $\alpha = .833$) and the job stress scale developed based on aspects proposed by Robbins and Timothy (2013) (22 items, with validity values ranging from 0.063 to 0.809 in the corrected item- total correlation column and reliability $\alpha = .922$). The data analysis used was product-moment correlation. The results of this study indicate a positive relationship between workload and job stress ($r_{xy} = 0.571$ with $p = .000$ ($p < .05$)). Workload contributed 57.1% to job stress.

Keywords: *Workload; Job Stress, Banking Employees*

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Sumatera Utara dari Bapak Roni Tua Siregar S.H dan Ibu Agustina Ratna, tepatnya di Panyabungan pada tanggal 26 Maret 2003. Peneliti merupakan putri kedua dari dua bersaudara. Lulus dari SMA N 2 Plus Panyabungan pada tahun 2021, peneliti memutuskan untuk menyelami kedalaman jiwa manusia dengan mendaftar Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat izin dan rahmat dari Allah SWT serta usaha, perjuangan, kesabaran dan dukungan dari orang-orang terdekat menguatkan penulis untuk terus berjuang dan berusaha. Alhamdulillah penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif untuk dunia pendidikan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Perbankan Di Kota Padangsidimpuan.*” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menerima banyak dukungan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih.

Terimakasih kepada ibu Endang Haryati, S. Psi, M. Psi, Psikolog., selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, dan kesabarannya selama proses penyusunan skripsi ini. Terimakasih pula penulis ucapkan kepada ibu Findy Suri N., S.Psi, M.si, ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi., selaku dosen penguji atas saran, masukan, dan evaluasi yang sangat berarti dalam proses penyempurnaan skripsi ini.

Terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua, Roni Tua Siregar, S.H dan Agustina Ratna, dan juga abang saya Yusuf Siregar atas cinta, kasih sayang, doa dan dukungan tiada henti yang selalu menjadi alasan utama untuk terus maju, hingga penulis bisa sampai pada tahap ini.

Terimakasih penulis ucapkan kepada keluarga besar yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan hingga berhasil menyelesaikan proses perkuliahan.

Terimakasih penulis ucapkan kepada sahabat dan teman – teman (Akbar, Aisyah, Adam, Dwiky, Dimas, Klara, Dinda) yang selalu ada di setiap langkah perjalanan penulis. Terimakasih atas dukungan, kebersamaan, dan semangat yang kalian berikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses pendidikan dengan bahagia dan menyenangkan.

Dan terakhir, Terimakasih kepada diri saya sendiri yang selalu mengusahakan semua hal agar terlihat baik – baik saja. Terimakasih sudah sekuat ini dan bertahan sampai sejauh ini. Terimakasih untuk tetap berusaha dan tidak menyerah walau beberapa kali merasa putus asa, namun terimakasih sudah menepikan ego dan menyelesaikan semua ini. Apresiasi sebesar – besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Semoga tetap rendah hati karena ini baru awal dari segalanya. selamat berpetualang di level kehidupan selanjutnya, tetaplah menjadi perempuan yang kuat, perluas lagi sabarnya, perbanyak ikhlas dan tetaplah bersyukur dalam setiap keadaan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri.

Medan, 5 Februari 2026



Deby Tania Siregar
NPM. 218600091

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATAPENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I - PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Hipotesis Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.5.1 Manfaat Teoritis	11
1.5.2 Manfaat Praktis	11
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Stres Kerja.....	12
2.1.1 Defenisi Stres Kerja	12
2.1.2 Aspek - aspek stres kerja	14
2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi stres kerja.....	16
2.1.4 Ciri–Ciri Stres	18
2.1.5 Jenis-Jenis Stres.....	19
2.2 Beban Kerja	21
2.2.1 Defenisi Beban Kerja	21
2.2.2 Aspek–Aspek Beban Kerja.....	22
2.2.3 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	23
2.2.4 Dampak Beban Kerja.....	26

2.3 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja	27
2.4 Kerangka Konseptual.....	29
BAB III - METODE PENELITIAN	30
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	30
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	30
3.3 Metode Penelitian	30
3.3.1 Tipe Penelitian.....	30
3.3.2 Metode Pengumpulana Data	31
3.3.3 Metode Uji Coba Alat Ukur	32
3.4 Metode Analisis Data.....	33
3.5 Populasi dan Sampel	34
3.5.1 Populasi.....	34
3.5.2 Sampel.....	35
3.6 Prosedur Kerja	35
3.6.1 Persiapan Penelitian	35
3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	36
BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur	38
4.1.1 Uji Coba Alat Ukur.....	38
4.1.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	41
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	43
4.2 Pembahasan	46
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN	49
5.1 Simpulan.....	49
5.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51

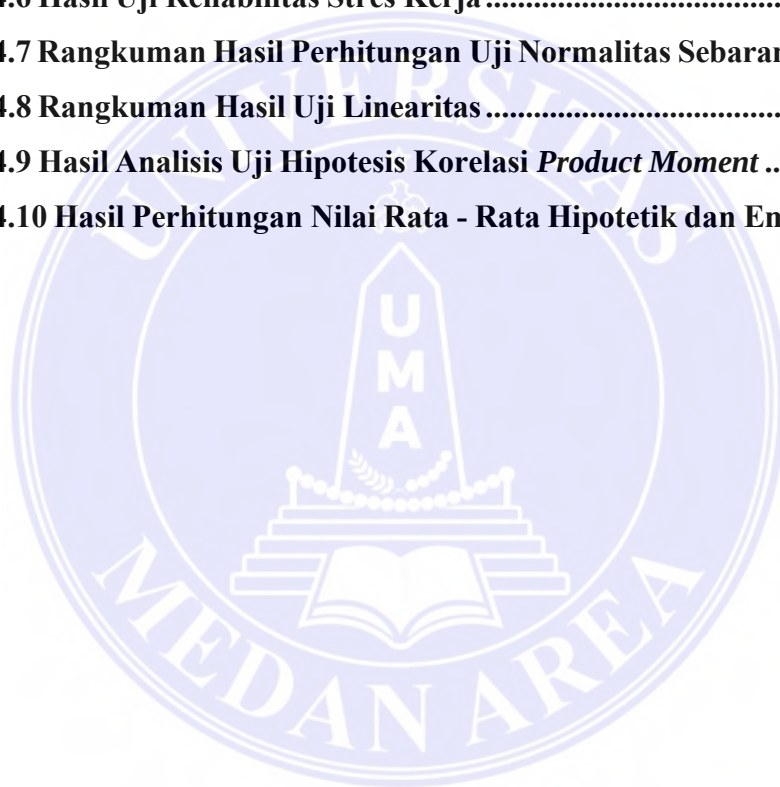
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Kurva Normal Variabel Beban Kerja.....	45
Gambar 4.2 Kurva Normal Variabel Stres Kerja	45



