

**FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA KARYAWAN PT.  
LNK CABANG STABAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi  
Sebahagian Syarat-syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

**OLEH:**

**SRI RACHMAYANI RITONGA**

**14.860.0206**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**JUDUL SKRIPSI** : FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA  
KARYAWAN PT. LANGKAT NUSANTARA  
KEPONG CABANG SIABAT

**NAMA** : SRI RACHMAYANI RETONGA


**NPM** : 14 860 0206


**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI ORGANISASI

DISETUJUI OLEH  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

  
Laila Aifta, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

  
Syafri Maulidi, S.Psi, M.Psi

KA. BAGIAN

  
Farida Husaini, S.Psi, M.Psi

DEKAN

  
Prof. Dr. H. Abdul Munir, MSc

Tanggal Sidang Meja Hijau

15 September 2018

**HALAMAN PENGESAHAN**

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MEMPEROLEH DERAJAT SAKITANIA (SI) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

11 SEPTEMBER 2018

MENGERAIHKAN FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN

(PROF. DR. H. ABDUL MUNIR, M.Pd)

**DEWAN PENGUJI**

1. SURYANI HARDJO, S.Psi, M.Psi
2. SALAMIAH SARI DEWI, S.Psi, M. Psi
3. LAILI ALFITA, S.Psi, MM, M.Psi, PSIKOLOG
4. SYAFRIZALDI, S.Psi, M.Psi

**TANDA TANGAN**

## LEMBAR PERNYATAAN

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

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

Medan, 15 September 2018

Peneliti



*Rachmayani*  
Sri Rachmayani Ritonga

14 860 0206

# **WORK STRESS FACTORS IN EMPLOYEES PT. LNK BRANCH STABAT**

Sri Rachmayani Ritonga

14.860.0206

## **ABSTRACT**

This study aims to describe the factors that influence work stress on employees of PT. LNK Stabat Branch. Work stress is a condition that arises from psychological interactions, or behavior between humans and work and is characterized by people who guard them to deviate from their normal functions. This study uses quantitative methods. Data analysis using Guttman scale factor and method tests using stress scale based on factors that influence stress include Extra Stressor Organizations, Group Stressors, Individual Stressors, Workloads, Career Development, and Job Relations, using Random Sampling sampling techniques, with a total sample of 78 employees. Use data analysis and factor analysis. Factors influencing work stress at PT LNK employees at the Stabat Branch are 24% Relationship in Employment and 24% career development. The second factor is the Group stressor factor of 15%. External factors are 14% workload and 14% extra organization. The last factor is an individual stressor of 9%.

**Keywords: Job Stress**



# FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. LNK CABANG STABAT

Sri Rachmayani Ritonga

14.860.0206

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT. LNK Cabang Stabat. Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi berupa fisik psikologis, ataupun tingkah laku antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data menggunakan uji faktor dan metode skala Guttman dengan menggunakan skala stress kerja berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja antara lain *Ekstra Organizational Stressor*, *Grup Stressor*, *Individual Stressor*, Beban Kerja, Pengembangan karir, dan Hubungan Dalam Pekerjaan, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Random Sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 78 orang Karyawan. Adapun pengambilan data digunakan dengan metode analisis faktor-faktor Hasil analisis faktor diperoleh Faktor tertinggi yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT LNK Cabang Stabat adalah Hubungan Dalam Pekerjaan 24% dan pengembangan karir 24%. Faktor kedua yaitu faktor *Group stressor* sebesar 15%. Faktor ketiga adalah beban kerja 14% dan *extra organizational* 14 % . Faktor terakhir adalah *individual stressor* sebesar 9 %.

**Kata Kunci : Stres Kerja**

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, segala puji syukur saya ucapkan atas Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Cabang Stabat”

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S. Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Faridah Hanum, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

6. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
9. Bapak Manager PT. Langkat Nusantara Kepong Cabang Stabat beserta staf yang turut serta membantu dalam penyelesaian skripsi peneliti.
10. Teruntuk Alm Ayahanda, dan Ibunda tercinta yang telah banyak memberikan dukungan moril maupun materil serta memberikan motivasi kepada penulis dan telah menjadi sosok ayah sekaligus ibu selama 21 tahun ini. Penulis sangat bangga memiliki sosok wanita hebat yang selalu setia mendampingi.
11. Teruntuk Sahrial Hasibuan yang selalu memberi nasehat, memotivasi dan memberi semangat dari awal masuk kuliah sampai dalam proses penyelesaian skripsi peneliti.
12. Teruntuk Staf Pengawas Asrama, terkhusus Pak Ir. Syaipul Bahri Nst selaku Ketua asrama, Ibu Komariah, Dan Abangda kami Aswin Batubara yang telah mendidik, menjaga dan memberikan dorongan motivasi selama penulis tinggal diasrama.



13. Teruntuk teman tercinta terkhusus Shouma Fithria, Surya Ningsih, Sri Risky Kurnia, Dwi Putri, Yuni Zanesty serta teman angkatan pertama Asrama Kampus Universitas Medan Area.
14. Teruntuk Adik saya Ira Wahyuni, Syafri Anggita Harahap dan abngda Fahreza Harahap yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi peneliti.
15. Teman-teman Psikologi angkatan 2014 khususnya Sulina Wati, Meilin, Dini Marfi, Erfina, Besse Indah, Ayu Purba, Rahayu, Yemina, Zakwan, Wulan, Mentari serta seluruh teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungannya selama ini
16. Seluruh temen-temen seangkatan 2014 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
17. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Wassalam.

Medan, 15 September 2018

**Sri Rachmayani Ritonga**

**14 860 0206**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Karyawan.....	10
B. Stres Kerja .....	11
1. Pengertian Stres Kerja .....	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	12
3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	18
4. Gejala Stres Kerja .....	20
C. Faktor-faktor Stres Kerja .....	22
D. Kerangka Konseptual.....	26

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Tipe Penelitian .....	27
B. Defenisi Operasional .....	27
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
D. Metode Penelitian .....	30
E. Validitas dan Reliabilitas.....	32
F. Metode Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	36
B. Persiapan Penelitian.....	39
1. Persiapan Administrasi.....	39
2. Persiapan alat ukur penelitian .....	39
C. Pelaksanaan Penelitian.....	40
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala.....	40
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	42
1. Uji Asumsi .....	43
2. Hasil Analisis Data Faktor-Faktor Stres Kerja.....	45
E. Pembahasan .....	51
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba .....	39
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Stres Kerja Setelah Uji Validitas .....	41
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas .....	42
Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	43
Tabel 5. Hasil Uji Linieritas Dari Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja .....	43
Tabel 6. Hasil Analisis Hubungan Dalam Pekerjaan .....	45
Tabel 7. Hasil Analisis Untuk Pengembangan Karir .....	46
Tabel 8. Hasil Analisis <i>Group Stressor</i> .....	48
Tabel 9. Hasil Analisis Untuk Beban Kerja .....	49
Tabel 10. Hasil Analisis <i>Extra Organizational</i> .....	50
Tabel 11. Hasil Analisis Untuk <i>Individual Stressor</i> .....	52
Tabel 12. Hasil Analisis Untuk Klasifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	54

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling utama dalam pengembangan organisasi, sumber daya manusia harus dibentuk secara matang baik fisik, mental dan proses berfikir agar mampu mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kerjasama antara semua unit atau bagian di dalam perusahaan. Tanpa adanya kerjasama sulit bagi perusahaan untuk mencapai sukses. Adapun kiranya dalam pencapaian tujuan tersebut dengan menunjukkan persaingan yang semakin tajam mengharuskan suatu organisasi melakukan usaha peningkatan mutu dan menciptakan keunggulan kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup sumber daya manusia dan perkembangan organisasi.

Dunia kerja terdapat dalam kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam dunia kerja harus diseimbangkan dan diselaraskan agar dapat tetap eksis.



