

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRESS KERJA
PADA PEKERJA PT HILON SUMATERA TAHUN 2021**

SKRIPSI



OLEH:

Sutari Tarigan

0801172158

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRESS KERJA
PADA PEKERJA PT HILON SUMATERA TAHUN 2021**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M)**

OLEH:

Sutari Tarigan

0801172158

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

MEDAN

2021

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA PEKERJA PT.HILON SUMATERA TAHUN 2021

SUTARI TARIGAN

NIM.0801172158

ABSTRAK

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Stress kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stress kerja pada pekerja PT.Hilon Sumatera Tahun 2021. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian *cross sectional* . teknik pengambilan sampel *random sampling* dan menggunakan rumus Lameshow.. Analisis data menggunakan uji korelasi *spearman-rho*. Hasil penelitian beban kerja ditemukan 12 responden (29,3%) mengalami beban kerja rendah, sebanyak 24 responden (58,5%) mengalami beban kerja sedang, dan sebanyak 5 responden (12,2%) mengalami beban kerja tinggi, Stress kerja ditemukan 30 responden (73,2%) mengalami stress kerja rendah, sebanyak 8 responden (19,5) dengan tingkat stress kerja sedang, dan sebanyak 3 responden (7,3%) dengan tingkat stress kerja tinggi. Nilai (p) = 0,000. Kesimpulan pada penelitian ini terdapat hubungan beban kerja dengan stress kerja pada pekerja PT.Hilon Sumatera. Kepada perusahaan agar memperhatikan aspek psikologis dari pekerja dengan cara memberikan semangat, dukungan, serta motivasi agar Pekerja lebih giat bekerja. Dan untuk pekerja agar dapat menyikapi beban kerja untuk tetap menganggap bahwa hal tersebut merupakan kewajiban yang harus diselesaikan, sehingga tidak akan timbul potensi-potensi yang menyebabkan stres kerja pada pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Stress Kerja

**RELATIONSHIP OF WORKLOAD WITH WORK STRESS ON
WORKERS PT. HILON SUMATERA IN 2021**

SUTARI TARIGAN

NIM.0801172158

ABSTRACT

Workload is a number of activities that must be completed by a person or group of people over a period of time under normal circumstances. Work stress is a state of pressure or demands that cause an imbalance of physical, and psychological conditions in employees sourced from individuals and organizations so that it affects the physical, psychological, behavior of employees. The purpose of this study is to find out the relationship of workload with work stress in pt. Hilon Sumatra in 2021. This type of research is quantitative using cross sectional research methods. random sampling technique and using lameshow formula. Data analysis uses the spearman-rho correlation test. Result Workload research found 12 respondents (29.3%) experienced low workload, as many as 24 respondents (58.5%) experienced moderate workload, and as many as 5 respondents (12.2%) experienced high workload, work stress found 30 respondents (73.2%) experienced low work stress, as many as 8 respondents (19.5) with moderate work stress levels, and as many as 3 respondents (7.3%) with high work stress levels. Value (p) = 0.000. The conclusion in this study there is a relationship of workload with work stress in pt. Hilon Sumatra. To the company to pay attention to the psychological aspects of workers by providing encouragement, as well as motivation for workers to work harder. And for workers to be able to respond to the workload to still assume that it is an obligation that must be completed, so that there will be no potentials that cause work stress on employees.

Keywords: Workload, Work Stress.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sutari Tarigan
NIM : 0801172158
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 03 Desember 1999
Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja
Pada Pekerja PT.Hilon Sumatera Tahun 2021

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Strata 1 di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.
3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan hasil jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UIN Sumatera Utara Medan.

Medan, 15 Oktober 2021



Sutari Tarigan
NIM. 0801172158

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Pekerja
PT.Hilon Sumatera Tahun 2021

Nama Mahasiswa : Sutari Tarigan

NIM : 0801172158

Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat

Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menyetujui,
Pembimbing Skripsi



dr. Nofi Susanti, M. Kes
NIP. 198311292019032002

Diketahui,
Medan, 29 September 2021
Dekan FKM UIN SU



Prof. Dr. Syafaruddin, M. Pd
NIP: 196207161990031004

Skripsi Dengan Judul:
**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PADA PEKERJA PT.HILON SUMATERA TAHUN 2021**

Yang dipersiapkan dan dipertahankan oleh:

Sutari Tarigan
0801172158

Telah Diuji dan Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 29 September 2021 dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

TIM PENGUJI
Ketua Penguji



Dr.Mhd Furqan,S.Si.M.Comp.Sc
NIP.198008062006041003

Penguji I



dr.Nofi Susanti,M.Kes
NIP.198311292019032002

Penguji II



Susilawati, SKM/ M.Kes
NIP.1973311131998032004

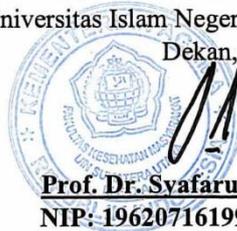
Penguji Integrasi



Dr.Watni Marpaung,M.Ag
NIP. 198205152009121007

Medan, 29 September 2021
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dekan,



Prof. Dr. Syafaruddin,M.Pd
NIP: 196207161990031004

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DATA PRIBADI

Nama : Sutari Tarigan
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl Lahir : Medan/03 Desember 1999
Agama : Islam
Golongan Darah : O
Status Perkawinan : Belum Kawin
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl.Jamin Ginting Gg.Cipta No.3 Padang bulan Medan
Email : sutaritarigan3@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

FORMAL :

Tahun 2005-2011 : SD Swasta Pendidikan Agama Islam Medan
Tahun 2011-2014 : SMP Swasta Nurul Hasanah Medan
Tahun 2014-2017 : SMAN 17 Medan
Tahun 2017-2021 : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
(UINSU Medan) Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat,
Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Orang-orang hebat dibidang apapun bukan baru bekerja
Karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi
Karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-
Nyikan waktu untuk menunggu inspirasi

-Ernest Newman-

Bersikaplah kukuh seperti batu karang yang tidak putus-putusnya
Dipukul ombak. Ia tidak saja tetap berdiri kukuh, bahkan ia
Menenteramkan amarah ombak dan gelombang itu

Penulis persembahkan

- *Mamak dan Bapak tercinta
- *Keluarga dan orang terkasih
- * Seluruh rekan seperjuangan
- * Almamaterku, UIN Sumatera Utara Medan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang Ucapan syukur senantiasa penulis haturkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan banyak nikmat serta kebahagiaan yang tiada hentinya hingga saat ini. Hanya kepada Allah subhanahu wa ta'ala penulis berharap segala berkah, rahmat, taufik serta hidayah-Nya yang tiada terkira besarnya. Shalawat serta salam juga penulis curahkan keharibaan Nabi Muhammad shallahu 'alaihi wassalam yang telah membawa perubahan dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat ini, semoga kita termasuk dalam umat yang mendapat syafaatnya di kemudian hari.

Alhamdulillah berkat izin dan serta rahmat Allah Subhanahu Wa Ta'ala penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yakni skripsi yang berjudul “**Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pekerja PT.Hilon Sumatera Tahun 2021.**” Guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat. Ada begitu banyak doa yang penulis langitkan, salah satunya penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dan tugas akhir ini dengan penuh perjuangan.

Ucapan terimakasih sebanyak-banyaknya,serta cinta yang begitu tulus penulis berikan kepada orang tua tercinta, **Mamak (Maymoon Sitepu, S.Pd), Bapak (Berro Tarigan, S.Pd)** atas doa dan dukungan, motivasi, cinta dan kasih sayang yang tidak ada habisnya diberikan kepada penulis serta menjadi penguat disaat penulis mulai lengah. *Barakallah fiikum.*

Penulis juga mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang membantu proses pengerjaan skripsi ini baik secara langsung dan tidak langsung.