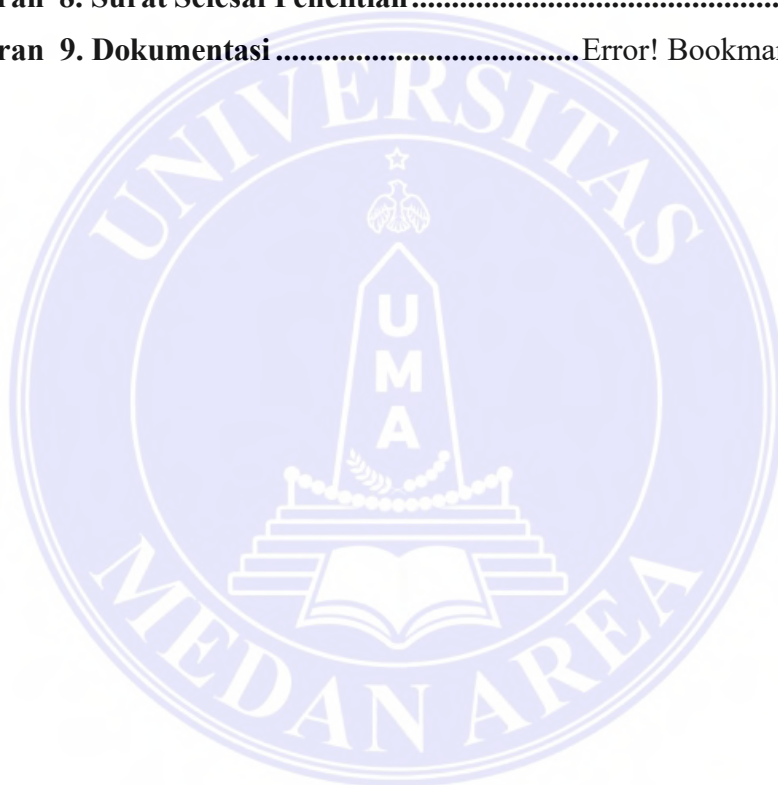
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala Beban Kerja	36
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja	37
Tabel 4.1 Distribusi Sebaran Item Beban Kerja Sebelum Uji Coba	38
Tabel 4.2 Distribusi Sebaran Beban Kerja Setelah Uji Coba	39
Tabel 4.3 Distribusi Sebaran Item Stres Kerja Sebelum Uji Coba	39
Tabel 4.4 Distribusi Sebaran Item Stres Kerja Setelah Uji coba.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja	41
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	42
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Uji Linearitas	42
Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi <i>Product Moment</i>	43
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Nilai Rata - Rata Hipotetik dan Empirik	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Alat Ukur Penelitian.....	56
Lampiran 2. Data Tabulasi Penelitian	60
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas	67
Lampiran 4. Uji Normalitas.....	72
Lampiran 5. Uji Linearitas	74
Lampiran 6. Uji Hipotesis Korelasi <i>Product Moment</i>.....	77
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8. Surat Selesai Penelitian	81
Lampiran 9. Dokumentasi	Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dapat meningkatkan mutu suatu perusahaan salah satunya adalah karyawan. karyawan merupakan orang yang bersedia bekerja baik dalam bentuk layanan jasa (tenaga dan pikiran) dan berhak mendapatkan balasan/imbalan yang sudah disepakat terlebih dahulu (Siagian, 2019). Karyawan memiliki peran penting dalam operasional bank, sebagai sumber daya manusia yang mendukung kelancaran kegiatan perbankan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya.

Perbankan adalah segala sesuatu yang mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses melaksanakan usahanya. Perbankan Indonesia dalam menjalankan fungsinya berasaskan demokrasi ekonomi dan menggunakan prinsip kehati-hatian. Fungsi utama perbankan Indonesia adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan dan stabilitas nasional, kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak.

Perbankan memiliki kedudukan yang strategis, yakni sebagai penunjang kelancaran sistem pembayaran, pelaksanaan kebijakan moneter dan pencapaian stabilitas sistem keuangan, sehingga diperlukan perbankan yang sehat, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. Sementara itu, (Jordan, 2013) mendefinisikan bank sebagai berikut “Bank adalah perusahaan yang

bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan. Dimana kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya”.

Di Bank Rakyat Indonesia (BRI), terdapat berbagai jenis jabatan yang memiliki peran dan bertanggung jawab yang berbeda-beda. Beberapa contoh jabatan di BRI adalah kepala unit yang bertanggung jawab penuh atas operasional harian, kinerja, dan pencapaian target unit. Mempimpin staf, mengelola resiko, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan bank, kemudian ada mantri (*account officer*) yang berfokus pada pemasaran produk pinjaman (kredit mikro, KUR) dan simpanan, serta menjalin hubungan dengan nasabah. Tugasnya meliputi identifikasi potensi pasar, analisis kebutuhan nasabah, pemasaran, analisis kelayakan kredit, dan pembinaan nasabah. *Customer Service (CS)* menangani pertanyaan, keluhan, dan memberikan solusi terkait produk dan layanan bank (pembukaan rekening, informasi saldo, dll). CS juga berperan dalam menjaga hubungan baik dengan nasabah dan memasarkan produk-produk bank secara halus.

Selanjutnya, Teller adalah petugas yang melayani nasabah dalam berbagai transaksi finansial seperti penyetoran, penarikan tabungan, transfer dana (domestik/internasional), serta penerimaan pembayaran berbagai tagihan (PBB, BPJS, cicilan, dll.). Petugas pendukung lainnya (seperti, staf operasional/*back office*) menangani urusan administrasi internal, pengelolaan dokumen kredit, laporan keuangan harian, dan memastikan kelancaran operasional *back-office* lainnya. Satpam yang bertanggung jawab menjaga keamanan dan ketertiban di area unit kerja.

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja, seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain-lain yang dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika pegawai sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka pegawai dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama-kelamaan dapat menimbulkan stres bagi pegawai yang bersangkutan.

Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Manihuruk & Tirtayasa (2020), bahwa banyak manajer melaporkan stres yang berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana. Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya. Kondisi tersebut dapat merupakan tantangan, rangsangan, dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan, dan ketakutan, tergantung bagaimana individu memandangnya.

Para ahli mengatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan karyawan dalam menghadapi tuntutan perusahaan yang semakin tinggi adalah stres. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh lembaga Uni Global Union (2013) yang berbasis di Swiss dalam jurnal nya yang berjudul “*Banking : The Human Crisis Job Looses and Restructuring Process in The Financial Sector*” menemukan bahwa lebih dari 80% perusahaan perbankan dan asuransi di 26 negara melaporkan memburuknya kesehatan sebagai masalah yang dialami pegawainya selama dua tahun terakhir (Setiawan, 2018). Fenomena tersebut terjadi akibat tingginya tingkat stres yang dialami oleh pegawai bank. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa salah satu penyebab stres yang dialami pegawai bank dikarenakan target dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan tidak memungkinkan untuk dicapai, dan apabila terjadi sebuah krisis maka beberapa pihak akan menyalahkan pegawai bank sebagai penyebab krisis tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gorji dalam (Aditya et al., 2021), pegawai bank mengalami kejenuhan kerja yang sudah bekerja antara 1 – 5 tahun. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sabban (2010), yang melakukan penelitian pada Bank BRI Syariah menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kejenuhan dengan lama bekerja antara 3 – 12 bulan. Karyawan yang paling banyak mengalami kejenuhan dengan lama bekerja > 8 jam per hari. Menurut (Stephen P. Robbins, 2012) stres kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan U – terbalik. Pola U-terbalik menggambarkan reaksi terhadap stres sepanjang waktu, dan terhadap perubahan intensitas stres. Fenomena stres kerja dapat terjadi pada semua sektor yang ada dalam dunia kerja, termasuk juga

dalam dunia perbankan. Menurut Undang–Undang Republik Indonesia No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan, bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkan ke dalam masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, bank tidak akan lepas dari SDM yang bekerja

Target serta tuntutan dalam dunia perbankan membuat karyawan bank merasakan stres yang cukup tinggi. Fakta ini ditemukan Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) dalam riset keluhan konsumen terhadap jasa keuangan pada tahun 2014. Tingkat stres yang tinggi ini membuat karyawan bank, khususnya dalam bidang *marketing*, menjadi saling sikut untuk mencapai target. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sakti, 2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. (Ariyanto & Heriyanti, 2023) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan kelelahan, tidak hanya pada fisik namun juga pada emosi yang kemudian menjadi sumber stres. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karyawan bank cenderung lebih rentan terhadap stres kerja dibandingkan pekerja di sector lain. Hal ini berkaitan dengan sifat pekerjaan yang sangat terstruktur dan tekanan besar untuk mencapai performa tinggi dalam kondisi persaingan yang ketat.

Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja yang dialami setiap karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan. Disisi lain

stres adalah kondisi yang wajar, yang dialami oleh setiap manusia sebagai responden dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu stres kerja dapat mengganggu ketidakstabilan psikis dan fisik yang berpengaruh pada pikiran, dan kondisi karyawan atau orang tersebut dalam bekerja.