Rivai (2004) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Luthans, 1998). Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian individu sebagai hasil dari perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi disetiap tindakan dari luar(lingkungan),situasi,atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikolog atau fisik berlebihan kepada seseorang (Gibson ,1996)

Ada enam faktor yang menyebabkan stress kerja yaitu: *Ekstra Organizational Stressor*, *Grup Stressor*, *Individual Stressor*, beban kerja, Pengembangan karir, dan Hubungan Dalam Pekerjaan. Adapun faktor pertama yaitu *Extra Organizational stressor* yang diukur berdasarkan keadaan social karyawan yang bekerja. Pada faktor ini karyawan merasa adanya ketidak teraturan antara perannya. *Extra Organizational stressor* terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal. Dalam hal ini karyawan biasa lebih terlihat rajin dibandingkan karyawan yang posisi jabatannya lebih dari karyawan biasa, karyawan lebih

sering ngomel-ngomel dan main suruh anggotanya. Hal ini didukung oleh kutipan wawancara dengan salah satu karyawan:

*“Yang buat pening orang ni kadang gak nyambung, mana yang disuruh mana yang dikerjakan, aku jadi stress lah, kan gak mungkin aku lagi yang turun ngatur barang masuk” (RR, April 2018)*

Setelah itu faktor keduanya yaitu *Group stressors*, untuk mengukur faktor ini di lihat bagaimana karyawan mampu berbaur dalam lingkungan kerja, menurut Luthans (2006) yang terdiri dari *Group stressors* seperti kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup. Dalam faktor ini karyawan dilihat pada saat bekerja antar tim mereka kurang berinteraksi, tidak saling memberikan dukungan. Hal ini didukung oleh kutipan wawancara dengan salah satu karyawan:

*“Kantor ya gitu, main bagi kan tim aja, gak dipikirkannya awak cocok apa gak sama kawan yang itu, makin gak konsen kerja jadinya makin pening, maunya kan kita bisa buat tim sendiri jadi kerja pun gak pening deluan” (SK, April 2018)*

Faktor ketiga yang menyebabkan stress kerja pada karyawan yaitu *Individual Stressor* yang diukur dalam kurangnya kejelasan dalam karir karyawan. Menurut Luthans (2006) *Individual Stressor*, yang terlihat dari adanya permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. LNK berupa ketidak jelasannya pembagian pekerjaan pada karyawan, serta karakteristik karyawan yang memang terlihat perhitungan dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya: hanya memikirkan diri sendiri. Hal ini didukung oleh kutipan wawancara dengan salah satu karyawan:

*“Kalo kerja itu ya, kerjain aja kerjaan kita gak usha mikir yang lain, siap kerja pulang langsung” (ME, Maret 2018)*

Beban kerja merupakan faktor keempat yang menyebabkan stress kerja karena karena dalam faktor ini karyawan merasa bahwa jam kerja menjadi salah satu alasan mereka mengalami stress kerja. Menurut Munandar (2011) adalah adalah Beban kerja dalam hal ini terlihat karyawan yang bekerja dengan shift kedua mengalami kelelahan pada keesokan harinya karena pada malam hari mereka harus bekerja full time. Karyawan pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional. Hal ini didukung oleh kutipan wawancara dengan salah satu karyawan:

*“Yang gak sukanya kerja disini itu ya pake shift, tah kek mana-mana kondisi awak pun harus stanby” (VA, Maret 2018)*

Setelah beban kerja ada faktor kelima yang menyebabkan stress kerja yaitu pengembangan karir. Keberhasilan dan kesiapan seseorang untuk bernegosiasi dan membuat keputusan-keputusan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya menurut Munandar (2011) Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang. Tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-unjuk pekerjaan. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dimana tugas yang ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya yang bertentangan secara nilai-nilai dan keyakinan pribadi sewaktu melaksanakan tugas pekerjaannya Hal ini didukung oleh kutipan wawancara dengan salah satu karyawan:

*“Disini itu gak jelas apa yang mau awak kerjakan, nanti belum siap kerjaan yang satu udah disuruh yang lain” (TS, Maret 2018)*

Faktor terakhir adalah hubungan dalam pekerjaan mengukur bagaimana sikap yang ditunjukkan karyawan kepada rekan maupun pemimpin, menurut Luthans (2006) yaitu: Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya terlihat pada saat menyampaikan suatu laporan pekerjaan karyawan merasa enggan dan menyuruh temannya untuk menemui pimpinan, karyawan terlihat gugup, pucat, dan gemetaran. Hal ini didukung oleh kutipan wawancara dengan salah satu karyawan:

*“Kalo kerja ya harus pande-pande menyesuaikan diri, bawa diri pas ada atasan dikondisikan, pas sama kawan-kawan ya sesuaikan aja” (GN, Maret 2018)*

Fenomena yang banyak dan sering dijumpai saat ini adalah banyaknya karyawan yang tidak bekerja dengan baik. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang sering terjadi seperti adanya kecemasan dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan baik atau menunda pekerjaan yang diberikan, sulit berkonsentrasi, dan pelanggaran lainnya. Adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut bisa jadi disebabkan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Hal ini didukung oleh kutipan wawancara dengan salah satu karyawan

*“Aku kalo kena jaga malam datang aja aku isi absen, siap tu pulang hahaha besok pagi pagi aku balek lagi diam-diam” (RR, Maret 2018)*

Pada dasarnya stres kerja mempunyai dampak positif dan juga dampak negatif. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat stres kerja yang rendah sampai sedang dapat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan daya dorong atau semangat, serta menambah motivasi diri sehingga dapat

meningkatkan kinerja (Gibson,1996). Hal ini didukung dengan kutipan wawancara dengan salah satu karyawan:

*“Aku lebih sering gak masuk kerja, karena itulah masuk kerja buat pening kepala aja aku jadi emosian bawaannya, banyak kali yang kerja carik mukak ku tengok, tapi ya gitu kadang akupun mau nunjukkan sama orang itu bahwa kerjaku jauh lebih baik dari mereka” (BZ, Maret 2018)*

Tingkat stres kerja yang tinggi dan berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak, dan secara potensial berbahaya. Pada tingkat ini, stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, dampak selanjutnya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut (Gibson, 1996). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam kadar tertentu stres juga diperlukan bagi seseorang untuk bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Melihat gambaran di atas, maka dapat ditarik bahwa hampir keseluruhan faktor stress kerja ada pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Meninjau latar belakang di atas dan fenomena yang ada di PT. LNK Cabang Stabat maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi terlihat dari adanya permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. LNK berupa ketidak jelasannya pembagian pekerjaan pada karyawan, serta karakteristik karyawan yang memang terlihat perhitungan dalam melaksanakan pekerjaannya, miasnya: hanya memikirkan diri sendiri. Karyawan yang bekerja dengan shift kedua mengalami kelelahan pada keesokan harinya karena pada malam hari mereka harus bekerja full time. Karyawan pekerja shift lebih sering



mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional. Karyawan tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya, terlihat pada saat menyampaikan suatu laporan pekerjaan karyawan merasa enggan dan menyuruh temannya untuk menemui pimpinan, karyawan terlihat gugup, pucat, dan gemetaran. Adapun shift jam kerja karyawan pada perusahaan ini adalah shift satu dari jam 06.00-13.00 dan selanjutnya 13.00-20.00. Dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan tidak fokus dalam satu tujuan, bekerja tidak sampai selesai sudah memegang pekerjaan yang lain. tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-unjuk pekerjaan.

### **C. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah penelitian ini mengenai faktor-faktor stress kerja pada karyawan yaitu *Ekstra Organizational Stressor*, *Grup Stressor*, *Individual Stressor*, Beban Kerja, Pengembangan karir, dan Hubungan Dalam Pekerjaan PT. LNK Cabang Stabat dengan jumlah sampel sebanyak 78 orang. Yang termasuk kedalam faktor *Ekstra Organizational Stressor* yaitu perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal. *Group stressors* terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis. Beban kerja dalam hal ini terlihat karyawan yang bekerja dengan shift kedua mengalami

kelelahan pada keesokan harinya karena pada malam hari mereka harus bekerja full time. Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang. Hubungan dalam pekerjaan yaitu: Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya terlihat pada saat menyampaikan suatu laporan pekerjaan karyawan merasa enggan dan menyuruh temannya untuk menemui pimpinan, karyawan terlihat gugup, pucat, dan gemetaran.

#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran faktor-faktor stress kerja pada karyawan PT. LNK Cabang Stabat?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan PT. LNK Cabang Stabat.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang faktor-faktor penyebab stress kerja pada karyawan PT. LNK Medan, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada karyawan perusahaan, lembaga perindustrian di bidang ketenaga kerjaan agar dapat menciptakan sistem kerja dan kenyamanan dalam bekerja. yang mengalami stress kerja agar mampu mengurangi dan mengontrol stress kerja sehingga menghasilkan kualitas kerja yang maksimal.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **Pengertian Karyawan**

Menurut Rivai (2004) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktifitas itu.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM

sumberdaya lain menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Manusia merupakan anggota lebih dari satu kelompok sosial. Dalam melakukan kegiatan di setiap kelompok seperti lingkungan kerja manusia dapat mengalami stres. Stres yang dialami lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai stres kerja. Munandar (2011), mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Sementara menurut Behr dan Newman (dalam Luthans,2006) mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2003) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang,



tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan tuntutan dari lingkungan pekerjaan, penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan. Namun demikian jika yang kita alami berubah menjadi *eustress* maka akan memberikan dampak positif pada individu.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa penyebab stres terdiri dari empat hal yaitu:

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

Menurut Munandar (2011) faktor-faktor dipekerjaan yang dapat menimbulkan stress kerja antara lain :

- a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

- 1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dan ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.
  - 2) Vibrasi(getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *catecholamine*, dan perubahan dari fungsinya seseorang secara psikologis dan neurologis. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.
  - 3) *Hygiene*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.
- b. Beban kerja meliputi kategori.
- 1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologis karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.
  - 2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
  - 3) Penghayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ketidak berfungsian peran merupakan pembangkit stres yang meliputi :

- 1) Konflik peran. Pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dimana tugas yang ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya yang bertentangan secara nilai-nilai dan keyakinan pribadi sewaktu melaksanakan tugas pekerjaannya.
- 2) Ketaksaan peran. Dimana tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-unjuk pekerjaan.

d. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari berdayanya mereka dalam organisasi.

g. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi / instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

h. Ciri-ciri individu

Tipe kepribadian individu dengan segala nilai-nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Menurut (Robbins, 2003) ada beberapa faktor penyebab stress kerja yaitu:

a. Faktor Lingkungan.