1. Kepada Bapak **Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (UINSU Medan).
2. Kepada Bapak **Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).
3. Kepada Bapak **Dr.Mhd.Furqan,S.Si.,M.Comp.,Sc** selaku Wakil Dekan I Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).
4. Kepada Bapak **Dr.Watni Marpaung,MA** selaku Wakil Dekan II Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).
5. Kepada Bapak **Dr.Salamuddin,MA** selaku Wakil Dekan III Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).
6. Kepada Ibu **Susilawati,SKM.,M.Kes** selaku Ketua Program Studi Strata I (S1) Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM UINSU Medan
7. Kepada seluruh **Staff** dan **Dosen Pengajar** di FKM UINSU, Penulis mengucapkan terimakasih atas ilmu dan pengalaman yang telah dibagikan, dimana hal tersebut sangat bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Ibu **dr. Nofi Susanti, M.Kes** selaku Dosen Pembimbing Umum skripsi. Penulis mengucapkan terimakasih atas doa, arahan, bimbingan, dukungan, masukan, motivasi, ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
9. Kepada Bapak **Dr.Watni Marpaung,M.Ag** selaku Dosen Pembimbing Integrasi. Penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingan, arahan dan masukan yang telah diberikan untuk kajian integrasi keislaman dalam skripsi ini
10. Kepada Ibu **Sartika Yuliana Br. Silaen** selaku Kepala *Human Resources Development* (HRD) di PT. Hilon Sumatera. Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya atas bantuan yang telah diberikan kepada

penulis dalam proses administrasi (surat menyurat), memberikan data serta izin penelitian.

11. Kepada Seluruh **Pekerja** di PT. Hilon Sumatera. Penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bersedianya menjadi sampel dari penelitian ini.
12. Kepada Ingah **Surita Sitepu** , Penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalam nya atas doa, dukungan, motivasi yang diberikan kepada penulis.
13. Kepada 35 teman seperjuangan di Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) FKM UINSU Medan Angkatan 3. Terimakasih atas setiap pengalaman dan kisah yang berkesan selama melaksanakan pendidikan.
14. Kepada semua rekan sejawat di Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Angkatan 2017, khususnya IKM-5 2017, **Saidah Fatimah Sari Simanjuntak, Feby Harianti Ginting, Shafira Hanum, Fikha Syra Utami** dan seluruh teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu, yang telah menemani masa perkuliahan dari awal hingga akhir, walaupun terpisahkan oleh peminatan.
15. Di akhir, penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu walaupun tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Oleh, karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DENGAN SPESIFIKASI	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Tujuan Umum.....	5
1.3.2 Tujuan Khusus.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis.....	5
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	7
2.1 Beban Kerja	7

2.1.1	Defenisi Beban Kerja.....	7
2.1.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	8
2.1.3	Indikator Beban Kerja.....	8
2.1.4	Dampak Beban Kerja.....	10
2.2	Stress Kerja.....	11
2.2.1	Defenisi Stress Kerja.....	11
2.2.2	Jenis-Jenis Stress Kerja.....	12
2.2.3	Gejala Stress Kerja.....	12
2.2.4	Indikator-Indikator Stress Kerja.....	15
2.2.5	Manajemen Stress Kerja.....	16
2.2.6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	16
2.2.7	Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja.....	17
2.3	Kajian Integrasi Keislaman.....	17
2.3.1	Konsep Beban Kerja dan Stress Kerja Dalam Islam.....	17
2.4	Kerangka Teori.....	24
2.5	Kerangka Konsep.....	25
2.6	Hipotesa Penelitian.....	25
 BAB III METODE PENELITIAN.....		26
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	26
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.3	Populasi dan Sampel.....	26
3.3.1	Populasi.....	26
3.3.2	Sampel.....	26
3.4	Variabel Penelitian.....	28
3.5	Defenisi Operasional.....	28
3.6	Aspek Pengukuran.....	30
3.7	Uji Validitas dan Reabilitas.....	30
3.7.1	Uji Validitas.....	30
3.7.2	Uji Reabilitas.....	30

3.8 Teknik Pengumpulan Data	31
3.8.1 Jenis Data	31
3.8.2 Alat atau Instrumen Penelitian	31
3.8.3 Prosedur Pengumpulan Data	31
3.9 Analisis Data	32
3.9.1 Analisa Univariat	32
3.9.2 Analisa Bivariat	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Gambaran Umum PT. Hilon Sumatera	33
4.1.2 Karakteristik Responden	37
4.1.3 Analisa Univariat	38
4.1.4 Analisa Bivariat.....	39
4.2 Pembahasan	40
4.2.1 Karakteristik Subjek Penelitian	40
4.2.2 Beban Kerja Pekerja.....	40
4.2.3 Stress Kerja Pekerja	42
4.2.4 Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja	43
4.3 Keterbatasan Penelitian	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	48
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	49

DAFTAR TABEL

3.1 Defenisi Operasional.....	28
4.1 Sistem Pembagian Jam Kerja Bagian Produksi	34
4.2 Ditrribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	36
4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja	37
4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja.....	37
4.6 Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pekerja	38

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Teori.....	24
2.2 Kerangka Konsep	24
4.1 Lokasi PT. Hilon Sumatera	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	52
Lampiran 2	Hasil Penelitian	55
Lampiran 3	Surat Penelitian	70
Lampiran 4	Dokumentasi Penelitian	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut WHO (2013) ketidaksesuaian antara pengetahuan dan kemampuan ataupun ketidaksesuaian antara permintaan dan tekanan dapat dikatakan sebagai stress kerja. Seorang individu yang tidak dapat melibatkan pengetahuan dan kemampuan dengan baik juga akan memicu masalah bagi diri individu tersebut, karena situasi tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang sedang dialami.

Data terbaru *Labour Force Survey* (LSC) yang dirilis *Health Safety Executive* (HSE) menunjukkan, selama periode 2018/2019 terdapat 602.000 kasus stress terkait pekerjaan, depresi atau kecemasan, dengan tingkat prevalensi 1.800 per 100.000 pekerja (HSE, 2019). Angka ini meningkat dibanding periode sebelumnya 2017/2018 dimana jumlah kasus stress terkait pekerjaan, depresi dan kecemasan sebanyak 595.000 kasus, dengan tingkat prevalensi yang hampir sama (Parlinda, 2020).

Salah satu faktor yang dapat mengatasi atau mengurangi stress kerja adalah *Work life balance*. *Work Life Balance* menurut Greenhaus dalam Rizky (2018) adalah sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa individu mampu untuk menyeimbangkan didalam pekerjaan dan perannya diluar pekerjaannya secara seimbang, fenomena *Work Life Balance* yang sering terjadi adalah ketika seorang individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan hal tersebut dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku. Salah satu gangguan psikologis yang diterima karena terlalu sibuk akan pekerjaannya adalah stress kerja, dan hal tersebut sangat berbahaya bagi kehidupan pekerja, karena dengan stress kerja, seseorang mudah terpengaruh atas pekerjaannya.

The National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH) menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan

memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stress kerja atau depresi, sedangkan *America National Association for Occupational Health (ANAHOH)* menempatkan kejadian stress kerja pada perawat berada pada urutan paling atas dari empat puluh kasus pertama pada stress kerja (Runtu, 2018).

Di Inggris, jumlah total kasus terkait stress kerja, depresi atau kecemasan pada tahun 2016 adalah 526.000 dengan tingkat prevalensi 1.610 kasus per 100.000 pekerja. Jumlah kasus baru adalah 236.000 dengan tingkat kejadian sebanyak 720 kasus per 100.000 pekerja. Jumlah hari kerja yang hilang karena kondisi ini adalah 12,5 juta hari dengan rata-rata 23,8 hari hilang per kasus (*Health and Safety Executive (HSE), 2019*)

Sedangkan Di Indonesia yang memiliki jumlah angkatan kerja mencapai 120,4 juta orang pada tahun 2018, atau bertambah sebesar 1,0 juta orang dibandingkan tahun 2017, memiliki potensi kerugian yang sangat besar sebagai dampak dari stress kerja. Dalam lingkungan ketenagakerjaan, stress kerja merupakan masalah bagi kesehatan kerja, berpotensi meningkatkan resiko kecelakaan kerja yang akan menimbulkan banyak kerugian materi, dan mampu menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan (Amir, 2019).

Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur >15 tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stress adalah sebesar 6,0% atau sekitar 37,728 orang. Data ini mengalami penurunan jika dibandingkan dengan data hasil riset kesehatan dasar (Riskesdas) tahun 2007 dimana prevalensi >15 tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stress adalah sebesar 11,6%

Perry *et al* dalam Rizki (2018) berpendapat bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja merupakan beban yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi, dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan

dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengolahan informasi.

Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2018, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu.

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan atau organisasi, sehingga sangat mungkin akan mengalami stres kerja. Cartwright, *et.all* (1995) dalam Tarwaka (2015) berpendapat bahwa stress kerja merupakan hal yang sangat mengganggu pekerjaan. Jika karyawan mengalami stress kerja, maka pekerjaan karyawan tersebut juga akan terganggu. Terjadinya stress akibat kerja secara khusus akan dapat menurunkan produktivitas kerja antara lain performansi pekerja yang rendah, meningkatnya angka absensi, menurunnya moral kerja, meningkatnya turnover pekerja yang dapat menyebabkan kehilangan banyak waktu kerja menyebabkan biaya kompensasi pekerja meningkat modal.

Penyebab stress bermacam-macam, biasa karena faktor dalam diri karyawan maupun dari luar karyawan. Stress adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Waluyo, 2015). Berhadapan dengan sumber yang dapat menimbulkan stress tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Hal itu tergantung dengan setiap individu menanggapi maupun merespon sumber stress tersebut (Waluyo, 2015).

PT. Hilon Sumatera merupakan salah satu grup PT. Hilon yang tersebar di beberapa Provinsi di Indonesia sejak tahun 1989 ditandai dengan berdirinya PT. Hilon Indonesia di Jakarta. Grup perusahaan PT. Hilon di Indonesia merupakan

anak perusahaan dari Daeyang Industrial, Co.Ltd, yang berdiri sejak tahun 1970 di Korea. Bergerak dalam bidang tekstil dan *bedding goods* memproduksi bantal, guling, *carded fiber* (bahan pengisi bantal), *padding, quilting* (selimut kapas), *high density padding* (bahan kasur), *hard pad* (bantalan keras) dan *geo textile*. Bahan baku yang digunakan adalah serat fiber.

PT. Hilon Sumatera berdiri pada Tahun 2015 yang beralamat di Jln. Letjend jamin ginting KM 11, No. 64A simpang selayang medan Medan Sumatera Utara. PT Hilon Sumatera adalah perusahaan yang memproduksi bahan baku berupa padding dan dacron.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriliani R Manabung pada tahun 2018 dengan judul penelitian “Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung” hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja paling banyak pada kategori sedang yaitu sebanyak 47 responden dengan preentase 75,8%, dan hasil pengukuran stress kerja paling banyak pada responden dengan stress kerja sedang sebanyak 38 responden dengan presentase 61,3%. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung. Hal ini didasarkan pada uji korelasi spearman didapatkan p value sebesar 0,004 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai p value (0,004) lebih kecil dibandingkan nilai α (0,05), nilai range adalah 0,360 dengan tingkat keeratan hubungan yang cukup tanda korelasi positif. memiliki makna bahwa kedua variabel memiliki arah hubungan yang berpola searah.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan pada PT.Hilon Sumatera dengan mewawancarai 10 karyawan, didapatkan bahwa sebagian besar karyawan merasa terbebani dan merasa di bawah tekanan karena harus memiliki konsentrasi yang tinggi, tepat waktu, fisik yang prima, serta kualitas pengerjaan harus baik sesuai dengan yang diinginkan konsumen agar tidak mendapat teguran dari atasan serta mengalami stress kerja karena pada saat bekerja harus menyelesaikan pekerjaannya dalam batasan waktu yang telah ditentukan, sementara pada waktu yang bersamaan pekerja tersebut juga memiliki pekerjaan yang juga harus

diselesaikan. Beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor risiko kesehatan pada pekerja. Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Hubungan beban kerja dengan stress kerja pada pekerja di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui gambaran beban kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021
2. Diketahui gambaran stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021
3. Diketahui hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan tambahan terkait kesehatan kerja tentang hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan PT. Hilon Sumatera Tahun 2021.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Memberikan wawasan dan pengalaman dalam proses pelaksanaan penelitian bidang kesehatan masyarakat. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan sebagai metode implementasi kompetensi peneliti sesuai dengan fokus ilmu yang diperoleh pada masa perkuliahan dalam mengidentifikasi dan memberikan rekomendasi terkait problematika kesehatan masyarakat khususnya mengenai beban kerja dan stress kerja pada pekerja.

2. Bagi Tenaga Kerja

Memberikan informasi yang konkret mengenai hubungan beban kerja dengan stress kerja, sehingga tenaga kerja dapat mengetahui tingkat stress yang dialami dan dapat melakukan pencegahan untuk mengurangi stress kerja.

3. Bagi Instansi Pendidikan

Memberikan rujukan dan masukan untuk penelitian beban kerja dengan stress kerja selanjutnya sehingga mampu memaparkan hasil yang lebih komprehensif.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Defenisi Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan, hal ini karena beban kerja akan berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan saat bekerja. beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan dapat menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja mungkin terlalu banyak (Danang, 2012).

Beban kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu bagian yang mampu meningkatkan kinerja Pekerja. Haryanto (2010) juga menyatakan pendapat tentang beban kerja ,bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sementara Tarwaka (2014) mengatakan bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul karena terjadinya interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan perilaku, serta persepsi dari pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keadaan yang dimana seseorang dihadapkan dalam pada situasi untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan berlebihan atau terlalu sedikitnya jumlah tugas, serta kemampuan yang

dimiliki oleh pekerja terhadap tugas yang diberikan kepada pekerja dan harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2014) ada beberapa faktor yang dapat memicu beban kerja Pekerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal beban kerja yaitu faktor bersumber dari luar tubuh pekerja tersebut. Beban kerja eksternal mencakup tugas sebagai tuntutan pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini disebut sebagai stresor.
 - a. Tugas-tugas (*task*) aktivitas dengan bersifat fisik seperti: stasiun kerja, sikap kerja. Sedangkan aktivitas dengan bersifat mental yaitu: kompleksitas pekerjaan, atau kerumitan pekerjaan memicu emosional pekerja, tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Organisasi pekerja meliputi jam kerja berlebih, waktu istirahat, shift kerja, sistem pengupahan, sistem kerja, modal struktur organisasi, pemberian wewenang, tugas, dan tanggung jawab.
 - c. Lingkungan kerja meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor bersumber dari dalam tubuh pekerja, sebagai tanda reaksi yang timbul dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut meliputi
 - a. Faktor somatik mencakup jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan.
 - b. Faktor psikis mencakup motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Murti (2013) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator beban kerja mencakup:

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. Sikap terhadap Pekerja
4. Pemahaman substansi dasar tentang bekerja
5. Etos kerja
6. Perilaku ketika bekerja
7. Menyelesaikan tugas yang menantang

Spector dan Jex (Mauno *et all*, 2011) dalam Gusti Ayu (2014) seperti dikutip kembali Suryaningrum (2015) indikator untuk mengukur beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kecepatan kerja

Sedangkan Indikator beban kerja menurut Putra (2012) dibagi menjadi 5 (lima) indikator yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan suatu individu terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan hasil kerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan individu mengenai kondisi dari pekerjaannya, seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang telah ditentukan, dan mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.

3. Waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh para pekerja mengenai pekerjaannya, seperti beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dan beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.