Stres kerja yang berlebihan juga dapat memicu ketidakstabilan pada tingkat emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan. Stres kerja telah menjadi perhatian utama dalam penelitian psikologi, terutama karena dampaknya yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis individu. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif, karyawan sering kali menghadapi berbagai tekanan, seperti beban kerja yang tinggi, konflik interpersonal, dan ketidakpastian tentang masa depan. Situasi ini dapat menyebabkan peningkatan tingkat stress yang berdampak negatif pada kesehatan mental.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Wartono, 2017). Stres tidak timbul begitu saja, namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Dampak stres yang diungkapkan oleh Luthans (2015) dalam ((Steven & Prasetyo, 2020) bahwa stress memiliki dampak paling kuat pada tindakan yang agresif seperti adanya permusuhan,

keluhan dari seorang karyawan serta adanya tindakan perusahaan yang dilakukan secara berencana ataupun secara sengaja.

Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pegawai, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah (Arianty, et al., 2016). Pengendalian terhadap stres yang disfungsional akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stres yang berpotensi dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan.

Secara khusus oleh (Ronald, 2013), stres kerja diasosiasikan sebagai hambatan-hambatan dan tuntutan-tuntutan. Pertama, stres dapat mencegah individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Kedua, stres dapat menunjukkan hilangnya keinginan untuk melakukan sesuatu. Ketiga, ketika individu mengalami tinjauan kinerja tahunan di tempat kerja, maka individu akan merasakan stres karena individu mengkonfrontasikan antara kesempatan, hambatan, dan tuntutan. Kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja.

Menurut (Stephen P. Robbins, 2012) pengaruh awal stres ditandai dengan adanya perubahan pada gejala-gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Pada gejala fisiologis tampak pada gejala-gejala seperti detak jantung meningkat dan tarikan napas, tekanan darah tinggi, sakit kepala, dan serangan jantung. Pada gejala psikologis ditandai dengan ciri-ciri mengalami kondisi tegang, cemas, jengkel, jenuh, dan perilaku menunda-nunda pekerjaan. Pada gejala perilaku, kondisi stres yang berhubungan dengan perilaku berkaitan dengan perubahan kerja, ketidakhadiran, mutasi pegawai, perubahan kebiasaan makan, pola merokok, minum alkohol, gagap dalam berbicara, serta gangguan pada waktu tidur.

Terdapat sebuah fenomena, seorang *marketing* di bank diwajibkan untuk mencapai target penjualan produk, seperti kredit atau tabungan, dalam waktu tertentu. Ketika target ini sulit dicapai, karyawan sering merasa cemas, tidak percaya diri, bahkan mengalami kelelahan emosional. Faktor penyebabnya biasanya karena target tidak realistis, kurangnya pelatihan atau dukungan dari manajemen dan persaingan yang ketat diantara rekan kerja. Dengan faktor tersebut, karyawan mendapatkan beban kerja sehingga karyawan mengalami stres kerja. Seorang petugas customer service sering menghadapi nasabah yang tidak puas, misalnya terkait keterlambatan transaksi atau penolakan pengajuan kredit. Pegawai harus tetap menjaga sikap profesional meskipun mendapatkan tekanan verbal atau komplain keras dari nasabah. Faktor penyebabnya karena komunikasi yang kurang efektif antara pegawai dan nasabah dan ekspektasi nasabah yang tidak sesuai dengan kemampuan layanan bank. Dampak yang didapatkan karyawan adalah karyawan mengalami tekanan emosional dan stres

psikologis. Berikut beberapa kutipan dari wawancara dengan staf Bank Rakyat Indonesia tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, beberapa karyawan sering mengeluh tentang pekerjaannya, dan jarang berkumpul dengan teman dan keluarganya ketika hari libur. Subjek mengatakan bahwa kerja di bank sangat disiplin. Dengan jam kerja yang tidak tentu, seperti jam operasional dimulai pada pukul 08.00 pagi, tetapi pukul 07.15 staf sudah harus berada di kantor untuk melakukan doa pagi, dan jam pulang yang tidak menentu terkadang staf pulang pada pukul 09.00 malam ke atas. Ketika akhir bulan subjek pulang hingga pukul 01.00 dini hari. Subjek juga merasakan jam kerja yang terlalu padat dan disiplin hingga membuatnya sulit untuk membagi waktunya dengan kegiatan yang lain, dan pekerjaan yang harus sesuai dengan peraturan di bank tersebut juga membuat subjek kelelahan. Hal ini diperoleh berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan kepada dua sampel yang berbeda.

Dari fenomena yang terjadi di Bank Rakyat Indonesia Kota Padangsidimpuan, dapat disimpulkan bahwa Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja (Stephen P. Robbins, 2012). Beban kerja merupakan beban aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh individu yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik maupun keterbatasan pekerja dalam menerima beban tersebut. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut

menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki (Diana & Harta, 2017).

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang biasanya diukur dalam jumlah tugas yang harus diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan dapat menyebabkan stress, kelelahan, ketidakpuasan, dan bahkan penyakit (Wardhana, Aditya, et al, 2021)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dalam latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Perbankan Padangsidimpuan?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan ingin mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Perbankan Padangsidimpuan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan perbankan di Padangsidimpuan. Secara khusus, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Sebaliknya,

semakin rendah beban kerja, maka tingkat stres kerja cenderung lebih rendah. Dengan demikian, beban kerja diduga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap stres kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bermanfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan Ilmu Psikologi khususnya kajian Industri dan Organisasi mengenai beban kerja dan stres kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi perusahaan Perbankan BRI khususnya di Kota Padangsidimpuan dan karyawan bank tentang persepsi stres kerja dan beban kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Defenisi Stres Kerja

Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Gusti Yuli asih, Hardani Widhiastuti, 2018). Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Waluyo, 2009 *dalam* Gusti Yuli asih, Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, 2018).

Menurut (Zaenal dkk 2014 *dalam* Gusti Yuli asih, Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, 2018) berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panic, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*job stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010 *dalam* Gusti Yuli asih, dkk 2018).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara 2013 *dalam* Gusti Yuli asih, 2018). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (*dalam* Gusti Yuli asih, 2018) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. bisa dikatakan bahwa stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (*tedium*), kelelahan jiwa (*burnout*), kepenatan (*fatigue*), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi (Kaswan, 2015 *dalam* Gusti Yuli asih, 2018). Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika karyawan mengalami stres dengan tingkat stres rendah sampai menengah. Alasannya adalah stres dengan tingkat seperti itu bisa bersifat fungsional dan membawa kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat stres yang tinggi, bahkan tingkat stres yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga perlu tindakan dari manajemen. Meskipun jumlah stres terbatas bisa bermanfaat bagi kinerja karyawan, tetapi jangan berharap seperti itu.

Tingkat stres yang rendah dipersepsi karyawan sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki. Stres menurut (Gibson dkk *dalam* Gusti Yuli asih, 2018) adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individual dan atau proses- proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Selanjutnya (Handoko, 2016) menyebutkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Colquitt *dalam* (Halipah, 2015) mendefinisikan stress kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerjanya. Hasibuan *dalam* (Hermawan, 2022) menyatakan bahwa : “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan.

Berdasarkan pada beberapa pendapat tokoh yang ada di atas maka dapat penulis rumuskan mengenai pengertian dari stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami oleh karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan nya.

2.1.2 Aspek - aspek stres kerja

Individu akan mengalami gejala stres positif seandainya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya,

jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar control dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stres yang negatif. Menurut (Stephen P. Robbins, 2012) tentang aspek stres meliputi hal – hal sebagai berikut:

- a. Aspek Fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.
- b. Aspek Psikologis. Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.
- c. Aspek Perilaku. Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur. Berdasarkan beberapa gejala stres kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa gejala stres kerja meliputi gejala fisik, gejala psikis, dan gejala perilaku.

McCreary dan Thompson *dalam* (Hayati et al., 2020) membagi aspek-aspek stress kerja menjadi dua aspek, yaitu:

a) *Operational Stressor*

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

b) *Organizational Stressor*

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

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi stres kerja

Menurut (Stephen P. Robbins, 2012) ada beberapa faktor penyebab stres kerja, yaitu:

1. Faktor Organisasi Stres kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor organisasi dimana semua fungsi internal perusahaan terkait dengan pegawai. Seperti beban kerja yang banyak, pekerjaan dengan tanggung jawab tinggi.
2. Faktor Lingkungan Adanya lingkungan sosial yang mempengaruhi stres kerja bagi pegawai. Jika dukungan sosial mendorong kerja, jika tidak ada faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres pekerja akan tinggi.
3. Faktor Individu Kehadiran faktor individu juga mempengaruhi stres pekerja. Mengenai faktor pribadi, kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap stres kerja pegawai. Dimana kepribadian seseorang menentukan apakah seseorang mudah mengalami stres atau tidak.