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan. Yaitu:

- 1) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- 2) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada

yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.

- 3) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- 4) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor Organisasi

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

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujuk atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami

dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

- 3) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- 4) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

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

- 1) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.



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

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja yakni : faktor pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, lingkungan kerja dan ciri-ciri.

### **3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek dalam stres kerja yaitu :

- a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : sakit pada dahi, migrain, sakit pada punggung, tekanan dileher dan tenggorokan, susah menelan, kram otot, susah tidur, kehilangan gairah seksual, kaki dan tangan dingin, lelah, tekanan darah tinggi, denyut nadi cepat, kehilangan selera makan, gangguan pencernaan dan pernafasan.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun, stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya: mudah lupa, pikiran kacau, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan, percaya pada hal – hal yang tidak rasional, sering mengalami mimpi buruk, berbicara sendiri. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah, perasaan jengkel, mudah merasa terganggu, gelisah, cemas, panik, ketakutan, sedih, depresi, kebutuhan yang tinggi untuk bergantung kepada orang lain, perasaan butuh pertolongan, putus asa, pesimis, tidak berharga, kesepian, menyalahkan diri sendiri dan prustasi.

c. Aspek Prilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti: tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, tidak asertif, tidak berani mengambil resiko, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, self esteem rendah, tidak termotivasi, sering membuat kekacauan, mudah bertengkar, bermasalah dalam perkawinan, cemburu berlebihan, merasa terasing, tidak dapat mengekspresikan perasaan sebenarnya. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal – hal seperti tidak merespon tantangan, kehilangan kreativitas, performa rendah, sering absen, aspirasi rendah, motivasi rendah, menerima status rendah, tidak ada inisiatif, komunikasi buruk, kurang orientasi, terlalu banyak bekerja, terlalu mengontrol dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu : fisik, psikologis dan perilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala – gejala fisiologis seperti gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, hipertensi. Aspek psikis dapat berupa gejala gejala emosional seperti panik, gelisah, depresi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

#### **4. Gejala Stres Kerja**

Behr dan Newman (2000) menyatakan beberapa kasus tentang stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala stres kerja pada individu yaitu :

##### **a. Gejala Psikologis**

Gejala psikologis yaitu masalah emosi dan kognitif diantaranya adalah kecemasan, ketegangan, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, penarikan diri dan depresi, komunikasi yang tidak efektif, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi dan spontanitas, serta menurunnya rasa percaya diri.

##### **b. Gejala Fisiologis**

Akibat stres pada fisiologis mudah dikenali, ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan potensi terkena penyakit jantung, gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan pada lambung), gangguan pernafasan,

sakit kepala, sakit pinggang, dan ketegangan pada otot, gangguan pada tidur, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*), rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena penyakit kanker.

c. Gejala Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang rendah, menurun, menunda dan menghindari dari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja serta meningkatnya perilaku beresiko tinggi seperti mengemudi tidak berhati-hati dan berjudi.

Dari beberapa uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja antara lain adalah gejala fisik, emosional, intelektual dan intrapersonal.

### **C. Faktor-faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK**

Stres kerja dalam penelitian ini diambil dari karyawan PT.LNK yang bergerak di bidang pengolahan minyak kelapa sawit. PT. LNK diketahui memiliki jumlah karyawan sebanyak 389 Karyawan yang statusnya sebagai Karyawan tetap.

Munandar (2011), mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Sementara menurut Behr dan Newman (dalam Luthans,2006)

mendefinisikan stress kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2003) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Ada tujuh faktor yang menyebabkan stress kerja yaitu: *Ekstra Organizational Stressor*, *Grup Stressor*, *Individual Stressor*, beban kerja, Peran Individu Dalam Organisasi, Pengembangan karir, dan Hubungan Dalam Pekerjaan

Adapun faktor pertama yaitu *Extra Organizational stressor*, menurut Luthans (2006) *Extra Organizational stressor* terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.

Faktor kedua yaitu *Group stressors*, menurut Luthans (2006) yang terdiri dari *Group stressors* seperti kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.

Faktor ketiga yaitu *Individual Stressor* menurut Luthans (2006) *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Faktor keempat yaitu menurut Munandar (2011) adalah Beban kerja meliputi kategori : Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cyle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin. Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

Faktor kelima adalah pengembangan karir menurut Munandar (2011) Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

Faktor terakhir adalah hubungan dalam pekerjaan menurut Luthans (2006) yaitu: Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

Adapun penelitian “Analisis Faktor-faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu: faktor ekstraorganisasi, faktor organisasi, faktor kelompok, dan faktor individu terhadap kinerja karyawan (Mega dkk, 2016). Dengan hasil penelitian : Pengaruh Faktor Ekstraorganisasi secara Parsial Terhadap Kinerja Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor ekstraorganisasi atau dengan meningkatnya faktor ekstraorganisasi maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 2. Pengaruh Faktor Organisasi secara Parsial

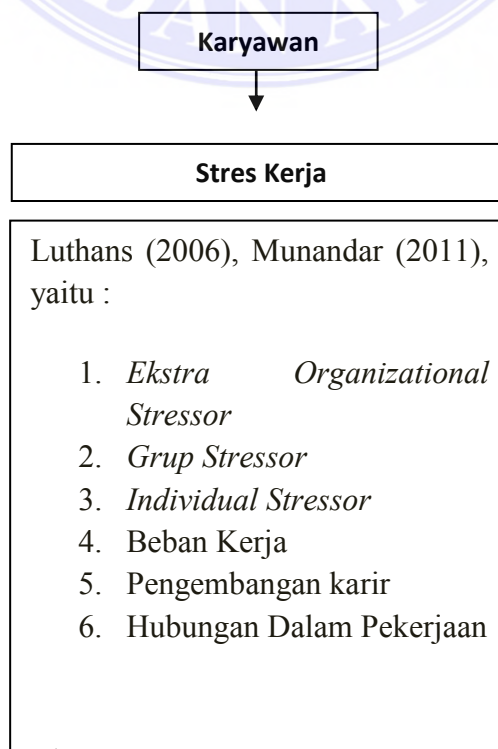


Terhadap Kinerja Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor organisasi atau dengan meningkatnya faktor organisasi maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 3. Pengaruh Faktor Kelompok secara Parsial Terhadap Kinerja Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor kelompok atau dengan meningkatnya faktor kelompok maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 4. Pengaruh Faktor Individu secara Parsial Terhadap Kinerja Kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor individu atau dengan meningkatnya faktor individu maka kinerja mengalami penurunan secara nyata. 5. Pengaruh Faktor Ekstraorganisasi, Faktor Organisasi, Faktor Kelompok dan Faktor Individu secara Simultan Terhadap Kinerja Variabelterikat kinerja (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas faktor ekstraorganisasi (X1), faktor organisasi (X2), faktor kelompok (X3) dan faktor individu (X4).

Penelitian lain yang terkait dengan judul peneliti “ Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja yaitu faktor yang lebih berperan adalah faktor kelelahan (Febriana, 2013). Dengan hasil penelitian : Penilaian karakteristik karyawan Perusahaan Daerah Jasa Trans Pakuan Bogor berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, status pernikahan, masa kerja dan bagian. Dalam hal ini karyawan laki-laki 61% lebih besar dibandingkan perempuan 39%, sedangkan berdasarkan usia, 60% karyawan mempunyai umur 20-29 tahun, berdasarkan pendidikan terakhir lebih banyak berpendidikan terakhir SMA (62 %), rataan karyawan belum menikah (61 %), masa kerja karyawan lebih banyak mempunyai masa kerja > 24 bulan (44 %) dan bagian karyawan lebih banyak bekerja di bagian usaha (72 %). 2. Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja terdiri

dari faktor lingkungan fisik, kelompok, individu dan organisasi. Analisis faktor yang dilakukan menghasilkan delapan peubah yang dapat mempengaruhi stres kerja, yaitu keamanan di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, tingkat polusi di tempat kerja, penerangan di tempat kerja, tata letak tempat kerja, fasilitas, pergerakan orang, dan jarak tempuh. Tingkat stres kerja karyawan PDJT Trans Pakuan Bogor adalah rendah, dikarenakan stres kerja berdasarkan faktor atau stressor adalah rendah dan stres kerja berdasarkan gejala (konsekuensi) hasilnya rendah. Hubungan tingkat stres yang dinilai berdasarkan karakteristik karyawan dibagi menjadi dua penilaian, yaitu faktor dan gejala. Untuk hubungan faktor stres kerja dengan karakteristik karyawan tidak mempunyai pengaruh dan hal yang sama ditemui pada hubungan gejala stres dengan karakteristik karyawan akan tetapi untuk penilaian hubungan pengaruh karakteristik karyawan jenis kelamin mempengaruhi stres kerja.