2.1.4 Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba (2000) dalam Setiawan (2016), beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek seperti kelelahan fisik maupun kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional, misalnya sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton pada karyawan.

Menurut Susanto dalam Ambarwati (2007) seperti dikutip kembali Suryaningrum (2015) beban kerja memiliki dampak sebagai berikut :

1. *Role overload* : hal ini terjadi apabila tuntutan-tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas seorang manajer dan karyawan dalam memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
2. *Role underload* : hal ini terjadi apabila tuntutan-tuntutan pekerjaan lebih sedikit dan tidak sebanding dengan kapasitas karyawan maupun manajer, role underload juga akan menyebabkan seorang karyawan merasa bosan akan pekerjaannya.

Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh Pekerja/karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stress kerja. Menurut Schultz dan Schultz (2010) dampak beban kerjadi bedakan menjadi dua macam, yaitu *Quantitative overload* dan *Qualitative overload*.

1. *Quantitative Overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi

kesehatan seseorang berkurang. Bagaimanapun juga beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja

2. *Qualitative Overload* adalah beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

2.2 Stress Kerja

2.2.1 Defenisi Stress Kerja

Menurut WHO (2003) stress adalah reaksi/respon tubuh terhadap stressor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan (Priyoto, 2014). Menurut Ivancevich dan Matteson, seperti dikutip oleh Luthans (2011), mengatakan bahwa stress kerja di definisikan sebagai sebuah respon adaptif (tanggapan penyesuaian) dimediasi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi, sebagai akibat dari aksi lingkungan, situasi atau peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan atau psikologi secara berlebihan terhadap seseorang.

Menurut *Health Safety Executive* (2008) dalam Tarwaka (2013), stress adalah reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan dan jenis tuntutan yang berlebihan. Jika bisa mengendalikan dengan baik maka stress dapat menjadi hal positif dan sebaliknya, jika tidak dapat dikendalikan maka dapat menimbulkan dampak gangguan kesehatan.

Menurut *National Institute of Occupational Safety and Health* (1999) dalam Jungwee Park (2007) menyatakan bahwa "*Work stress is defined as the harmful physical and emotional responses that occur when job requirements do not match the worker's capabilities, resources, and needs*" artinya stress kerja di definisikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, 2013: 384) stress kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stressor di luar organisasi.

Stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.2.2 Jenis-Jenis Stress Kerja

Menurut Jenita DT Donsu (2017) secara umum stress dibagi menjadi dua yaitu:

1. Stress akut, Stress yang dikenal juga dengan *flight or flight response*. Stress akut adalah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan. Respons stress akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemetaran.
2. Stress kronis, Stress kronis adalah stress yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih.

2.2.3 Gejala Stress Kerja

Menurut Priyoto (2014) menurut gejalanya stress dibagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Stress Ringan

Stress ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stress ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja.

Ciri-ciri stress ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energy meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai. Stress ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.

2. Stress Sedang

Stress sedang berlangsung lebih lama daripada stress ringan. Penyebab stress sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stress sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

3. Stress Berat

Stress berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan financial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut. Ciri-ciri stress berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negativistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkatm perasaan takut meningkat

Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2016: 434) tentang gejala stress yaitu meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis

Stress dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stress memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala stress 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

Gejala lain juga disebutkan oleh Wirawan (2010: 159) mengungkapkan tentang gejala stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Fisik

Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, gemetar atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun.

2. Kognitif

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan, marah, depresi, gelisah, kekhawatiran, berprasangka dan curiga, penarikan diri, teledor, gugup dan gelisah, menggerutu, tidak toleran terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif

3. Afektif

Marah instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah.

4. Perilaku

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan.

2.2.4 Indikator-Indikator Stress Kerja

Jin *et all.*, (2017) menuturkan indikator untuk stress kerja ada 4 (empat) , disebutkan sebagai berikut:

1. Kekhawatiran Adalah takut terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan. Perasaan khawatir dialami oleh pekerja yang dikarenakan karena banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.
2. Gelisah Perasaan tidak tenteram yang dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas pekerjaan yang dia kerjakan. Biasanya dikarenakan tugas yang terlalu beresiko.
3. Tekanan Suatu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri.
4. Frustrasi Rasa kecewa akibat kegagalan di dalam mengerjakan sesuatu atau akibat tidak berhasil dalam mencapai suatu tujuan. Ini biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut

Mangkunegara (2013) mengemukakan indikator stress kerja ada 7 (tujuh), antara lain:

1. Konflik kerja

Konflik kerja yaitu perselisihan antara Pekerja dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

2. Perbedaan nilai antara Pekerja dengan pemimpin

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadidapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stress kepada pekerja

3. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat

Pekerja sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

4. Iklim kerja yang tidak sehat

Iklim kerja yang tidak kondusif yaitu terjadinya perbedaan perspektif antar Pekerja yang dapat menyebabkan adanya perpecahan dalam organisasi tersebut.

5. Waktu kerja yang mendesak

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada Pekerja. pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada Pekerja. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

6. Otoritas kerja

Otoritas yang kurang memadai yang menyangkut dengan tanggung jawab kerja. Dengan tanggung jawab kerja yang kurang akan memberikan tekanan pada pekerja.

7. Kualitas pengawasan

Kualitas pengawasan kerja yang rendah akan memberikan tekanan pada pekerja. karena saat melakukan pekerjaan jika tidak diawasi dengan benar bisa terjadi hal berbahaya

2.2.5 Manajemen Stress Kerja

Cotton, Smith (dalam Riskha 2012) mendefinisikan manajemen stress sebagai suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mengantisipasi, mencegah, mengelola dan memulihkan diri dari stress yang dirasakan karena adanya ancaman dan ketidakmampuan dalam coping yang dilakukan.

2.2.6 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Stress Kerja

Stress kerja yang dialami oleh para karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Terdapat tiga faktor penyebab stress kerja (Robbins dan Judge, 2017), yaitu:

1. Faktor Individual

Faktor ini berkaitan dengan kehidupan secara pribadi yang dimiliki pekerja atau karyawan seperti adanya tekanan dari masalah keluarga, adanya tuntutan dari kebutuhan dan permasalahan ekonomi.

2. Faktor Organisasi

Faktor ini berkaitan dengan tekanan yang berasal dari deadline pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan juga berkaitan dengan beban kerja yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada pekerja atau karyawan dengan berlebihan.

3. Faktor Lingkungan

Faktor ini berkaitan dengan kondisi dari lingkungan pekerja atau karyawan saat melakukan pekerjaan seperti ketidakjelasan struktur dari organisasi perusahaan, tidak adanya kepastian peningkatan upah dan kurangnya perhatian manajemen dari perusahaan kepada pekerja.

2.2.7 Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja

Menurut Hurrell dalam Munandar (2001) salah satu faktor penyebab stress kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stress adalah dalam kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik, mental dan emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah yang merupakan gejala-gejala stress (Manuaba, 2000).

2.3 Kajian Integrasi Keislaman

2.3.1 Konsep Beban Kerja dan Stress Kerja Dalam Islam

Dalam bahasa Arab, kata "stress" disebutkan dengan kata "mujahhadatu", iz'aj-waswas (kecemasan), aghamma (depresi). Bagi kata stress tersebut, stress dapat digolongkan menjadi beban hidup atau stress Dilihat sebagai kecemasan, kesedihan, ketakutan karena harapan Tidak sesuai dengan kenyataan, dan merasa cemas atau mengeluh. Kata bekerja dalam Bahasa Arab sering disebut "amila-ya'malu", serta dalam Al-Quran setidaknya disebut berdasarkan minimal 4 kata,

yaitu al-'Amal, as-San'u, al-Fi'il, al-Kasbu serta as-Sa'yun. Kata kerja disebutkan dalam ayat-ayat Alquran sampai 602 kata.