Menurut Hemita dalam (Eni Mahawati, Ika Yuniwati, 2021) faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1. Faktor Internal. Faktor internal adalah elemen yang berasal dari lingkungan fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan.

- a. Sinar. Kualitas pencahayaan di tempat kerja sangat penting. Pencahayaan yang baik dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas, sedangkan pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan ketegangan mata dan kelelahan.
 - b. Kebisingan. Tingkat kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi antar karyawan. Kebisingan yang berlebihan juga dapat menyebabkan stress dan kelelahan mental.
 - c. Temperatur. Suhu yang tidak nyaman, baik terlalu panas maupun terlalu dingin, dapat mempengaruhi kenyamanan fisik karyawan. Suhu yang ekstrem dapat mengganggu fokus dan produktivitas.
 - d. Udara. Kualitas udara yang buruk, seperti kurangnya ventilasi atau polusi, dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti sakit kepala, kelelahan, dan gangguan pernapasan, yang semuanya dapat berkontribusi pada stress kerja.
2. Eksternal. Faktor eksternal adalah elemen yang berasal dari interaksi sosial dan struktur organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat stress karyawan.
- a. Konflik peran.
Ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab dapat menyebabkan kebingungan dan stress. Karyawan yang mengalami konflik peran mungkin merasa tertekan karena tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka.
 - b. Beban kerja.
Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Karyawan yang merasa terbebani dengan tugas yang tidak

realistis cenderung mengalami stress yang lebih tinggi.

c. Tanggung jawab terhadap orang lain.

Tanggung jawab yang besar terhadap rekan kerja atau bawahan dapat menambah tekanan. Karyawan mungkin merasa stress jika mereka merasa bertanggung jawab atas kinerja orang lain.

d. Pengembangan karir.

Kurangnya kesempatan untuk berkembang dalam karir dapat menyebabkan ketidakpuasan dan stres. Karyawan yang merasa terjebak dalam posisi mereka tanpa peluang untuk maju mungkin mengalami stres yang lebih tinggi.

Dari beberapa point di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor stres kerja yaitu dari internal seperti kebisingan lingkungan kerja, dan temperatur, dan dari eksternal, seperti konflik peran, beban kerja, dan tanggung jawab terhadap orang lain.

2.1.4 Ciri-Ciri Stres

Menurut (Stephen P. Robbins, 2012) ciri-ciri stress kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori utama:

- a. Gejala Fisiologis: Termasuk kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, peningkatan detak jantung, dan masalah pencernaan.
- b. Gejala Psikologis: Meliputi kecemasan, ketegangan, mudah marah, kebosanan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku: Ditandai dengan penurunan produktivitas, absensi yang meningkat, perubahan pola makan, serta peningkatan konsumsi alkohol atau rokok.

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri – ciri dari stress yaitu mengalami gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku yang menurun.

2.1.5 Jenis-Jenis Stres

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak profesional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stres tantangan, atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas.

Berney dan Selye (Zaini et al., 2022) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- a. *Eustress (good stres)*. Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.
- b. *Distress*. Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan

atau berlebihan yang menguras energy individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

c. *Hyperstress*. Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negative tetapi stres ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contohnya adalah stres akibat serangan teroris.

d. *Hypostress*. Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Quick dan Quick (Dhania, 2010) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

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

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan ada beberapa jenis – jenis stres antara lain *eustress*, *distress*, *hyperstress*, *hypostress*. Serta tahapan tubuh terhadap kondisi-kondisi stress yaitu fase pertama reaksi alarm, fase kedua resistensi, dan ketiga kelelahan.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Defenisi Beban Kerja

Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut. Irwandy (Eni Mahawati, Ika Yuniwati, 2021) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Haryanto (Eni Mahawati, Ika Yuniwati, 2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal.

Tarwaka dalam (B. A. Diana & Harta, 2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar dalam (Rocky et al., 2021), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi dalam (Zulher, 2020), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu.

2.2.2 Aspek–Aspek Beban Kerja

Ada beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam mengevaluasi beban kerja yang sudah berjalan. Menurut Wulandari *dalam* (Y. Diana, 2020) aspek beban kerja dibagi menjadi 3, yaitu:

a. Beban kerja fisik.

Beban kerja merupakan perhitungan beban kerja yang didasari oleh kriteria fisik manusia. Beban kerja fisik dibagi menjadi dua diantaranya yaitu beban kerja fisiologis dan biomekanika. Beban fisiologis merupakan kesehatan secara menyeluruh pada pegawai yaitu sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, dan fungsi alat indra. Sedangkan biomekanika adalah kekuatan otot tubuh.

b. Beban kerja psikis.

Beban kerja psikis merupakan perhitungan beban kerja melalui pertimbangan aspek mental pegawai yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja. Beban kerja psikis muncul ketika pegawai melakukan aktivitas mental atau psikis dilingkungan kerja. Penilaian beban kerja psikis dinilai berdasarkan nilai tanggung jawab, kewaspadaan, dan bagaimana seorang pegawai berinteraksi dengan lingkungan kerja.

c. Pemanfaatan waktu.

Beban kerja yang dipandang melalui aspek pemanfaatan waktu merupakan bagaimana pegawai memanfaatkan waktu dan bekerja.

Menurut Gawron *dalam* (Elfitasari & Mulyana, 2020) untuk mengungkap beban kerja terdapat tiga aspek yaitu mental, beban fisik, dan waktu.

a. Aspek beban mental.

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh maningkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b. Aspek beban fisik.

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

c. Aspek waktu.

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek beban kerja yaitu beban fisik, beban psikis, dan pemanfaatan waktu. Beban kerja yang seimbang antara fisik, psikis, dan pemanfaatan waktu dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi stres.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja, disebut juga sebagai stressor (Eni Mahawati, Ika Yuniwati, 2021) beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari

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

Faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas – tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Faktora eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang sering kali disebut stressor.

Pertama, tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas – tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua, organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis., yaitu:

- a. Faktor internal. Faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatic dan faktor psikis.
- b. Faktor eksternal. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas – tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersikap mental seperti

kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

Dari point diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. faktor internal seperti faktor psikis, dan faktor eksternal seperti tingkat kesulitan pekerjaan.

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000) *dalam* (Rocky et al., 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

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

1. Tugas-tugas bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat , shift kerja, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi.
3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi,

kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari poin-poin di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja dan faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh.

2.2.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja berlebihan disampaikan melalui sebuah studi pada *Journal of Occupational and Environmental Medicine* menyebutkan bahwa terdapat korelasi antara jam kerja dalam seminggu dengan risiko serangan jantung. Orang yang bekerja 55 jam seminggu, 16% lebih mungkin mengembangkan risiko serangan jantung dibanding mereka yang bekerja 45 jam seminggu seperti yang dilansir oleh Kesehatan kontan.co.id. Studi itu menemukan bahwa orang yang bekerja 65 jam seminggu memiliki peluang mengalami serangan jantung sebesar 33%. Studi empiris yang terbit 2014 di jurnal *Psychosomatic Medicine* mengungkapkan bahwa tingginya beban pekerjaan berkaitan dengan diabetes, peluang risikonya bisa mencapai 45%. Merasa terlalu banyak bekerja juga dapat merusak kesehatan mental (Surijadi & Musa, 2020).

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan individu mengalami stres. Selain itu,

beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan intensi turnover, yaitu keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat individu bekerja.

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja, karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda. Data di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja pekerja tapi bahkan sampai pada tingkat kematian.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik.

2.3 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. 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.