#### E. Kerangka Konseptual



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Jenis yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (memandang realitas/gejala/fenomena), digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan menggunakan statistika sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam hal ini data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban terhadap kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh penulisan-penulisan dari buku-buku refrensi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah Stres Kerja

#### **B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

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

Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi berupa fisik psikologis, ataupun tingkah laku antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Dalam Pengambilan data stress kerja digunakan melalui faktor-faktor. Adapun faktor-faktornya yang terkandung dalam faktor stress kerja yaitu: *Ekstra Organizational Stressor*, *Grup Stressor*, *Individual Stressor*, Beban Kerja, Pengembangan karir, dan Hubungan Dalam Pekerjaan (Luthans,2006 dan Munandar, 2011)

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi Penelitian**

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Sugiyono (2000) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi adalah seluruh karyawan PT. LNK berjumlah 389 Orang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006). Adapun sampel sebanyak 78 orang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sample dengan menggunakan system acak yang diambil dari daftar absen yang bernomor ganjil.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (1990) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Walaupun hanya sebagian individu yang diambil dalam penelitian ini, namun diharapkan dapat ditarik generalisasi dan mencerminkan populasi dapat mewakili sampel. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (dalam Hadi,1986) menjelaskan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya diatas 100 orang, maka dapat diambil antara: 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 20 % dari jumlah populasi.

Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu :*Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2000) *Random Sampling* adalah teknik penentuan sampel yang diambil secara acak.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala model Guttman. Skala Guttman digunakan untuk mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan Sugiyono (2013). Melalui Skala Guttman, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013).

Skala stress kerja diungkap berdasarkan faktor-faktor stress kerja, yaitu:

1. *Extra Organizational stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
2. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
3. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.
4. **Beban Kerja**, Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.



#### 5. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

#### 6. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

Penelitian ini menggunakan skala Guttman, skala ini digunakan untuk mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan (Sugiyono, 2013). Setiap faktor-faktor tersebut, akan diuraikan menjadi sejumlah pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Kemudian Subjek diberikan dua alternatif pilihan jawaban, jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Guttman mempunyai gradasi dari positif sampai negatif, pilihan tersebut yaitu Ya dan Tidak. Setiap pilihan memiliki nilainya masing-masing, untuk item yang *favorable* pada pilihan Ya akan mendapat skor 1 (satu) dan Tidak akan mendapatkan skor 0 (nol). Sedangkan untuk skor *unfavorable* pada pilihan Ya akan mendapat skor 0 (nol) dan Tidak akan mendapatkan skor 1 (satu).

#### **E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Kata valid dalam bahasa indonesia diartikan juga sebagai sah. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur

baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 18.0*. Sedangkan dengan cara manual, digunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

keterangan :

r	= Besar koefisien korelasi Pearson
n	= Jumlah data
X	= Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item
Y	= Skor total yang diperoleh dari seluruh item
$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang di lakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrutment pengukuran.

Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Jadi, reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana alat ukur dapat di

percaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten.

Menurut Umar (dalam Sugiono, 2000) untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Rumus ini ditulis sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyak butir pertanyaan

$\sigma_i^2$  = varians total

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

Untuk mencari varians, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$n$  = jumlah sample

$X$  = nilai skor yang dipilih

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reliabilitas (*Alpha*) tersebut dibandingkan dengan 0,6. dimana jika

nilai Alpha lebih besar dari 0,6 maka, instrumen tersebut dinyatakan reliabel, begitu pula sebaliknya.

Sebagaimana yang dinyatakan Nasution dan Usman (2006), Jika koefisien reliabilitas (*Alpha*) mendekati 1 sangat baik, jika berada diatas 0,8 baik, tetapi bila berada di bawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai *Alpha* berada di bawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran kita tidak reliabel.

#### F. Metode Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja digunakan rumus F persen, sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah skor setiap skala}}{\text{Total skor setiap skala}} \times 100$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah setiap aspek dengan rumus berikut :

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{Persentase} \times N}{100}$$

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Azwar S.(2014). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Beehr, T.A and Newman, J.E., 2000, *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*, *Journal Applied Psychology*.
- Biru, Mega,2016. *Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 39 No. 2.
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Ginting, Febriana (2013), *Analisa terhadap sistem akuntansi pemberian kredit usaha mikro pada PT Bank Mandiri (Persero)*, Jakarta
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Metode Riset*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hadi, Sutrisno. 1990. *Metode Riset*. Yogyakarta : Andi Offset

Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.

Luthans, Fred. 1998. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

\_\_\_\_\_, 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

\_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Munandar. 2011. *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta

H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Nawawi, Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.

Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, SP. 2003. *Organization Behavior : Concept, Convensus, dan Application*, Prelinec Hall. Ind. Inc.



Robbins, Stephen P, 1996, *Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2008, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.

Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005

Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugiyono.2000.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Sugiyono.2013.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung

Sutrisno Hadi. 1990. *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru



**LAMPIRAN A**

**ALAT UKUR PENELITIAN STRES KERJA**

---

### Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama : :
2. Masa Kerja :

### Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

**YA** : Bila merasa Sesuai dengan pernyataan yang diajukan.

**TIDAK** : Bila Tidak Sesuai dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya ragu menyerahkan pekerjaan saya dengan orang lain

**YA    TIDAK**

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa Sesuai dengan pernyataan yang diajukan.

**SELAMAT BEKERJA**

No	Uraian Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		YA	TIDAK
1	Saya bekerja karena tekanan dari keluarga	YA	TIDAK
2	Teman-teman kurang mau membantu jika saya apabila ada permasalahan(	YA	TIDAK
3	Pekerjaan yang saya tekuni saat ini tidak sesuai dengan kemampuan saya	YA	TIDAK
4	Saya sering mengantuk saat masuk shift malam	YA	TIDAK
5	Penghargaan belum tentu didapat walaupun bekerja sungguh-sungguh	YA	TIDAK
6	Pekerjaan saya dilimpahkan ke orang lain	YA	TIDAK
7	Kebutuhan sehari-hari membuat saya malas bekerja	YA	TIDAK
8	Saya bekerja sendiri tanpa ada teman	YA	TIDAK
9	Kebijakan rolling dari perusahaan membuat saya tidak nyaman	YA	TIDAK
10	Saya menjadi malas masuk kerja ketika mendapatkan shift malam	YA	TIDAK
11	Saya tidak akan dipercaya untuk memegang perusahaan karena saya hanya karyawan	YA	TIDAK
12	Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya	YA	TIDAK
13	Saya bekerja disini karena keinginan saya	YA	TIDAK
14	Perusahaan ini maju karena sumbangan tenaga dari saya	YA	TIDAK
15	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya	YA	TIDAK
16	Saya tetap segar meskipun masuk shift malam	YA	TIDAK
17	Saya mendapatkan penghargaan apabila saya mampu bekerja dengan giat	YA	TIDAK
18	Saya sanggup mengemban tanggung jawab yang diberikan	YA	TIDAK
19	Kebutuhan dan biaya kehidupan sehari - hari menjadi penyemangat saya dalam bekerja	YA	TIDAK
20	Meskipun saya cuma pekerja tetapi saya memiliki tanggung jawab pada perusahaan(	YA	TIDAK
21	Saya mampu beradaptasi dengan kebijakan rolling dari perusahaan	YA	TIDAK

22	Saya rajin masuk kerja pada shift malam	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
23	Saya akan dipercaya untuk memengang cabang apabila mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
24	Saya mampu bekerja dibagian apasaja	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
25	Bekerja disini bukan keinginan saya	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
26	Kemampuan saya sering dipandang sebelah mata	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
27	Apabila ada masalah dikantor saya memilih untuk tidak masuk	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
28	Saya tidak fokus jika bekerja lembur	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
29	Promosi jabatan, sulit untuk didapatkan	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
30	Saya ragu menyerahkan pekerjaan saya dengan orang lain	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
31	Saya merasa bekerja disini tidak dapat memenuhi kebutuhan saya(	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
32	Perusahaan menganggap saya tidak bisa menyumbangkan apa apa	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
33	Saya menjadi suka marah – marah dirumah karena ada permasalahan dikantor	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
34	Saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
35	Promosi jabatan hanya bagi orang-orang tertentu	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
36	Saya menjadi malas masuk kerja apabila disuruh bekerja per tim	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
37	Bekerja disini adalah salah satu keinginan saya	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
38	Kemampuan saya selalu dipuji	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
39	Apabila ada masalah dikantor saya akan langsung menyelesaikan	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
40	Saya tetap semangat meskipun lembur	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
41	Sebelum menjabat saya mempromosikan keterampilan saya terlebih dahulu	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
42	Saya yakin menyerahkan pekerjaan saya kepada teman	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
43	Saya merasa dengan bekerja kebutuhan saya bisa terpenuhi	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>

44	Perusahaan mempercayakan kepada saya untuk memberikan masukan yang membangun	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
45	Saya tidak suka memendam permasalahan dalam hati saya	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
46	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya satu persatu	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
47	Saya memiliki peluang untuk mempromosikan jabatan saya	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
48	Saya senang bekerjasama dengan teman	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>