Sebutan kata "kerja" dalam Islam tidak cuma berarti mencari rezeki, buat menghidupi diri sendiri serta keluarganya dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi sampai sore, terus menerus tidak memahaminya lelah, namun kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang memiliki faktor kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga serta masyarakat disekitarnya. Di ayat 105 Al-Qur'an Surat At-Taubah, kata "bekerja" berarti اعْمَلُوا

Islam membagikan pedoman bagi seluruh umat manusia, Alquran bukan hanya pedoman untuk membimbing seseorang, namun pula obat yang jitu untuk menuntaskan seluruh permasalahan kehidupan di dunia ini

Dalam Al-Quran Surat At-Taubah ayat 105

الْغَيْبِ عِلْمٍ إِلَىٰ وَسْتَرْتُهُنَّ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ اَعْمَلُوا وَقَلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَبْبُكُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dan katakanlah, kepada mereka yang bertobat, “Bekerjalah kamu, dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, yakni memberi penghargaan atas pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin juga akan menyaksikan dan menilai pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan, yakni meninggal dunia dan pada hari kebangkitan semua makhluk akan kembali kepada Allah Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan di dunia, baik yang kamu tampilkan atau yang kamu sembunyikan.” (Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI).

Hal ini menunjukkan bahwa dalam Islam, bekerja disejajarkan dengan keimanan, sekaligus sebagai wujud dari keimanan itu sendiri. Hal ini pulalah yang

memberikan pemahaman bahwa bekerja hendaknya berada dalam bingkai keimanan kepada Allah SWT.

Sebagaimana firman-Nya dalam Al-Quran Surat Al-Insyiqaaq (84) ayat 6.

فَمُلْقِيهِ كَذْحًا رَبَّكَ إِلَىٰ كَادِحٍ إِنَّكَ لِإِنْسَانٍ أَلْفِيهَا

Artinya : “Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.”

Wahai manusia! Sesungguhnya kamu ketika di dunia telah bekerja keras siang dan malam untuk terus berbuat baik maupun buruk guna menuju kepada Tuhanmu, maka pada akhirnya pasti kamu akan menemui-Nya. Tiap hari yang seseorang lalui pada hakikatnya adalah langkah menuju kematian, menuju pertemuan dengan Tuhannya, berbekal amal masing-masing, lalu Tuhan akan memberinya balasan yang setimpal (Al-Qur’an dan Tafsir Kementrian Agama RI).

Ayat serta tafsir diatas memberi pelajaran kepada kita agar bekerja dengan sungguh-sungguh. bahwa manusia dalam menjalani kehidupan ini akan selalu mengalami berbagai kepayahan, perjuangan dan ujian baik berupa kenikmatan ataupun kesulitan. Sebagaimana disebutkan juga dalam surat al-Balad, “*La qad khalaqna al-Insana fi kabad*” (Sungguh telah kami ciptakan manusia ini akan penuh perjuangan). Tapi sesuatu yang pasti adalah bahwa kehidupan kita ini merupakan sebuah perjalanan menuju Tuhan. Setiap manusia tidak akan dapat menghindari untuk menemui Tuhannya, *Inna liLlahi wa inna ilaiHi raaji’un* (sesungguhnya kita dari Allah, dan sungguh kita akan kembali kepada-Nya). Hal ini bisa diartikan sebagai setiap manusia pasti akan mati, maupun setiap manusia kelak akan bertemu Tuhan dalam arti mempertanggung-jawabkan segala perbuatannya selama ia hidup di dunia. Segala perjuangan, usaha dan apapun amal yang ia lakukan sewaktu hidup di dunia pasti akan dimintai pertanggung-jawabannya. Amalan sekecil apapun itu akan ia temui nanti di hari kemudian. Sebagaimana juga disebutkan dalam surat al-Zalzalah: *Fa man ya’mal mitsqaala dzarratin khairan yarah. Fa man ya’mal mitsqaal dzarratin syarran*

jarah. Bahwa barang siapa melakukan amal kebaikan ataupun keburukan sekecil biji dzarah pun, maka dia pasti akan melihatnya kelak.

Stress dalam perspektif Islam diartikan sebagai cobaan yang menandakan Allah masih sayang dengan ciptaannya dan merupakan upaya untuk menguji iman seseorang dengan berbagai masalah yang hadir dalam kehidupan. Dalam al-Qur'an kata stress dapat dikaitkan dengan **لَنَبْلُوَنَّكُمْ** yang artinya dan kami pasti akan menguji kamu. Ujian yang tidak dapat dihadapi oleh manusia akan menyebabkan seseorang mengalami gangguan kesehatan berupa stress. Dalam pandangan islam, keadaan stress bukan merupakan hal yang harus ditakuti. Tetapi Islam memberi ajaran kepada manusia bahwa tuntutan maupun ujian hidup merupakan hal-hal yang harus dilalui karena merupakan bagian dari proses kehidupan. Allah berfirman dalam surat Al-Baqarah (2) ayat 155 yang berbunyi: **الصَّابِرِينَ وَبَشِيرٍ وَالنَّمْرَاتِ وَالْأَنْفُسِ الْأَمْوَالِ مِّنْ وَنَقْصِ وَالْجُوعِ الْخَوْفِ مِّنْ بَشِيءٍ وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ**
Artinya: “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar”.

Firman-Nya (ولا تدلوناكم), Allah Ta'ala memberitahukan bahwa Dia akan menguji hamba-hamba-Nya sebagaimana firman-Nya dalam Surah Muhammad ayat 31:

أَخْبَارَكُمْ وَنَبْلُوا وَالصَّابِرِينَ مِنْكُمْ الْمُجَاهِدِينَ نَعَلَمَ حَتَّى وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ

Artinya: “Dan sungguh, Kami benar-benar akan menguji kamu sehingga Kami mengetahui orang-orang yang benar-benar berjihad dan bersabar di antara kamu; dan akan Kami uji perihal kamu.”

Dalam ayat ini, hubungan dengan Allah dan kesabaran dijelaskan sebagai hal yang penting dalam menghadapi stress. Keseluruhan surat di atas menunjukkan bagaimana Islam mengajarkan umatnya dalam menghadapi stress. Secara garis besar ada tiga hal yang penting diperhatikan dalam menghadapi stress, yaitu hubungan dengan Allah, pengaturan perilaku, dan dukungan sosial. Ajaran Islam memandang bahwa tidak ada yang paling penting, selain Allah. Segala sesuatu juga bersumber dari Allah. Allah Maha besar, Maha kuasa dan

Maha penyayang memiliki sumber daya yang tidak terbatas untuk mengatasi segala masalah manusia. Manusia wajib berusaha dan bersabar dengan malakukan manajemen waktu yang baik, namun segalanya dilakukan dengan pengharapan terhadap Allah. Allah lah yang akan menentukan hasilnya, sesuai dengan apa yang diupayakan manusia. Manusia menyadari dan berusaha memperbaiki kesalahannya, dengan memohon ampunan dan pertolongan Allah. Selain itu, hubungan antar sesama manusia juga penting sebagai dukungan sosial dalam mengatasi segala masalah, terutama dukungan untuk bersabar dan melakukan hal yang benar sesuai dengan jalan Allah.