Berdasarkan hasil analisis data terhadap hubungan antara beban kerja dengan stress kerja yang dilakukan oleh Indah (2015), didapatkan bahwa

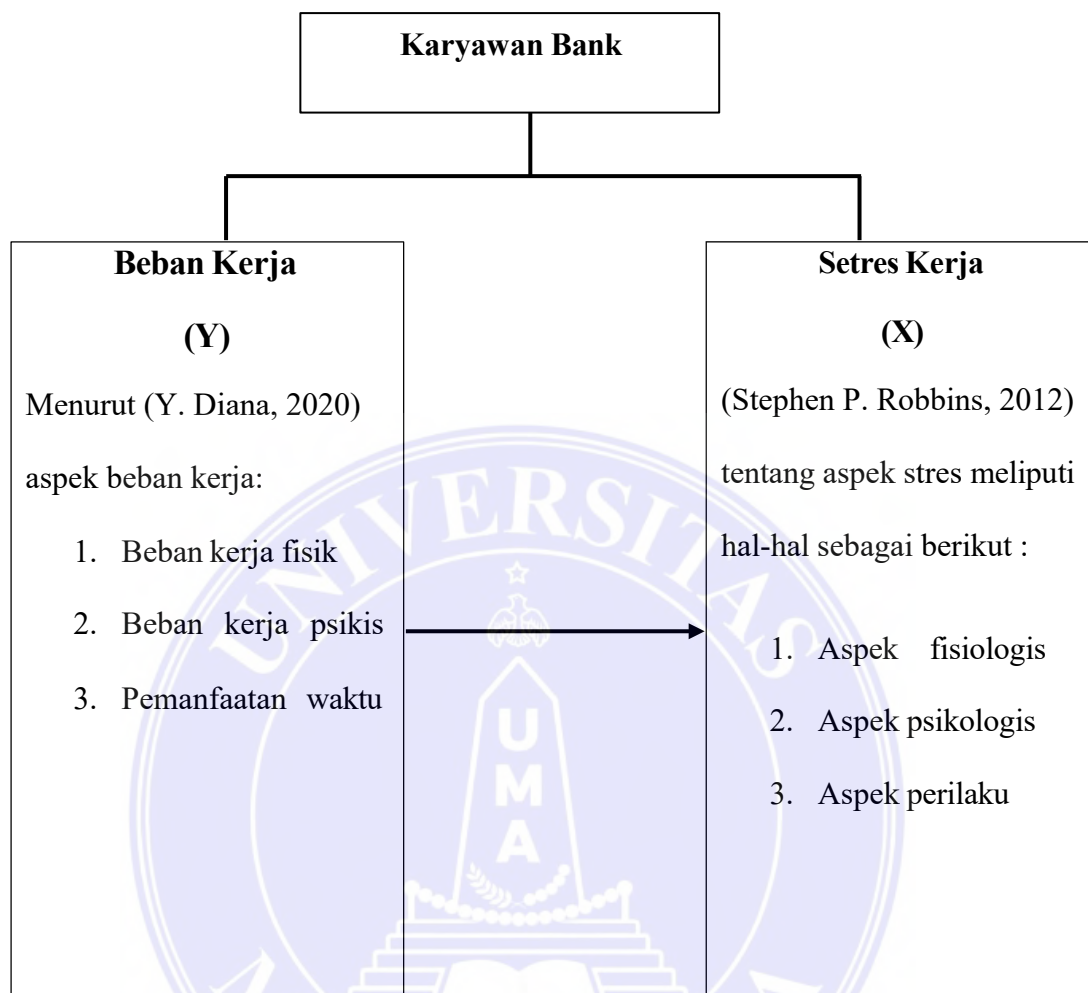
ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada perawat di Unit Rawat Inap RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan.

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima , sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Egawati & Aryani (2022). Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap stress kerja dengan tingkat beban kerja dan stress kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru berada pada kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winno Mikey Riznanda dan Damajanti Kusumadewi terdapat korelasi signifikan dan positif antara beban kerja dengan stress kerja, yang artinya beban kerja yang semakin tinggi , akan memicu semakin tingginya stress kerja yang dirasakan para karyawan divisi produksi, begitu juga sebaliknya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja. Karyawan yang memiliki beban kerja yang sedikit cenderung mengalami stress kerja yang ringan, sedangkan karyawan yang memiliki beban kerja yang banyak mengalami stress kerja yang berat.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Juli 2025 sampai 31 Juli 2025 di kantor BRI Unit Merdeka dan kantor BRI Unit Padangmatinggi pada seluruh karyawan. Tempat ini dipilih sebagai lokasi karena representatifitas kondisi yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian dilakukan secara langsung serta melalui platform *online*. Pemilihan waktu dan tempat ini diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan representatif.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dirancang berdasarkan teori yang relevan dan mencakup faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja. Selain itu, literatur pendukung berupa buku, jurnal, untuk memperkuat landasan teori. Alat yang digunakan meliputi komputer atau laptop untuk pengolahan data. Google form juga digunakan untuk distribusi kuesioner secara online agar responden dapat memberikan tanggapan mudah.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang dimana menurut (ahmad syamil, 2023) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis data berbasis angka untuk memahami hubungan antar variabel dan

menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Sedangkan menurut (Creswell, 2018) Penelitian kuantitatif menggunakan metode pengumpulan dan analisis data berbasis angka dan statistik untuk menggali dan memahami fenomena yang dapat diukur secara objektif. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antar variabel, menguji hipotesis, dan memberikan bukti empiris yang kuat.

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu variabel terikat (Y) adalah stres kerja dan variabel (X) adalah beban kerja. Adapun definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Stres Kerja (Variabel Y). Stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami oleh karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan nya.
- 2) Beban Kerja (Variabel X). Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggungjawab, dan kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dan waktu tertentu.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan instrument pengukuran berupa skala likert. Skala tersebut akan dirancang serta diuji oleh peneliti, hal ini sesuai sejalan menurut (Ahmad syamil, 2023) hal tersebut berdasarkan skala pengukuran yang dipilih perlu untuk menentukan uji yang akan digunakan sesuai dengan rancangan yang sudah ditentukan di awal.

Dalam penelitian kuantitatif, pelaksanaan pengujian hipotesis akan menggunakan uji hipotesis tentang ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini sejalan dengan pendapat Johnson & Christensen *dalam* (Mulisa, 2022) Hipotesis dalam penelitian

kuantitatif umumnya terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1). Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada hubungan atau perbedaan antara variabel yang diteliti, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan adanya hubungan atau perbedaan yang diharapkan. Maka dari itu model pendekatan yang digunakan peneliti dalam model penelitian ini adalah model korelasional. Dalam (Ahmad syamil, 2023) menurut Johnson & Christensen, penelitian korelasional bertujuan untuk mempelajari hubungan antara variabel-variabel tanpa melakukan anipulasi. Model penelitian korelasional dipilih karena menyesuaikan dengan hipotesis yang peneliti angkat.

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 pilihan 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 Sesuai (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).

3.3.3 Metode Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas

Azwar dalam (Zulpan & Rusli, 2020) menjelaskan bahwa validitas merupakan ketepatan dan kecermatan dari hasil pengukuran, yang berarti sejauh mana sebuah tes atau skala dapat mengukur dengan akurat sesuai fungsinya. Suatu

pengukuran dikatakan memiliki validitas tinggi jika data yang dihasilkan secara tepat menggambarkan variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran. Dalam penelitian ini, uji validitas dianalisis menggunakan program SPSS versi 22.0 *for windows* dan *Microsoft Office Excel* 2013 dengan teknik pengujian SPSS menggunakan rumus korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)* dan *Corrected Item-Total Correlation*. Suatu item dikatakan gugur jika nilai koefisien yang terdapat pada kolom *corrected item-total* menunjukkan angka kurang dari 0.30 (< 0.30).

2. Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merujuk pada kemampuan alat ukur untuk menghasilkan data yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Menurut Awar dalam (Zulpan & Rusli, 2020), reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur bebas dari kesalahan acak dan mampu memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam kondisi yang relatif sama. Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan mengukur reliabilitas instrumen beban kerja dan stres kerja adalah teknik *Cronch's Alpha*, yang digunakan untuk menguji konsistensi internal antar item dalam satu skala. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronch's Alpha* $> 0,70$, yang menunjukkan bahwa item – item dalam skala tersebut memiliki korelasi yang cukup kuat dan saling mendukung dalam mengukur konstruk yang sama (Azwar, 2015).