**LAMPIRAN B**

**DATA MENTAH PENELITIAN STRES KERJA**









**LAMPIRAN C**

**DATA PENELITIAN PER FAKTOR**

**1. Faktor Extra Ogranizational**

No	1	7	13	19	25	31	37	43	Jumlah
1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
2	0	0	0	0	0	0	1	0	1
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	1	1	0	2
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	1	0	0	1
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	1	0	0	0	0	1
9	0	0	0	0	1	0	0	0	1
10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	0	0	0	0	0	0	1	1	2
12	0	0	0	0	0	0	1	1	2
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	0	0	0	1	0	0	1
16	0	0	0	1	0	0	0	1	2
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	0	0	1	0	0	1
19	0	0	0	0	0	1	1	0	2
20	0	0	0	0	0	1	0	0	1
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	0	0	0	0	0	1	1	0	2
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0
26	0	0	1	0	0	1	0	0	2
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0	0	0	0	0	0	1	0	1
29	0	0	1	1	1	1	1	0	5
30	0	0	0	0	0	1	0	0	1
31	0	0	0	0	0	0	0	0	0
32	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	0	1	0	0	1	0	0	0	2
34	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	0	0	0	0	0	1	0	0	1
36	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	0	0	0	0	0	1	0	0	1
38	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39	0	0	0	0	0	0	0	0	0

40	0	0	1	0	0	0	0	0	1
41	0	0	0	0	1	0	0	0	1
42	0	0	0	0	0	1	0	1	2
43	0	0	0	0	0	1	0	1	2
44	0	0	0	0	0	0	0	1	1
45	0	0	0	0	0	1	0	0	1
46	0	0	0	0	0	1	0	1	2
47	1	0	0	0	0	1	0	1	3
48	0	0	0	0	0	0	0	0	0
49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52	0	0	0	0	0	0	0	0	0
53	0	0	0	0	0	0	0	0	0
54	0	0	0	0	0	1	1	0	2
55	0	0	0	0	0	0	1	0	1
56	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57	0	0	0	0	1	1	0	1	3
58	0	0	0	0	0	0	0	0	0
59	1	0	0	0	0	0	0	0	1
60	0	0	0	1	0	0	0	0	1
61	0	0	0	0	0	1	0	1	2
62	1	1	1	1	1	1	1	1	8
63	0	0	0	0	0	0	0	1	1
64	0	0	0	0	0	1	0	1	2
65	0	0	0	0	0	0	1	0	1
66	0	0	0	0	0	0	0	0	0
67	0	0	0	0	0	0	1	1	2
68	0	0	0	0	1	0	0	0	1
69	0	0	0	0	0	0	0	1	1
70	0	0	0	0	0	1	1	0	2
71	0	0	0	0	0	0	1	0	1
72	0	0	0	1	1	0	1	1	4
73	0	0	0	0	0	1	1	1	3
74	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75	0	0	1	1	1	1	1	1	6
76	0	0	0	0	0	0	0	0	0
77	0	0	0	0	0	0	0	1	1
78	0	0	0	1	1	0	0	0	2



### 2. Faktor Grup Tressor

No	2	8	14	20	26	32	38	44	Jumlah
1	1	1	0	0	1	0	0	0	3
2	0	0	1	0	0	1	0	0	2
3	1	0	0	0	0	0	0	0	1
4	0	0	0	0	1	0	1	0	2
5	1	1	1	1	0	0	1	0	5
6	0	0	0	0	1	1	1	0	3
7	1	0	0	0	1	0	1	0	3
8	0	1	1	0	1	1	0	0	4
9	0	0	1	0	0	0	0	0	1
10	0	0	0	0	0	1	1	0	2
11	0	0	1	0	0	0	0	1	2
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	0	1	1	0	0	0	1	1	4
14	0	1	0	0	1	0	0	0	2
15	1	1	0	0	1	1	1	0	5
16	1	1	1	1	1	0	1	1	7
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	1	0	1	1	1	1	5
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	0	1	0	1	1	1	1	5
21	0	0	0	0	0	0	1	0	1
22	0	0	1	0	0	0	0	0	1
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	1	0	1	1	1	1	1	1	7
25	1	1	0	0	1	0	0	0	3
26	0	1	0	1	0	0	0	0	2
27	0	0	1	0	1	1	1	1	5
28	0	0	0	0	0	0	1	1	2
29	0	0	1	0	1	1	0	0	3
30	0	0	0	1	0	0	1	0	2
31	0	1	1	0	1	1	1	0	5
32	0	1	1	0	1	0	1	0	4
33	1	0	0	0	1	0	0	0	2
34	0	0	1	0	0	0	0	0	1
35	0	1	0	0	0	0	0	0	1
36	0	1	0	0	1	1	0	0	3
37	0	0	0	0	0	0	1	0	1
38	0	0	0	0	0	0	0	0	0
39	0	0	0	0	0	0	0	0	0

40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	1	1	0	0	1	1	1	1	6
43	0	0	1	0	0	0	0	0	1
44	1	0	1	1	0	1	1	0	5
45	0	0	0	0	1	1	1	0	3
46	0	0	1	0	0	0	0	0	1
47	1	0	1	0	0	0	0	0	2
48	1	1	1	0	1	1	1	1	7
49	0	1	1	1	0	0	1	1	5
50	1	0	0	0	0	0	0	0	1
51	1	1	0	0	1	0	0	0	3
52	1	1	0	0	1	0	0	0	3
53	0	1	0	0	1	0	0	0	2
54	1	0	1	1	1	1	1	1	7
55	0	0	1	0	0	1	1	0	3
56	0	0	1	0	0	0	0	0	1
57	0	0	1	1	1	1	1	1	6
58	1	0	0	0	1	0	0	1	3
59	1	0	1	0	1	1	1	1	6
60	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61	1	0	1	1	0	1	1	0	5
62	1	1	1	1	1	1	1	1	8
63	0	0	0	0	0	0	0	0	0
64	0	0	0	0	1	1	1	0	3
65	1	1	0	0	0	0	0	0	2
66	0	0	1	0	0	1	0	0	2
67	0	0	0	0	0	0	0	0	0
68	1	1	0	0	1	0	0	0	3
69	0	0	1	0	1	1	1	0	4
70	0	0	0	0	1	0	1	0	2
71	0	0	0	0	1	0	1	0	2
72	0	0	1	1	1	1	0	1	5
73	0	0	0	0	0	0	1	1	2
74	0	0	1	0	0	0	0	0	1
75	0	1	1	1	1	1	1	0	6
76	0	0	0	0	0	0	0	1	1
77	1	1	0	0	1	0	0	1	4
78	0	0	1	0	0	0	0	0	1

### 3. Faktor Individual Tressor

No	3	9	15	21	27	33	39	45	Jumlah
1	1	0	0	0	0	1	0	0	2
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	1	1	0	0	0	0	0	3
6	0	1	0	0	0	0	0	0	1
7	0	1	1	0	0	0	0	0	2
8	1	1	0	1	0	0	0	0	3
9	0	0	0	0	0	1	0	0	1
10	0	0	0	0	0	1	0	0	1
11	0	0	1	0	0	0	1	1	3
12	0	1	0	0	0	0	0	0	1
13	0	1	0	1	0	0	0	1	3
14	1	0	0	0	0	0	0	0	1
15	1	0	0	1	0	1	1	0	4
16	0	1	0	0	0	1	0	1	3
17	0	1	0	0	0	0	0	0	1
18	0	1	0	1	0	1	0	1	4
19	0	1	0	0	0	0	0	0	1
20	0	1	0	1	0	1	0	1	4
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	1	0	0	0	0	0	1
23	0	1	0	0	0	0	0	0	1
24	0	1	1	1	0	0	0	1	4
25	1	0	0	0	0	1	0	0	2
26	0	0	0	1	0	1	0	0	2
27	0	1	0	0	0	1	0	1	3
28	0	0	0	0	0	0	1	1	2
29	1	0	0	1	1	0	1	0	4
30	1	0	0	0	0	0	0	0	1
31	0	0	0	0	0	1	0	0	1
32	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	1	0	0	0	0	1	0	0	2
34	0	0	1	0	0	1	1	0	3
35	0	0	0	0	0	1	0	0	1
36	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	1	0	0	0	0	0	1	0	2
38	1	0	1	1	0	0	0	0	3
39	0	0	0	0	0	0	0	0	0

40	0	0	0	0	0	0	0	0	0
41	1	0	0	0	0	0	0	0	1
42	0	0	1	1	0	0	0	1	3
43	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	0	0	0	0	1	0	0	0	1
45	0	1	0	0	0	0	0	0	1
46	0	0	0	0	0	0	0	0	0
47	1	0	0	0	0	0	0	0	1
48	1	1	0	0	0	0	0	1	3
49	0	1	0	0	0	0	0	1	2
50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
51	1	0	0	1	0	1	0	0	3
52	1	0	0	1	0	1	0	0	3
53	1	0	0	0	0	0	0	0	1
54	0	1	1	1	0	0	0	1	4
55	0	0	1	1	0	0	0	0	2
56	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57	0	0	1	0	1	1	1	1	5
58	0	1	0	0	0	0	0	1	2
59	1	0	0	0	0	0	0	1	2
60	0	0	0	1	0	1	0	0	2
61	0	0	0	0	1	0	0	0	1
62	1	1	0	0	0	1	0	1	4
63	0	0	0	0	0	0	0	0	0
64	1	0	0	0	0	1	0	0	2
65	0	0	1	1	0	0	0	0	2
66	0	1	0	1	0	0	0	0	2
67	0	0	1	0	0	0	0	0	1
68	1	0	0	0	0	1	0	0	2
69	0	1	0	0	0	1	0	0	2
70	0	0	0	0	0	0	0	0	0
71	0	0	0	0	0	1	0	0	1
72	0	0	1	1	1	1	0	1	5
73	0	0	0	0	0	1	0	1	2
74	0	0	1	0	0	0	0	0	1
75	0	0	1	1	0	1	1	0	4
76	0	1	0	0	0	0	0	1	2
77	1	0	0	0	0	1	0	1	3
78	0	0	0	1	0	1	0	0	2