Islam juga menurunkan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran bukan sekedar petunjuk hidayah bagi seseorang, tetapi juga dapat digunakan sebagai obat yang sangat dianjurkan untuk mengatasi permasalahan hidup di dunia ini. Hal ini dijelaskan dalam Surat Jumu'ah (62) ayat 10 sebagai berikut:

تَفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ كَثِيرًا اللَّهُ وَادْكُرُوا اللَّهَ فَضَّلَ مِنْ وَابْتَغُوا الْأَرْضَ فِي فَانْتَشِرُوا الصَّلَاةُ قُضِيَتْ فَإِذَا

Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya apabila salat wajib telah dilaksanakan di awal waktu dengan berjamaah di masjid; maka bertebaranlah kamu di bumi, kembali bekerja dan berbisnis; carilah karunia Allah, rezeki yang halal, berkah, dan melimpah dan ingatlah Allah banyak-banyak ketika salat maupun ketika bekerja atau berbisnis agar kamu beruntung, menjadi pribadi yang seimbang, serta sehat mental dan fisik (Al-Qur'an dan Tafsir Kementrian Agama RI)

Bekerja adalah perintah tanpa perantara dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari kehidupan di dunia sebagai persiapan di akhirat. Bekerja dalam Islam tidak hanya meliputi uang agar tetap bertahan hidup. Tetapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim dapat menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin habluminannas, selain sebagai usaha mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya menjadi makhluk yang lemah dan

tidak memiliki daya apapun dalam menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Menurut Muhammad al-Ghazali dalam Ali Mutakin (2017) menjelaskan maqashid syariah dibagi menjadi lima terdiri dari memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Dari kelima faktor maqashid merupakan tingkat yang berbeda sesuai pentingnya maqashid dalam kehidupan sehari-hari dan dibedakan menjadi tiga bagian yaitu dharuriyyat, hajiyyat dan tahsiniyyat (Mutakin, 2017).

Dalam teori maqashid syariah manajemen stress kerja merupakan bagian dalam memelihara akal (*hifz al-aql*).

Memelihara akal (*hifz al-aql*), dibagi menjadi tiga peringkat :

1. Memelihara akal pada peringkat dlaruriyat, seperti diharamkan minum minuman keras. Apabila ketentuan ini dilanggar akan berakibat terancamnya eksistensi akal manusia.
2. Memelihara akal pada peringkat hajiyyat, seperti dianjurkan untuk menuntut ilmu pengetahuan. Sekiranya kegiatan itu tidak dilakukan tidak akan merusak eksistensi akal, akan tetapi dapat mempersulit seseorang terkait dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan akhirnya berimbas kesulitan dalam hidup.
3. Memelihara akal pada peringkat tahsiniyat, menghindarkan diri dari kegiatan menghayal dan mendengarkan atau melihat sesuatu yang tidak berfaedah. Kegiatan itu semua tidak secara langsung mengancam eksistensi akal manusia.

Pemeliharaan terhadap akal bermaksud bahwasanya perusahaan terkait memberikan kesempatan bagi para pekerja dalam menempuh pendidikan kembali, perusahaan juga menyediakan program pelatihan dengan tujuan peningkatan ilmu para karyawan dan dengan bekerja di PT. Hilon Sumatera para karyawan mendapatkan banyak ilmu yang bermanfaat serta menambah pengalaman dalam bekerja. Stress kerja yang dialami karyawan datang dari beban kerja yang berlebihan. Banyaknya tuntutan tugas yang masuk dalam satu waktu mengakibatkan timbulnya stress kerja pada karyawan.

Dalam penanganannya, bagi karyawan Muslim ibadah merupakan obat yang dijamin oleh Allah sebagai penyembuh. Dengan mendekatkan diri ke Allah melalui shalat dan zikir. Zikir merupakan ibadah yang bisa dilakukan dengan mudah, bahkan dapat dilakukan dari dalam hati sambil melakukan pekerjaan. Dzikir merupakan aktifitas ibadah yang dilakukan umat Muslim untuk mengingat Allah. Di antaranya yaitu menyebut dan memuji Nama Allah, dan zikir merupakan sebuah kewajiban yang tertulis dalam Al-Qur'an. Bacaan zikir yang sangat utama yaitu kalimat "Laa Ilaaha Illallaah", kemudian do'a yang sangat utama adalah "Alhamdulillah". Orang-orang yang melaksanakan zikir disebut dzaakir. Imam Muhammad Abdurrauf Al Munawi menyebutkan dalam kitab "Faidhul Qadir Syarh Al Jami' Ash Shaghir", ketika menerangkan hadits Yusairah: Hadits ini merupakan dasar terhadap sunahnya subhah (untaian biji tasbih) yang sudah dikenal. Hal itu dikenal pada masa sahabat, Abdullah bin Ahmad telah meriwayatkan bahwa Abu Hurairah memiliki benang yang memiliki seribu himpunan, beliau tidaklah tidur sampai dia bertasbih dengannya.

Hal-hal tersebut dapat kita pahami bahwasanya Agama Islam sebagai Agama dengan obat yang sangat baik. Agama yang memiliki pemikiran tentang manusia yang jelas, yaitu sebagai makhluk jasmani dan rohani, dengan segala aspeknya, mempunyai tujuan, yaitu pengabdian terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Relitasnya bisa melalui ibadah sholat, puasa, shalat, zikir, sedekah dan lainnya.

2.4 Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Tarwaka (2014), Suryanigrum (2015)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data pada penelitian ini berupa angka-angka dan rancangan penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *cross sectional* untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera. Rancangan *cross sectional* adalah rancangan penelitian yang mengambil data untuk memperoleh informasi mengenai situasi yang ada dengan cara mengamati antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama hanya pada satu titik waktu

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan pada karyawan PT. Hilon Sumatera pada tanggal 03-07 Agustus Tahun 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Notoatmodjo (2018), populasi adalah semua objek yang diteliti di lokasi penelitian itu. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang berada di PT. Hilon Sumatera yaitu berjumlah 120 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Notoatmodjo (2018), sampel ialah bagian dari populasi yang mewakili populasi itu sendiri titik tidak semua populasi menjadi sampel, tetapi semua sampel adalah bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *random sampling*.”

Adapun kriteria pemilihan sampel adalah sebagai berikut :

1. Kriteria Inklusi
 - a. Bersedia menjadi responden
 - b. Berstatus sebagai karyawan di PT. Hilon Sumatera.
2. Kriteria Eksklusi :
 1. Tidak bersedia menjadi responden
 2. Bukan Karyawan di PT. Hilon Sumatera

Besar sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Lemeshow, 1990) :

$$n = \frac{N \cdot Z_{1-\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

p : Perkiraan proporsi (0.2)

q : 1 - p

d : Presisi absolut (10%)

$Z_{1-\alpha/2}$: Statistic Z (Z= 1.96 untuk $\alpha= 0.05$)

N : Besar populasi

Berdasarkan rumus tersebut, maka besar sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N \cdot Z_{1-\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{120 (1,96)^2 \cdot 0,2 (1-0,2)}{(0,1)^2 (120-1) + (1,96)^2 \cdot 0,2 (1-0,2)}$$

$$n = \frac{120 \times 3,8 \times 0,16}{1,19 + 0,6}$$

$$n = \frac{72,96}{1,76} = 41,45 \text{ dibulatkan menjadi } 41 \text{ karyawan}$$

Jadi, besar sampel dalam penelitian ini adalah 41 karyawan.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2018). Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah beban kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini variabel terikat adalah stress kerja

3.5 Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan penjelasan semua variabel dan istilah yang digunakan dalam penelitian secara operasional sehingga akhirnya mempermudah pembaca dalam mengartikan makna penelitian. Pada defenisi operasional dijelaskan secara padat mengenai unsur penelitian yang meliputi bagaimana caranya menentukan variabel dan mengukur suatu variabel

Defenisi operasional masing-masing variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur
1	Independen : Beban Kerja	Beban Kerja adalah banyak atau sedikitnya jumlah tugas, serta kemampuan yang dimiliki oleh pekerja terhadap tugas yang diberikan, kepada pekerja dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan, dengan faktor penyebabnya yaitu faktor somatik umur, jenis kelamin dan faktor psikis, tugas-tugas, organisasi, lingkungan kerja	Lembar Kuesioner	Ordinal	Wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendah jika skor nilai < 34 2. Sedang jika skor nilai 34-51 3. Berat jika skor nilai >51
2	Dependen: Stress Kerja	Stress kerja merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dihadapi individu dalam pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan gangguan psikologis maupun fisik.	Lembar Kuesioner	Nominal	Wawancara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rendah jika skor nilai < 36 2. Sedang jika skor nilai 36-54 3. Berat jika skor nilai >54

3.6 Aspek Pengukuran

Pengukuran pada penelitian ini menggunakan alat pengukuran berupa Angket/Kuesioner. Alat ukur pada penelitian ini diadopsi dari skripsi Anggi Pratama Sagala (2020) dengan judul Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Kementrian Agama Kota Binjai . Metode pemberian skor pada penelitian ini yaitu menggunakan skala pengukuran likert.