3.4 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini difokuskan pada pengujian hipotesis melalui penerapan statistik korelasi *product moment pearson* yang dikemukakan

oleh Karl Pearson (Wulansari, 2016) Metode ini dipilih untuk memperoleh bukti empiris yang kuat guna mendukung atau menolak hipotesis yang diajukan. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti, khususnya untuk melihat apakah nilai residual dari model regresi berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2020). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS *version 22.0 for Windows* dan *Microsoft Office Excel 2013*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, artinya data dianggap berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai signifikansi pada uji linearitas kurang dari 0.05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear (Sugiyono, 2020)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek atau individu yang menjadi focus penelitian. Populasi dapat dibatasi sebagai jumlah subjek yang memiliki sifat atau karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Creswell, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan Bank Rakyat Indonesia yang berjumlah 33 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut (Creswell, 2018) 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 digeneralisasi ke populasi yang lebih besar. Dalam penelitian ini digunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2020) Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang karyawan Bank BRI.

3.6 Prosedur Kerja

3.6.1 Persiapan Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, penulis terlebih dahulu mempersiapkan administrasi yang diperlukan, termasuk pengurusan izin pelaksanaan penelitian di lokasi yang dituju. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit Merdeka, yang beralamat di Jl. Sudirman Eks Jalan Merdeka Padangsidempuan, Sumatera Utara. Kantor tersebut menerima surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 2742/FPSI/01.10/VII/2025 tertanggal 28 Juli 2025, yang berfungsi sebagai dasar resmi untuk pelaksanaan kegiatan pengumpulan data. Setelah menerima persetujuan dari pihak kantor, penulis pun diberikan izin untuk melaksanakan penelitian. Setelah proses pengumpulan data selesai, penulis mengurus dan menerima surat keterangan telah melaksanakan penelitian, sebagai bukti bahwa kegiatan penelitian telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

3.6.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Setelah menyelesaikan persiapan administrasi dan menetapkan jumlah sampel, penulis menyiapkan alat ukur untuk pengumpulan data. Skala yang digunakan adalah skala Likert, yang mengukur respons individu melalui pernyataan positif dan negatif dengan pilihan tingkat persetujuan.

Skala Likert memungkinkan variabel dijabarkan ke dalam indikator-indikator spesifik yang merepresentasikan konstruk secara menyeluruh (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu skala beban kerja dan skala stres kerja, yang disusun berdasarkan aspek-aspek teoritis yang telah ditetapkan.

1. Skala Beban Kerja

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala beban kerja yang terdiri dari 18 item sebelum uji coba dan 17 item setelah uji coba yang disusun penulis berdasarkan 3 aspek menurut (Y. Diana, 2020) yaitu, aspek fisik, psikis, dan pemanfaatan waktu

Tabel 3.1 Blueprint Skala Beban Kerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Beban Fisik	Durasi duduk atau berdiri lama	7	10	2
	Aktivitas repetitif (mengetik, menghitung uang)	1	13	2
	Kelelahan tubuh akibat aktivitas kerja	15	8	2
Beban Mental	Kebutuhan fokus tinggi dalam menangani transaksi	6	3	2
	Interaksi dengan nasabah yang beragam	9	2	2
	Tekanan atas kesalahan kecil	4	18	2
Waktu Kerja	Kepadatan jam kerja	11	5	2
	Keterbatasan waktu istirahat	17	12	2
	Lembur atau jam kerja diwaktu normal	16	14	2
Jumlah		9	9	18

2. Skala Stres Kerja

Skala yang digunakan penelitian ini terdiri dari 22 item sebelum uji coba dan 20 item setelah uji coba yang disusun penulis berdasarkan aspek stres kerja menurut (Stephen P. Robbins, 2012) yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala Stres Kerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Fisiologis	Kelelahan fisik	22	15	2
	Sakit kepala	20	18	2
	Gangguan tidur	14	21	2
Psikologis	Mudah marah	17	16	2
	Kehilangan motivasi kerja	13	19	2
	Perasaan cemas	9	12	2
	Perasaan tertekan	8	4	2
Perilaku	Produktivitas kerja menurun	6	11	2
	Ketiak hadir (absensi)	7	3	2
	Peningkatan konsumsi zat	1	5	2
	Menarik diri dari interaksi sosial di tempat kerja	2	10	2
Jumlah		11	11	22

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Bank BRI Kota Padangsidimpuan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dihadapi oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami. Hasil analisis korelasi *product moment* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,755 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang berarti bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada karyawan. Nilai mean empirik beban kerja sebesar 51,92 yang lebih tinggi dari mean hipotetik sebesar 42,5 serta nilai mean empirik stres kerja sebesar 63,15 yang lebih tinggi dari mean hipotetik sebesar 50. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja memberikan kontribusi sebesar 57,1% terhadap stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, dan faktor lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis, antara lain:

1. Saran Kepada Subjek Penelitian.

Karyawan disarankan untuk meminimalisir tingkat stres dengan cara membuat skala kerja yang prioritas, membagi antara jam kerja dengan jam

istirahat, melakukan teknik relaksasi agar dapat meningkatkan keseimbangan antara fisik dan psikologis.

2. Saran Kepada Instansi.

Pihak bank disarankan untuk meminimalisir stres kerja pada karyawan nya dengan memberikan upaya seperti menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan, memberikan tawaran fleksibilitas kerja seperti jam kerja yang fleksibel atau kerja dari jarak jauh, dan memberikan program kesejahteraan dan kesehatan kepada karyawan, seperti program olahraga, meditasi, atau konseling.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel yang tidak pernah diteliti, seperti konflik peran, dampak pesaing karir, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktif karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 9(2), 89–98.
- ahmad syamil, louise radjawane. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Ariyanto, E. T. A., & Heriyanti, S. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 759–769.
- Creswell. (2018). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods approaches. In *Writing Center Talk over Time: A Mixed-Method Study*.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada medical Representatif Di Kota Kudus. I(1), 15–23.
- Diana, B. A., & Harta, R. (2017). Analisis Beban Kerja Pegawai Pada Kantor UPBJJ-Universitas Terbuka Bandung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 1(1), 1.
- Diana, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 193–205.
- Elfitasari, N., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 16(2), 39–55.
- Eni Mahawati, Ika Yuniwati, R. F. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem*.
- Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Tekindo. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 1(1), 305–319.
- Gusti Yuli asih, Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, R. D. (2018). *Stress Kerja* (Vol.17).

- Halipah, H. (2015). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Stres Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Dukuhwaru Tegal, Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 1067–1076.
- Handoko, M. L. (2016). How to diagnose heart failure with preserved ejection fraction: The value of invasive stress testing. *Netherlands Heart Journal*, 24(4), 244–251.
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres Kerja pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, stres Kerja, Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Frontiers in Psychology*, 13(2), 173–180.
- Jordan. (2013). Landasan Teori Bank. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Mulisa, F. (2022). When Does a Researcher Choose a Quantitative, Qualitative, or Mixed Research Approach? *Interchange*, 53(1), 113–131.
- Rocky, A., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal Of Management (SME's)*, 7(2), 225–246.
- Sakti, E. W. (2016). hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan administrasi di universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 5(1), 1–15.
- Setiawan, M. N. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1), 11.
- Siagian, M. T. (2019). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pt Bustaq Nabirong Alam Raya*.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2012). *Organizational Behavior*.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114.
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga*. 4(1), 221–228.
- Wulansari, A. D. (2016). *Aplikasi Statistik Parametrik Dalam Penelitian*.
- Zaini, T. B., Isti'anah, I., & Rohmatika, R. (2022). Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Stres Kerja Guru. *Pesan-TREND: Jurnal Pesantren Dan Madrasah*, 1(1), 133–146.
- Zulher, Z. (2020). Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105.
- Zulpan, Z., & Rusli, A. (2020). Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penilaian Membaca Short Functional Text Pada Siswa Smp Kelas Viii. *Jurnal Pendidikan Guru*, 1(1), 86–95. <https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v1i1.66>