#### 4. Faktor Beban Kerja

No	4	10	16	22	28	34	40	46	Jumlah
1	0	0	1	1	1	1	0	0	4
2	0	0	0	1	0	0	0	1	2
3	0	0	1	1	0	1	0	0	3
4	0	0	0	1	0	1	1	0	3
5	0	0	0	1	1	0	0	0	2
6	1	1	1	1	0	0	0	0	4
7	0	0	1	1	0	0	0	0	2
8	0	0	1	1	0	0	0	0	2
9	1	0	0	0	0	1	0	0	2
10	0	0	0	1	0	1	0	1	3
11	0	0	0	0	0	0	1	0	1
12	0	0	0	0	0	0	0	1	1
13	0	1	1	1	1	1	1	0	6
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	0	0	1	1	1	1	0	1	5
16	0	0	1	0	0	0	1	0	2
17	0	0	0	0	0	0	0	1	1
18	0	0	1	0	0	0	0	0	1
19	0	0	0	1	0	0	0		1
20	0	0	1	0	0	0	0	0	1
21	0	1	0	0	0	0	0	1	2
22	0	1	0	0	0	0	0	0	1
23	0	0	1	1	0	0	0	0	2
24	1	0	1	1	0	1	1	0	5
25	0	1	0	0	0	1	0	0	2
26	0	1	0	0	1	1	0	0	3
27	0	1	1	1	1	0	1	0	5
28	0	0	0	0	0	0	1	1	2
29	0	0	1	0	0	1	0	0	2
30	0	0	1	1	0	0	0	0	2
31	0	0	0	0	0	1	0	0	1
32	0	0	0	0	0	0	0	0	0
33	0	0	1	1	1	1	0	0	4
34	0	0	1	1	0	1	1	0	4
35	1	0	0	1	0	1	0	0	3
36	1	0	0	0	0	0	0	0	1
37	0	0	1	0	0	0	0	0	1
38	0	0	0	1	0	1	0	0	2
39	0	0	1	0	0	1	0	0	2

40	0	0	0	0	0	1	0	0	1
41	0	0	0	0	0	0	0	0	0
42	0	0	1	1	0	1	1	1	5
43	0	0	0	0	0	0	0	0	0
44	1	1	1	1	1	0	1	0	6
45	1	1	1	1	0	0	0	0	4
46	0	0	0	0	0	0	0	0	0
47	0	0	0	0	0	0	0	0	0
48	0	0	1	0	0	0	0	0	1
49	0	1	1	1	1	1	1	0	6
50	0	0	1	1	0	0	0	0	2
51	0	0	1	1	1	1	0	0	4
52	0	0	1	1	1	1	0	0	4
53	0	0	0	0	0	0	0	0	0
54	1	0	1	1	0	1	1	0	5
55	0	0	0	1	0	1	0	0	2
56	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57	0	0	1	1	0	1	0	0	3
58	0	0	0	0	0	1	0	0	1
59	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60	0	0	1	1	0	1	0	1	4
61	1	1	1	1	1	1	1	1	8
62	0	1	1	1	0	1	1	1	6
63	0	0	1	0	0	1	0	0	2
64	0	0	0	0	0	0	1	0	1
65	0	0	1	1	0	0	0	0	2
66	0	0	1	1	0	1	0	0	3
67	0	0	0	1	0	0	0	0	1
68	0	0	1	1	1	1	0	0	4
69	0	1	1	1	1	0	1	1	6
70	0	0	0	1	0	1	1	1	4
71	0	1	0	1	0	1	1	0	4
72	0	0	1	0	1	0	1	1	4
73	0	1	0	0	0	1	0	0	2
74	0	0	0	0	0	0	0	1	1
75	0	1	1	1	1	1	0	1	6
76	0	0	1	1	0	0	0	0	2
77	0	1	0	0	0	1	0	0	2
78	1	0	0	1	0	1	0	0	3



### 5. Faktor Pengembangan Karir

No	5	11	17	23	29	35	41	47	Jumlah
1	1	1	1	0	1	1	1	1	7
2	1	0	1	0	1	0	1	0	4
3	0	0	0	0	1	1	0	1	3
4	0	1	0	0	0	1	1	1	4
5	0	0	0	0	1	1	1	0	3
6	1	1	1	0	1	1	0	0	5
7	1	1	1	0	1	1	0	0	5
8	1	1	1	1	1	1	0	1	7
9	1	1	0	0	1	1	0	0	4
10	0	0	0	0	1	0	1	1	3
11	1	1	0	0	1	1	0	0	4
12	1	1	0	1	1	0	0	1	5
13	1	1	1	0	1	1	0	1	6
14	1	1	0	0	1	0	1	1	5
15	1	1	0	0	1	1	1	1	6
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8
17	1	1	0	1	1	0	0	1	5
18	1	1	1	1	1	1	0	1	7
19	1	1	0	1	0	0	0	0	3
20	1	1	1	1	0	1	0	1	6
21	1	1	0	1	1	0	0	1	5
22	1	1	0	0	1	1	0	0	4
23	1	0	0	0	1	1	0	0	3
24	1	1	1	1	1	1	1	1	8
25	1	1	1	0	1	1	1	1	7
26	0	0	0	1	1	0	0	0	2
27	1	1	1	1	1	1	1	1	8
28	1	0	0	0	1	1	1	1	5
29	1	1	1	1	1	1	1	1	8
30	1	0	0	0	1	1	1	1	5
31	1	1	0	0	1	1	1	0	5
32	1	1	0	1	1	0	1	1	6
33	1	1	1	0	1	1	1	1	7
34	1	1	0	0	0	0	1	0	3
35	1	1	0	0	1	1	0	0	4
36	1	0	1	0	1	1	0	0	4
37	1	0	0	0	1	0	0	0	2
38	1	0	0	0	1	1	0	1	4
39	1	0	0	0	1	1	0	0	3

40	1	0	1	0	1	1	0	0	4
41	0	1	0	0	1	1	0	0	3
42	1	1	1	0	1	1	1	1	7
43	0	0	0	1	1	1	0	1	4
44	1	1	0	0	0	1	0	1	4
45	1	1	1	0	1	1	0	0	5
46	0	0	0	0	1	1	0	0	2
47	0	0	0	0	1	0	1	1	3
48	1	1	0	0	1	1	1	1	6
49	1	1	0	0	1	1	0	1	5
50	1	1	1	0	1	1	0	0	5
51	1	1	1	0	1	1	1	1	7
52	1	1	1	0	1	1	1	1	7
53	1	1	0	0	1	1	1	1	6
54	1	1	1	1	1	1	1	1	8
55	1	0	1	0	1	1	0	0	4
56	1	1	0	0	1	0	0	1	4
57	0	0	0	1	1	1	0	1	4
58	1	1	0	0	1	1	0	0	4
59	0	0	0	1	1	1	1	1	5
60	1	1	1	0	1	1	0	0	5
61	1	1	0	0	1	1	0	1	5
62	1	0	1	1	1	1	1	1	7
63	1	0	0	1	1	1	1	0	5
64	0	1	0	0	1	1	1	1	5
65	1	1	1	0	1	1	0	1	6
66	0	1	0	0	1	1	0	1	4
67	0	0	0	0	0	1	1	0	2
68	1	1	1	0	1	1	1	1	7
69	1	1	1	1	1	1	0	1	7
70	0	1	0	0	0	1	1	1	4
71	0	1	0	0	0	0	1	1	3
72	1	1	0	0	1	1	1	1	6
73	1	0	0	1	0	1	1	0	4
74	1	1	0	0	1	1	0	0	4
75	0	1	1	1	1	1	1	1	7
76	1	0	0	0	1	1	0	0	3
77	1	1	1	1	1	1	1	0	7
78	1	1	0	0	1	1	0	1	5

### 6. Faktor Hubungan Daam Pekerjaan

No	6	12	18	24	30	36	42	48	Jumlah
1	0	0	0	0	1	0	1	0	2
2	0	0	0	0	1	0	0	1	2
3	0	1	0	0	1	1	1	1	5
4	0	0	0	0	0	0	1	0	1
5	1	0	0	0	1	0	1	0	3
6	1	1	0	0	1	0	0	0	3
7	0	0	0	0	1	0	0	0	1
8	0	1	0	1	0	0	0	0	2
9	0	1	0	0	0	0	1	0	2
10	0	0	0	0	1	0	1	0	2
11	0	0	0	1	0	1	0	1	3
12	0	0	0	0	1	1	1	1	4
13	0	0	0	1	1	0	1	1	4
14	1	0	0	0	0	0	0	0	1
15	0	0	0	0	1	0	1	0	2
16	0	0	0	1	0	0	0	0	1
17	0	0	0	0	1	0	0	0	1
18	0	0	0	1	0	0	0	0	1
19	0	0	0	1	1	0	0	0	2
20	0	0	0	1	0	0	0	0	1
21	0	0	0	0	1	0	0	0	1
22	0	0	0	1	0	0	0	0	1
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	0	0	0	1	1	0	1	0	3
25	0	1	0	0	1	0	1	0	3
26	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0	0	0	0	0	1	0	0	1
29	0	1	0	0	1	0	1	1	4
30	0	1	0	0	1	0	1	0	3
31	0	1	0	0	1	1	0	0	3
32	0	1	0	0	1	0	0	0	2
33	0	0	0	0	1	0	1	0	2
34	0	0	0	1	0	0	0	0	1
35	0	0	0	0	1	1	1	0	3
36	0	0	0	0	0	0	0	0	0
37	0	1	0	0	1	1	0	0	3
38	0	1	0	0	1	0	1	0	3
39	0	1	0	0	1	0	1	0	3

40	0	0	0	0	1	0	1	0	2
41	0	0	0	1	0	1	1	0	3
42	0	1	0	1	1	1	1	1	6
43	0	0	0	0	1	0	1	0	2
44	0	0	0	1	0	0	1	0	2
45	1	1	0	0	1	1	0	0	4
46	0	0	0	0	1	0	1	0	2
47	0	0	0	0	1	1	1	0	3
48	0	1	0	1	1	0	1	0	4
49	0	0	0	1	1	0	1	0	3
50	0	0	0	1	1	1	0	0	3
51	0	1	0	0	1	0	1	0	3
52	0	0	0	0	1	0	1	0	2
53	1	0	0	0	0	0	0	0	1
54	0	0	0	1	1	1	1	0	4
55	0	0	0	1	1	0	0	0	2
56	0	0	0	0	1	0	1	0	2
57	0	0	1	0	1	1	1	0	4
58	0	0	0	0	1	1	0	0	2
59	0	0	0	0	1	1	1	0	3
60	0	1	0	0	0	0	1	0	2
61	0	0	0	1	1	1	1	0	4
62	1	1	1	1	1	0	0	1	6
63	0	1	0	0	1	0	1	0	3
64	0	0	0	0	1	1	1	0	3
65	0	1	0	1	1	1	1	0	5
66	0	0	0	1	1	0	0	1	3
67	1	0	0	1	1	1	1	0	5
68	0	0	0	0	1	0	1	0	2
69	0	0	1	0	0	0	1	0	2
70	0	0	0	0	0	0	1	0	1
71	0	0	0	0	1	0	0	0	1
72	0	0	0	1	1	1	0	1	4
73	0	1	0	0	1	1	1	0	4
74	0	0	0	1	0	0	0	0	1
75	1	1	1	1	1	1	1	0	7
76	0	0	0	0	0	0	0	0	0
77	0	1	0	1	1	0	1	1	5
78	0	1	0	0	1	0	1	0	3



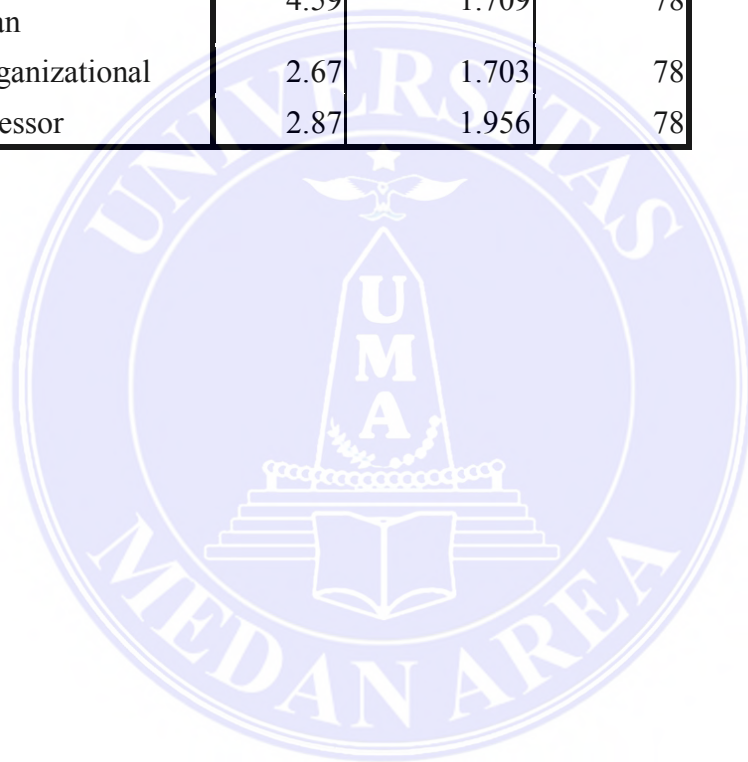
**LAMPIRAN D**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA**

## Factor analysis

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
individual tressor	1.69	.887	78
beban kerja	2.53	1.384	78
pengembangan karir	4.56	1.762	78
hubungan dalam pekerjaan	4.59	1.709	78
extra organizational	2.67	1.703	78
group tressor	2.87	1.956	78





Correlation Matrix<sup>a</sup>

	individual tressor	beban kerja	pengembangan karir	hubungan dalam pekerjaan	extra organizational	group tressor	
Correlation	individual tressor	1.000	.197	.511	.532	.155	.269
	beban kerja	.197	1.000	.409	.416	.797	.270
	pengembangan karir	.511	.409	1.000	.992	.228	.379
	hubungan dalam pekerjaan	.532	.416	.992	1.000	.238	.415
	extra organizational	.155	.797	.228	.238	1.000	.447
	group tressor	.269	.270	.379	.415	.447	1.000
Sig. (1-tailed)	individual tressor		.042	.000	.000	.088	.009
	beban kerja	.042		.000	.000	.000	.008
	pengembangan karir	.000	.000		.000	.022	.000
	hubungan dalam pekerjaan	.000	.000	.000		.018	.000
	extra organizational	.088	.000	.022	.018		.000
	group tressor	.009	.008	.000	.000	.000	

a. Determinant = ,002

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.584
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square	467.985
Sphericity df	15
Sig.	.000

**Anti-image Matrices**

		individual tressor	beban kerja	pengembangan karir	hubungan dalam pekerjaan	extra organizational	group tressor
Anti-image Covariance	individual tressor	.692	.041	.015	-.022	-.038	.016
	beban kerja	.041	.269	.005	-.009	-.218	.137
	pengembangan karir	.015	.005	.014	-.014	-.006	.026
	hubungan dalam pekerjaan	-.022	-.009	-.014	.013	.009	-.030
	extra organizational	-.038	-.218	-.006	.009	.263	-.192
	group tressor	.016	.137	.026	-.030	-.192	.564
	Anti-image Correlation	individual tressor	.879 <sup>a</sup>	.095	.155	-.227	-.089
	beban kerja	.095	.566 <sup>a</sup>	.084	-.158	-.818	.351
	pengembangan karir	.155	.084	.594 <sup>a</sup>	-.987	-.100	.289
	hubungan dalam pekerjaan	-.227	-.158	-.987	.583 <sup>a</sup>	.156	-.347
	extra organizational	-.089	-.818	-.100	.156	.502 <sup>a</sup>	-.498

group tressor	.025	.351	.289	-.347	-.498	.535 <sup>a</sup>
---------------	------	------	------	-------	-------	-------------------

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.141	52.351	52.351	3.141	52.351	52.351	2.464	41.065	41.065
2	1.369	22.824	75.176	1.369	22.824	75.176	2.047	34.111	75.176
3	.739	12.321	87.497						
4	.606	10.102	97.599						
5	.137	2.286	99.885						
6	.007	.115	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component	
	1	2
hubungan dalam pekerjaan	.876	-.396
pengembangan karir	.861	-.402
beban kerja	.701	.571
group tressor	.617	.144
individual tressor	.610	-.412
extra organizational	.623	.731

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component	
	1	2
hubungan dalam pekerjaan	.933	.230
pengembangan karir	.925	.216
individual tressor	.734	.054
extra organizational	.038	.960
beban kerja	.198	.882
group tressor	.396	.495

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

**Communalities**

	Initial	Extraction
individual tressor	1.000	.542
beban kerja	1.000	.817
pengembangan karir	1.000	.903
hubungan dalam pekerjaan	1.000	.924
extra organizational	1.000	.922
group tressor	1.000	.402

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component  
Transformation Matrix**

Component	1	2
1	.786	.618
2	-.618	.786

Extraction Method:  
Principal Component  
Analysis.

Rotation Method:  
Varimax with Kaiser  
Normalization.