LAMPIRAN I
ALAT UKUR PENELITIAN

Lampiran 1 Alat Ukur Penelitian

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Aktivitas menghitung uang membuat tubuh saya menjadi lebih cepat lelah				
2.	Saya merasa tertekan karena melayani nasabah dengan berbagai karakter				
3.	Saya kurang berhati – hati ketika menangani transaksi				
4.	Saya merasa waspada terhadap kesalahan karena berdampak besar				
5.	Saya kurang mampu mengatur waktu yang baik				
6.	Saya harus teliti dalam menangani transaksi				
7.	Saya sering merasa lelah setelah duduk lama di tempat kerja				
8.	Saya tidak merasa lelah setelah bekerja seharian				
9.	Saya merasa senang ketika melayani nasabah yang beragam				
10.	Saya tidak merasa lelah walaupun bekerja berjam – jam				
11.	Saya memiliki jadwal kerja yang teratur				
12.	Waktu istirahat saya sangat singkat sehingga sulit untuk relaksasi				
13.	Tubuh saya tidak mudah lelah sekalipun aktivitas pekerjaan saya cukup banyak				
14.	Saya tidak pernah mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja				
15.	Saya mengalami pegal setelah bekerja seharian				
16.	Pekerjaan yang saya kerjakan sering kali melewati batas jam kerja normal				
17.	Saya kurang teliti dalam melakukan pekerjaan saya				
18.	Saya dapat mencapai target sesuai dengan apa yang diharapkan				
19.	Saya merasa perlu mengkonsumsi kopi ketika pekerjaan lebih banyak				
20.	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja				

21.	Saya selalu hadir tepat waktu				
22.	Saya merasa tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan				
23.	Saya cukup mampu mengontrol diri untuk tidak mengkonsumsi kopi atau zat tertentu saat stres				
24.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
25.	Saya sering tidak masuk kerja karena merasa lelah				
26.	Ketika saya mengerjakan sesuatu, saya merasa cemas dengan hasilnya				
27.	Saya merasa tidak yakin pada rekan kerja untuk membantu menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang saya hadapi				
28.	Saya sering menunda pekerjaan				
29.	Saya tidak merasa cemas ketika belum mendapatkan solusi terhadap permasalahan yang saya hadapi				
30.	Saya merasa tertekan dengan tanggung jawab pekerjaan saya				
31.	Saya kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan saya akhir – akhir ini				
32.	Saya sering mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaan				
33.	Saya tidak merasakan kelelahan ketika mengerjakan tugas yang diberikan				
34.	Saya sulit mengendalikan emosi ketika mengerjakan pekerjaan yang banyak				
35.	Akhir akhir ini saya mudah merasa tersinggung terhadap rekan kerja saya				
36.	Saya merasa pusing ketika mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam waktu singkat				
37.	Saya cenderung ingin meninggalkan pekerjaan karena merasa pekerjaan ini kurang menantang				
38.	Saya merasa sakit kepala ketika deadline pekerjaan semakin dekat				

39.	Saya tidak peduli terhadap pekerjaan saya yang belum terselesaikan				
40.	Saya merasa lelah fisik walaupun tidak melakkan pekerjaan yang berat				





LAMPIRAN II

DATA TABULASI PENELITIAN

Lampiran 2 Data Tabulasi Penelitian

No.	Nama	Umur	Jabatan	Beban Kerja (X)											
				BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	BK10	BK11	BK12
1.	Putri	25	CS	2	3	1	3	1	4	4	1	1	1	2	4
2.	Rezzi	26	CS	3	1	1	4	1	4	3	2	4	3	2	3
3.	Juanda	40	Asociated	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1
4.	Nailah	24	Teller	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3
5.	Ahmad Fahrizal	23	Satpam	2	1	1	4	1	4	1	3	4	3	4	1
6.	Dian Marta	34	satpam	1	1	1	4	1	3	2	1	2	2	4	1
7.	Afif	34	Associate	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8.	Zul	35	Pemasar	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1
9.	Arsyad	34	satpam	2	2	2	4	2	4	1	4	4	3	4	1
10.	Anggi	37	Supervisor	2	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2
11.	Cidek	37	Marketing	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12.	Jogi	24	Teller	2	2	2	4	1	4	3	3	3	3	2	3
13.	Turimen	37	Pklpk (ob)	1	1	1	3	1	3	2	2	3	3	3	1
14.	Muhammad	39	Kepala Unit	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
15.	Dinda Lestari	28	Assosiate	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1
16.	Adel	25	Marketing	2	2	1	3	2	4	2	3	3	3	4	4
17.	Lia	25	CS	2	3	2	4	1	4	3	2	3	2	4	3
18.	Meysi	23	Associated	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
19.	Yeni	24	Supervisor	2	3	1	4	1	3	2	1	3	1	3	4
20.	Mira Permata Sari	25	Teller	2	2	1	3	2	4	2	2	4	2	4	2
21.	Arkan	34	Teller	3	4	1	2	3	3	3	3	4	4	3	1
22.	Ferdian Hamzah	30	Associate	3	2	2	4	2	4	3	2	4	2	4	2
23.	Ariwijoyo	33	Satpam	1	1	1	4	2	4	2	2	3	2	3	2
24.	Cindy	24	Teller	2	4	2	4	1	4	3	2	3	1	4	3
25.	Asep Kurniawan	40	Associate	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
26.	Carlina	40	Kepala Unit	2	2	1	4	1	4	2	4	3	2	4	2

No.	Nama	Umur	Jabatan	Beban Kerja (X)											
				BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	BK10	BK11	BK12
27.	Khautal Tamir	32	Pemasar	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4
28.	Perdinan	32	OB	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2
29.	Adam	27	CS	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	4	2
30.	Fauzy	28	Satpam	2	3	2	4	2	4	4	2	2	2	3	3
31.	Idris	28	CS	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2
32.	Yahdi	35	Marketing	2	1	1	4	1	4	2	2	3	3	3	1
33.	Fitri	24	OB	2	3	1	4	2	4	4	1	3	2	2	3

No.	Beban Kerja (X)					
	BK13	BK14	BK15	BK16	BK17	BK18
1.	4	1	4	4	2	4
2.	4	2	3	4	1	3
3.	4	3	3	3	2	3
4.	2	2	3	3	2	3
5.	3	4	2	1	1	3
6.	2	1	3	1	1	3
7.	1	1	1	1	1	1
8.	1	1	1	2	2	2
9.	4	3	1	1	1	4
10.	2	1	3	4	2	3
11.	3	3	3	3	3	3
12.	3	2	2	2	3	3
13.	2	1	2	2	1	3
14.	1	1	1	1	1	1
15.	4	1	1	3	4	4
16.	3	3	2	3	1	3
17.	1	4	3	4	1	3
18.	3	2	3	3	2	2

No.	Beban Kerja (X)					
	BK13	BK14	BK15	BK16	BK17	BK19
19.	2	3	3	4	2	3
20.	2	2	3	2	2	3
21.	3	4	4	4	2	3
22.	2	2	3	3	1	4
23.	2	2	2	2	2	2
24.	3	3	3	3	3	3
25.	3	4	3	3	3	2
26.	2	2	3	2	2	4
27.	2	4	3	4	2	4
28.	2	2	2	3	2	3
29.	2	2	3	2	2	3
30.	2	2	3	3	2	3
31.	3	2	3	2	2	3
32.	2	2	2	2	1	3
33.	2	3	3	4	2	2

No.	Stress Kerja (Y)											
	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12
1.	2	3	4	1	2	3	4	2	4	3	2	1
2.	1	4	4	1	1	2	3	1	1	2	1	1
3.	3	3	4	1	1	4	4	1	1	3	1	4
4.	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	1
5.	3	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1
6.	3	4	4	4	4	3	4	1	1	3	1	1
7.	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8.	2	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
9.	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1
10.	3	3	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2
11.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12.	1	4	4	1	1	1	3	1	1	3	2	1
13.	2	4	4	1	1	2	4	1	2	2	1	1
14.	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15.	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
16.	2	4	3	2	1	3	3	1	2	3	2	1
17.	3	3	4	1	1	3	3	1	2	3	2	1
18.	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
19.	3	4	4	1	1	3	3	1	1	1	3	1
20.	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
21.	2	3	3	3	2	2	2	1	2	4	4	3
22.	2	4	4	1	1	3	2	2	2	2	2	2
23.	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2
24.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
25.	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26.	2	3	4	1	1	4	4	1	2	2	2	1
27.	3	2	4	3	4	2	3	3	2	4	3	3