**Frequencies**

**Statistics**

		individual tressor	beban kerja	pengembangan karir	hubungan dalam pekerjaan	extra organizational	group tressor
N	Valid	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		1.69	2.53	4.56	4.59	2.67	2.87
Std. Deviation		.887	1.384	1.762	1.709	1.703	1.956
Variance		.787	1.915	3.106	2.920	2.900	3.828
Minimum		0	1	0	2	1	0
Maximum		4	6	8	8	8	8
Sum		132	197	356	358	208	224

**individual tressor**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	4	5.1	5.1	5.1
1	31	39.7	39.7	44.9
2	31	39.7	39.7	84.6
3	9	11.5	11.5	96.2
4	3	3.8	3.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**beban kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	21.8	21.8	21.8
2	34	43.6	43.6	65.4
3	8	10.3	10.3	75.6
4	11	14.1	14.1	89.7
5	4	5.1	5.1	94.9
6	4	5.1	5.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**pengembangan karir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	1.3	1.3	1.3
2	8	10.3	10.3	11.5
3	12	15.4	15.4	26.9
4	22	28.2	28.2	55.1



5	13	16.7	16.7	71.8
6	7	9.0	9.0	80.8
7	11	14.1	14.1	94.9
8	4	5.1	5.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**hubungan dalam pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	11.5	11.5	11.5
3	12	15.4	15.4	26.9
4	22	28.2	28.2	55.1
5	13	16.7	16.7	71.8
6	7	9.0	9.0	80.8
7	11	14.1	14.1	94.9
8	4	5.1	5.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**extra organizational**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	32.1	32.1	32.1
2	21	26.9	26.9	59.0
3	8	10.3	10.3	69.2

4	12	15.4	15.4	84.6
5	5	6.4	6.4	91.0
6	6	7.7	7.7	98.7
8	1	1.3	1.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

**group tressor**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	2	2.6	2.6	2.6
1	23	29.5	29.5	32.1
2	16	20.5	20.5	52.6
3	13	16.7	16.7	69.2
4	5	6.4	6.4	75.6
5	10	12.8	12.8	88.5
6	4	5.1	5.1	93.6
7	4	5.1	5.1	98.7
8	1	1.3	1.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	



**LAMPIRAN E**

**UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS STRES KERJA**

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	48

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	.0260	.16010	77
VAR00002	.3117	.46622	77
VAR00003	.2727	.44828	77
VAR00004	.1299	.33836	77
VAR00005	.7792	.41749	77
VAR00006	.0779	.26981	77
VAR00007	.0130	.11396	77
VAR00008	.2857	.45472	77
VAR00009	.2857	.45472	77
VAR00010	.1948	.39865	77
VAR00011	.6623	.47601	77
VAR00012	.2987	.46069	77
VAR00013	.0260	.16010	77
VAR00014	.4286	.49812	77
VAR00015	.1948	.39865	77
VAR00016	.4935	.50324	77
VAR00017	.3506	.48030	77
VAR00018	.0260	.16010	77
VAR00019	.0519	.22338	77
VAR00020	.1169	.32339	77
VAR00021	.2208	.41749	77
VAR00022	.5455	.50119	77
VAR00023	.2338	.42600	77
VAR00024	.3117	.46622	77
VAR00025	.0779	.26981	77
VAR00026	.4286	.49812	77

VAR00027	.0260	.16010	77
VAR00028	.1818	.38822	77
VAR00029	.8571	.35222	77
VAR00030	.6623	.47601	77
VAR00031	.2338	.42600	77
VAR00032	.2468	.43395	77
VAR00033	.2857	.45472	77
VAR00034	.4156	.49605	77
VAR00035	.7662	.42600	77
VAR00036	.1169	.32339	77
VAR00037	.1299	.33836	77
VAR00038	.3636	.48420	77
VAR00039	.0260	.16010	77
VAR00040	.1948	.39865	77
VAR00041	.4156	.49605	77
VAR00042	.5325	.50222	77
VAR00043	.1558	.36509	77
VAR00044	.1818	.38822	77
VAR00045	.1818	.38822	77
VAR00046	.0649	.24803	77
VAR00047	.5195	.50290	77
VAR00048	.0779	.26981	77

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>VAR00001</b>	<b>13.4545</b>	<b>35.488</b>	<b>-.040</b>	<b>.805</b>
VAR00002	13.1688	32.511	.510	.791
VAR00003	13.2078	34.430	.353	.803
VAR00004	13.3506	34.389	.335	.800
VAR00005	12.7013	34.370	.382	.802
<b>VAR00006</b>	<b>13.4026</b>	<b>35.454</b>	<b>-.028</b>	<b>.806</b>
VAR00007	13.4675	35.279	.308	.803
VAR00008	13.1948	33.501	.329	.797
VAR00009	13.1948	33.817	.367	.800
VAR00010	13.2857	34.444	.378	.802

VAR00011	12.8182	32.940	.416	.794
VAR00012	13.1818	34.861	.367	.806
<b>VAR00013</b>	<b>13.4545</b>	<b>35.672</b>	<b>-.136</b>	<b>.806</b>
VAR00014	13.0519	34.524	.314	.805
<b>VAR00015</b>	<b>13.2857</b>	<b>35.259</b>	<b>.004</b>	<b>.807</b>
VAR00016	12.9870	32.434	.480	.792
VAR00017	13.1299	32.141	.563	.789
<b>VAR00018</b>	<b>13.4545</b>	<b>35.435</b>	<b>-.013</b>	<b>.804</b>
VAR00019	13.4286	35.064	.322	.803
VAR00020	13.3636	34.077	.333	.798
VAR00021	13.2597	33.247	.419	.795
VAR00022	12.9351	33.219	.340	.797
VAR00023	13.2468	34.583	.334	.804
VAR00024	13.1688	33.668	.387	.799
<b>VAR00025</b>	<b>13.4026</b>	<b>35.138</b>	<b>.071</b>	<b>.804</b>
VAR00026	13.0519	32.313	.508	.791
VAR00027	13.4545	35.172	.326	.803
VAR00028	13.2987	33.475	.403	.796
VAR00029	12.6234	35.185	.331	.806
<b>VAR00030</b>	<b>12.8182</b>	<b>34.861</b>	<b>.062</b>	<b>.807</b>
VAR00031	13.2468	34.688	.313	.804
VAR00032	13.2338	33.024	.446	.794
VAR00033	13.1948	33.554	.318	.798
VAR00034	13.0649	33.562	.384	.799
VAR00035	12.7143	33.312	.395	.795
<b>VAR00036</b>	<b>13.3636</b>	<b>35.182</b>	<b>.039</b>	<b>.805</b>
VAR00037	13.3506	35.020	.376	.804
VAR00038	13.1169	32.789	.435	.793
<b>VAR00039</b>	<b>13.4545</b>	<b>35.593</b>	<b>-.095</b>	<b>.805</b>
VAR00040	13.2857	33.207	.451	.794
VAR00041	13.0649	33.614	.374	.799
VAR00042	12.9481	33.339	.318	.798
VAR00043	13.3247	34.643	.354	.803
VAR00044	13.2987	33.239	.457	.794
VAR00045	13.2987	34.107	.360	.800
VAR00046	13.4156	35.036	.316	.803
VAR00047	12.9610	32.091	.543	.789
VAR00048	13.4026	34.717	.303	.801





**LAMPIRAN F**  
**SURAT PENELITIAN**

# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I Jalan Kelam Nomor 1 Medan Estée ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20123  
Kampus II Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8226602 📠 (061) 8226331 Medan 20125  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [umy\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:umy_medanarea@uma.ac.id)

Nomor :  /FPSLOGI-10/IV/2018

Medan, 17 April 2018

Lampiran :

Hal :

Pengambilan Data

Yth, Presiden Direktur PT. LNK Cabang Stabat

Di

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: Sri Rachmayani Ritonga
NPM	: 14 060 0206
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

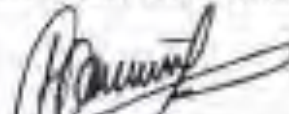
Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. LNK Cabang Stabat guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Faktor-Faktor Stres Kerja pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk nalar ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih,

Wakil Dekan Bid. Akademik,



Haikal Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa (10)
- Arsip



**LAMPIRAN G**  
**SURAT SELESAI PENELITIAN**



# PT. LANGKAT NUSANTARA KEPONG

JL. Binjai – Kuala  
Kecamatan Selesai, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.  
Kode pos Binjai 20762  
Telp : 061 – 7720 – 0717

Gebot Lama, 07 Juli 2018

## SURAT KETERANGAN

No : GLA/X/ 33 /VII/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bernard Hutabarat  
Jabatan : Manager PT Langkat Nusantara Kepong  
Kebun Gohor Lama-Kec Wiempu

Dengan ini menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Sri Rachmayeni Ritonga  
NPM : 148600206  
Asal Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian dengan judul "FAKTOR FAKTOR STRES KERJA PADA RAYAWAN" selama 4 hari tmt 04 Mei 2018 s/d 08 Mei 2018 di Perusahaan PT Langkat Nusantara Kepong Kebun Gohor lama.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sepenuhnya.

Format Kami  
PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG  
KEBUN GOHOR LAMA  
Manager

  
BERNARD HUTABARAT

Embuan  
9974000