No.	Stres Kerja (Y)											
	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12
28.	2	2	3	2	3	3	4	1	3	3	1	1
29.	3	3	3	2	2	3	4	1	2	2	2	2
30.	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
31.	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	2
32.	2	4	4	1	1	3	4	1	2	3	2	2
33.	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	2

No.	Stres Kerja (Y)									
	SK13	SK14	SK15	SK16	SK17	SK18	SK19	SK20	SK21	SK22
1.	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3
2.	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3
3.	1	1	1	4	3	1	1	3	1	3
4.	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2
5.	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2
6.	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
7.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9.	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1
10.	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
11.	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
12.	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
13.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15.	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1
16.	2	2	2	3	3	1	2	2	1	3
17.	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3
18.	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
19.	2	2	2	3	2	2	1	2	4	4

No.	Stres Kerja (Y)									
	SK13	SK14	SK15	SK16	SK17	SK18	SK19	SK20	SK21	SK22
20.	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
21.	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
22.	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
23.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26.	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
27.	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4
28.	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3
29.	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
30.	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
31.	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
32.	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2
33.	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3



LAMPIRAN III

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale : Beban Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	18

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
BK1	1.97	.637	33
BK2	2.09	.914	33
BK3	1.61	.704	33
BK4	3.15	1.034	33
BK5	1.73	.801	33
BK6	3.24	1.032	33
BK7	2.55	.938	33
BK8	2.39	.933	33
BK9	2.91	.879	33
BK10	2.27	.876	33
BK11	3.12	.992	33
BK12	2.21	1.053	33
BK13	2.45	.905	33
BK14	2.27	1.008	33
BK15	2.55	.833	33
BK16	2.67	1.021	33
BK17	1.85	.755	33
BK18	2.91	.765	33

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BK1	41.97	64.468	.367	.828
BK2	41.85	62.195	.388	.827
BK3	42.33	65.292	.349	.833
BK4	40.79	60.797	.419	.826
BK5	42.21	62.297	.449	.824
BK6	40.70	58.718	.559	.817
BK7	41.39	59.934	.537	.819
BK8	41.55	66.443	.086	.843
BK9	41.03	61.155	.487	.822
BK10	41.67	64.792	.317	.835
BK11	40.82	60.716	.447	.824
BK12	41.73	60.580	.423	.825
BK13	41.48	61.133	.472	.823
BK14	41.67	58.229	.609	.814
BK15	41.39	59.934	.620	.816
BK16	41.27	59.330	.525	.819
BK17	42.09	64.710	.375	.832
BK18	41.03	61.843	.515	.821

$$18 - 1 = 17 \times 4 + 17 \times 1 / 2 = 42,5$$

Reliability

Scale : Stres Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	22

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
SK1	2.45	.869	33
SK2	3.12	.893	33
SK3	3.30	.810	33
SK4	1.79	.927	33
SK5	1.79	.992	33
SK6	2.67	.854	33
SK7	3.09	.843	33
SK8	1.45	.711	33
SK9	1.88	.820	33
SK10	2.39	.933	33
SK11	1.94	.864	33
SK12	1.76	.936	33
SK13	2.30	1.015	33
SK14	2.06	.864	33
SK15	2.00	.935	33
SK16	2.12	.960	33
SK17	2.39	.966	33
SK18	1.91	.843	33
SK19	1.85	.834	33
SK20	2.15	.870	33
SK21	1.94	.933	33
SK22	2.36	.929	33

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SK1	46.27	136.205	.468	.920
SK2	45.61	144.309	.063	.928
SK3	45.42	140.752	.363	.924
SK4	46.94	136.121	.438	.921
SK5	46.94	134.371	.482	.920
SK6	46.06	138.746	.347	.923
SK7	45.64	141.364	.219	.925
SK8	47.27	134.392	.701	.917
SK9	46.85	133.820	.631	.917
SK10	46.33	130.292	.718	.915
SK11	46.79	131.360	.725	.916
SK12	46.97	131.468	.657	.917
SK13	46.42	133.564	.506	.920
SK14	46.67	132.854	.645	.917
SK15	46.73	128.517	.805	.914
SK16	46.61	129.121	.752	.915
SK17	46.33	135.979	.423	.922
SK18	46.82	131.153	.756	.915
SK19	46.88	130.360	.809	.914
SK20	46.58	130.439	.767	.915
SK21	46.79	130.735	.696	.916
SK22	46.36	130.739	.699	.916

$$22 - 2 = 20 \times 4 + 20 \times 1 / 2 = 50$$



LAMPIRAN IV
UJI NORMALITAS

Lampiran 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		beban kerja	stress kerja
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.97	63.15
	Std. Deviation	8.029	11.584
Most Extreme Differences	Absolute	.191	.164
	Positive	.100	.164
	Negative	-.191	-.116
Test Statistic		.191	.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.214	.125

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.





LAMPIRAN V
UJI LINEARITAS

Lampiran 5 Uji Linearitas

Means

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
stress kerja * beban kerja	33	100.0%	0	0.0%	33	100.0%

Report			
stress kerja			
beban kerja	Mean	N	Std. Deviation
19	50.00	1	.
20	50.00	1	.
26	55.00	1	.
33	58.00	1	.
34	59.00	1	.
37	41.00	1	.
38	58.00	1	.
40	45.00	3	5.292
41	51.00	1	.
42	45.00	1	.
43	46.67	3	4.726
44	45.67	3	6.028
45	40.00	5	5.523
46	44.00	3	1.732
47	38.00	1	.
49	69.00	2	5.657
51	58.00	3	2.000
53	43.00	1	.
Total	63.15	33	11.584

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress kerja * beban kerja	Between Groups	(Combined)	3952.909	17	232.524	10.218	.000
		Linearity	2449.956	1	2449.956	107.664	.000
		Deviation from Linearity	1502.953	16	93.935	4.128	.434
	Within Groups		341.333	15	22.756		
	Total		4294.242	32			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
stress kerja * beban kerja	.755	.571	.959	.921



LAMPIRAN VI

UJI HIPOTESIS KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Lampiran 6 Uji Hipotesis Korelasi *Product Moment*

Correlations			
		beban kerja	stress kerja
beban kerja	Pearson Correlation	1	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
stress kerja	Pearson Correlation	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			





LAMPIRAN VII
DOKUMENTASI

Lampiran 7 Dokumentasi





LAMPIRAN IX

SURAT IZIN PENELITIAN

Lampiran 9 Surat Izin Penelitian



Nomor : 2742/FPSI/01.10/VII/2025 28 Juli 2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala Cabang
Bank BRI
di -
Tempat

Dengan hormat,

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

Nama : Deby Tania Siregar
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600091
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Perbankan di Kota Padang Sidempuan" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di Bank BRI. 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 Endang Haryati S.Psi, M.Psi, Psikolog.

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

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

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu
Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





LAMPIRAN X

SURAT SELESAI PENELITIAN

Lampiran 10 Surat Selesai Penelitian



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.
CABANG PADANGSIDIMPUAN – UNIT MERDEKA
Jalan Sudirman Eks Jalan Merdeka No 414 Padangsidimpun
Telepon : (0634) 21845

SURAT KETERANGAN

Padangsidimpun, 30 Juli 2025

No : 16/Unit/3343/07/2025
Hal : Biasa
Lampiran : -
Lampiran : Ijin penelitian

Kepada
Yth.Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Di –
Medan

Sehubungan dengan surat Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 2742/FPSI/01.10/VII/2025 Tanggal 28 Juli 2025 perihal mohon izin mengadakan penelitian

Berkenaan dengan hal tersebut di atas bahwa benar nama di bawah ini
Nama : Deby Tania Siregar
NPM : 218600091
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Dengan ini memberikan surat keterangan bahwa nama mahasiswa tersebut telah menyelesaikan pengumpulan data di BRI Unit Merdeka Padangsidimpun guna penyelesaian skripsi dengan judul "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Perbankan di Kota Padangsidimpun".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sepenuhnya.

PT. BANK RAKYAT INDONESIA(PERSERO),Tbk
BRI UNIT MERDEKA


Muhammad Ramadhan Gultom
Kepala Unit