SS : Sangat Setuju (4)

S : Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dinyatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2018). Suatu variabel atau pertanyaan dinyatakan valid apabila skor variabel tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor totalnya. Teknik korelasi yang digunakan korelasi *Spearman-rho*. Korelasi *Spearman-rho* digunakan untuk melakukan pengukuran korelasi pada statistik nonparametric atau pada skala ordinal. Variabel penelitian yang diukur dengan syarat sekurang-kurangnya berada dalam skala ordinal sehingga aspek-aspek pada penelitian dapat diranking dalam dua rangkaian berurut.

3.7.2 Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menggambarkan bahwasanya alat ukur yang digunakan dalam penelitian keperilakuaan mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Untuk mengetahui reliabilitas dilakukan dengan cara melakukan uji *Cronbach Alpha*.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

3.8.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi dalam hal ini subjeknya adalah data semua karyawan di PT. Hilon Sumatera.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, dalam hal ini adalah jumlah karyawan yang ada di PT. Hilon Sumatera tersebut.

3.8.2 Alat atau Instrumen Penelitian

Alat atau Instrumen penelitian adalah sebuah alat yang dapat digunakan untuk mengukur objek penelitian yang berupa fenomena alam atau fenomena social.

1. Kuesioner

Kuesioner berupa serangkain pertanyaan yang dibuat secara tertulis dan digunakan untuk mengetahui informasi berupa data pribadi responden serta hal-hal yang diketahui dalam bentuk informasi. Kuesioner yang disediakan berisi :

Variabel Beban Kerja terdiri dari 17 pernyataan dan Variabel Stress Kerja terdiri dari 18 pertanyaan.

2. Dokumentasi

Mengumpulkan dan memahami data atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian melalui buku, jurnal, serta dokumen.

3.8.3 Prosedur Pengumpulan Data

Peneliti datang ke PT. Hilon Sumatera kemudian memilih karyawan yang bisa menjadi responden penelitian. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Hilon Sumatera, dalam hal ini adalah karyawan PT. Hilon Sumatera yang telah dipilih sebagai responden. Kemudian karyawan diminta persetujuan untuk menjadi responden dalam

penelitian ini. Setelah karyawan menyetujui persetujuan menjadi responden kemudian karyawan diminta untuk mengisi kuesioner mengenai beban kerja dan stress kerja,serta melalui dokumentasi

3.9 Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data pada penelitian ini berupa angka-angka dan rancangan penelitian yang digunakan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *cross sectional* untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera. Rancangan *cross sectional* adalah rancangan penelitian yang mengambil data untuk memperoleh informasi mengenai situasi yang ada dengan cara mengamati antara variabel bebas dan variabel terikat secara bersama-sama hanya pada satu titik waktu

3.9.1 Analisa Univariat

Analisis univariat memiliki tujuan untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian secara rinci berdasarkan karakteristiknya. Analisis univariat ini tergantung pada jenis data yang ingin dianalisis. Data-data berjenis numerik akan menggunakan rata-rata, median, dan penghitungan lainnya. Pada penelitian ini, analisis univariat bertujuan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi masing-masing variabel, baik variabel bebas (beban kerja), variabel terikat (stress kerja).

3.9.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilaksanakan setelah analisis univariat berhasil didapat. Peneliti akan melakukan dua jenis variabel pada analisis tipe ini yaitu variabel yang diduga berhubungan dan variabel yang diduga tidak memiliki hubungan dengan menggunakan uji *Chi-Square* (tabel silang) dengan tingkat kepercayaan 95% dengan menggunakan analisa komputerisasi. Dengan batas kemaknaan 0,05 sehingga didapat:

1. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ berarti ada hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (keputusan H_a diterima dan H_o ditolak)
2. Jika $p\text{-value} > 0,05$ berarti tidak ada hubungan antara variabel dependen dan variabel independen (keputusan H_a ditolak dan H_o diterima).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Hilon Sumatera

1. Sejarah Perusahaan

PT. Hilon Sumatera terletak di Jalan Jamin Ginting Km.11 No. 64A Kecamatan Medan-Tuntungan, dan didirikan pada tanggal 1 Maret 2002. PT. Hilon Sumatera merupakan salah satu grup PT. Hilon yang tersebar di beberapa propinsi di Indonesia sejak tahun 1989 ditandai dengan berdirinya PT. Hilon Indonesia di Jakarta. Grup perusahaan PT. Hilon di Indonesia merupakan anak perusahaan dari Daeyang Industrial, Co.Ltd, yang berdiri sejak tahun 1970 di Korea. Bergerak dalam bidang tekstil dan bedding goods memproduksi bantal, guling, *cardedfiber* (bahan pengisi bantal), *padding*, *quilting* (selimut kapas), *high density padding* (bahan kasur), *hard pad* (bantalan keras) dan *geo textile*. Bahan baku yang digunakan adalah serat fiber.

PT. Hilon Sumatera mulai aktif memproduksi serta sekaligus memasarkan hasil produksi berupa padding dan *cardedfiber* dimulai pada pertengahan Juni tahun 2002. Kemudian pada awal Agustus 2002, 5 unit mesin quilting dan 20 unit mesin jahit dinamo didatangkan dari PT. Hilon Indonesia di Jakarta dengan tujuan menambah jenis atau keragaman produksi di samping *padding* dan *carded fiber*, sehingga pabrik semakin aktif memproduksi.

PT. Hilon Sumatera dalam menjalankan aktifitasnya dipimpin langsung oleh Mr. Ahn Sang Wook yang berasal dari Korea Selatan sebagai Presiden Direktur. Dalam memimpin perusahaan Mr. Ahn didukung oleh 10 orang staf dan 100 lebih orang karyawan pabrik. Grup Hilon dalam memasarkan hasil-hasil produknya dengan memakai merk “Hilon” yang merupakan merk yang telah dikenal tidak hanya di Indonesia namun juga di luar negeri, yaitu Korea, Amerika, Australia, Inggris, India, Bangladesh dan

negara lainnya, juga di dalam negeri seperti Jakarta, Surabaya, Aceh, Padang, Pekanbaru, Batam dan kota lainnya di Indonesia. Pada bulan April 2014 Grup Hilon mengembangkan usahannya dengan membuka cabang perusahaan di Palembang. Kontumer PT. Hilon Sumatera di pasar lokal (Medan) terdiri dari hotel-hotel berbintang, pabrik furniture, toko-toko bedding goods, rumah sakit dan sebagainya. PT. Hilon Sumatera juga membuka toko khusus (*factory outlet*) PT. Hilon Sumatera Jl. Jamin Ginting Km. 11 No. 64 A Medan-Tuntungan.

Gambar 4.1 Lokasi PT. Hilon Sumatera



Sumber : Google Maps PT. Hilon Sumatera

2. Daerah Pemasaran

Produk yang dihasilkan PT. Hilon Sumatera dipasarkan ke beberapa daerah mulai dari pasar lokal hingga ke pasar internasional. Produknya telah diekspor ke berbagai negara, diantaranya Malaysia, Singapura, Australia, Bangladesh dan ke beberapa negara lainnya. Pasar lokal dari perusahaan ini adalah berbagai daerah di Indonesia seperti Medan, Aceh, Padang, Pekanbaru, Batam dan beberapa daerah lain di Indonesia. Kebanyakan konsumen PT. Hilon Sumatera terdiri dari hotel-hotel berbintang, perusahaan yang bergerak di bidang furniture, toko-toko bedding goods, rumah sakit dan sebagainya. PT. Hilon Sumatera juga membuka toko khusus (*factory outlet*)

dengan harga pabrik di lokasi PT. Hilon Sumatera Jl. Jamin Ginting Km.11 No. 64 A Medan-Tuntungan.

3. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja

Saat ini PT. Hilon Sumatera pada bagian produksi peralatan tempat tidur memperkerjakan karyawan tetap sebanyak 24 orang dan karyawan tidak tetap sebanyak 96 orang

Dalam memelihara ketertiban dan kedisiplinan kerja setiap perusahaan mengeluarkan tata tertib/peraturan kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan perusahaan, termasuk dalam penetapan jam kerja.

PT. Hilon Sumatera mengatur waktu kerja berdasarkan kebutuhan dan keperluan masing-masing bagian. Sampai saat ini perusahaan masih menetapkan satu shift kerja, baik di kantor dan lantai produksi. Ketentuan jam kerja di PT. Hilon Sumatera ditunjukkan pada tabel 4.1:

Tabel 4.1
Sistem Pembagian Jam Kerja Bagian Produksi

Hari	Jam Kerja	Keterangan
Senin - Kamis	08.00 – 12.00 WIB	Bekerja
	12.00 – 13.00 WIB	Istirahat
	13.00 – 17.00 WIB	Bekerja
Jumat	08.00 – 12.00 WIB	Bekerja
	12.00 – 13.30 WIB	Istirahat
	13.30 – 17.00 WIB	Bekerja
Sabtu	08.00 – 13.00 WIB	Bekerja

Sumber : PT. Hilon Sumatera

Khusus bagian keamanan yang terdiri dari 7 karyawan, dibagi menjadi 2 shift kerja untuk melakukan penjagaan bergantian setiap 12 jam sekali dimulai dari:

Shif I : Jam 08.00 – 20.00 WIB

Shif II : Jam 20.00 – 08.00 WIB

4. Sistem Pengupahan dan Fastlitas

Sistem pengupahan pada PT. Hilon Sumatera terbagi atas 4 jenis berdasarkan karyawannya yaitu:

a. Karyawan Tetap

Pengupahan pada perusahaan adalah berdasarkan upah bulanan. Besarnya upah disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan, serta latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Upah tersebut diberikan untuk masa 21 hari kerja rata –rata 7 jam dalam sehari. Secara umum upah dasar yang diberikan terhadap karyawan adalah seperti gaji pokok, Uang Transportasi, Lembur (jika dibutuhkan)

b. Karyawan Tidak Tetap

Yang dimaksud dengan karyawan tidak tetap di PT. Hilon Sumatera adalah karyawan yang direkrut dengan kontrak kerja dan belum diangkat menjadi karyawan tetap. Upah karyawan karyawan tidak tetap yang diberikan PT. Hilon Sumatera adalah gaji pokok dan lembur (jika dibutuhkan)

c. Karyawan Harian

Karyawan harian disini merupakan karyawan pada bagian PET botol yang digaji berdasarkan harian.

d. *Out Sourcing*

Karyawan *out sourcing* merupakan karyawan pada bagian *security team*, yang sistem pengupahannya berbeda dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap karena memiliki jam kerja yang berbeda, yakni 12 jam.

Selain pemberian kompensasi/upah, perusahaan juga memberikan berbagai insentif bagi karyawan, seperti memberikan THR (Tunjangan Hari Raya) dan uang transportasi bagi karyawan tetap.

4.1.2 Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dihasilkan distribusi berdasarkan jenis kelamin pada 41 responden di PT. Hilon Sumatera yaitu:

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	23	56.1 %
2	Perempuan	18	43.9 %
Jumlah		41	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa dari 41 responden sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 responden dengan persentase 56.1%.

2. Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dihasilkan distribusi berdasarkan umur pada 41 responden di PT. Hilon Sumatera yaitu:

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	> 40 Tahun	5	12.2 %
2	≤ 40 Tahun	36	87.8 %
Jumlah		41	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa dari 41 responden sebagian besar responden berusia ≤ 40 tahun yaitu sebanyak 36 responden dengan persentase 87.8%.

4.1.3 Analisa Data Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi dan proporsi dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil analisis univariat berdasarkan hasil penelitian terhadap 41 Karyawan di PT. Hilon Sumatera dapat dilihat pada uraian berikut:

1. Gambaran Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dihasilkan distribusi berdasarkan usia pada 41 Karyawan di PT. Hilon Sumatera yaitu :

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja

No	Beban Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	12	29.3 %
2	Sedang	24	58.5 %
3	Berat	5	12.2 %
Jumlah		41	100 %

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa dari 41 responden sebagian besar responden beban kerja sedang yaitu sebanyak 24 responden dengan persentase 58.5%.

2. Gambaran Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dihasilkan distribusi berdasarkan stress kerja pada 41 Karyawan di PT. Hilon Sumatera yaitu :

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Stress Kerja

No	Stress Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Rendah	30	73.2 %
2	Sedang	8	19.5 %
3	Berat	3	7.3 %

Jumlah	41	100 %
---------------	----	-------

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa dari 41 responden sebagian besar responden dengan stress kerja rendah yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase 73.2%.

4.1.4 Analisa Data Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menilai hubungan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Berdasarkan uji *Chi-Square* Hasil analisis bivariat adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pekerja PT. Hilon Sumatera

Tabel 4.6
Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pekerja

No	Beban Kerja	Stress Kerja						Total	P-Value	
		Rendah		Sedang		Berat				
		Jml	%	Jml	%	Jml	%			
1	Rendah	10	24.4	2	4.9	0	.0	12	29.3	0.000
2	Sedang	19	46.3	5	12.2	0	.0	24	58.5	
3	Berat	1	2.4	1	2.4	3	7.3	5	12.2	
Jumlah		30	73.2	8	19.5	3	7.3	41	100	

Berdasarkan hasil tabel 4.6 diketahui analisa hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021, dari 12 responden yang memiliki beban kerja rendah sebanyak 10 responden (24.4%) memiliki stress kerja yang rendah, sebanyak 2 responden (4.9%) memiliki stress kerja sedang. dari 24 responden yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 19 responden (46.3%) memiliki stress kerja yang rendah, sebanyak 5 responden (12.2%) memiliki stress kerja sedang dan dari 5 responden yang memiliki beban kerja berat sebanyak 1 responden (2.4%) memiliki stress kerja yang rendah, sebanyak 1 responden (2.4%) memiliki

stress kerja sedang dan sebanyak 3 responden (7.3%) memiliki stress kerja berat.

Hasil analisis menggunakan *chi square* diperoleh *p-value* $0,000 < (0,05)$ sehingga H_a diterima, artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Karakteristik Subjek Penelitian

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 responden (56.1%), dan responden yang memiliki jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang responden (43.9%). Jadi dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin responden terbanyak yaitu laki-laki dengan jumlah responden 23 atau 56.1% dari jumlah sampel, dan jenis kelamin perempuan sebagai frekuensi jenis kelamin yang paling sedikit yaitu sebanyak 18 responden atau 43.9% dari jumlah sampel.

Jenis kelamin berpengaruh terhadap stress yang ditimbulkan akibat pekerjaan. Pekerja dengan jenis kelamin laki-laki lebih mengalami stress kerja dibandingkan dengan pekerja dengan jenis kelamin perempuan, hal tersebut dikarenakan peran dan tanggung jawab yang harus di penuhi laki-laki yaitu sebagai pencari nafkah dan sebagai kepala rumah tangga.

2. Umur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki umur > 40 tahun yaitu sebanyak 5 responden (12,2%), Pekerja dengan umur ≤ 40 tahun yaitu sebanyak 36 responden (87,8%).

Semakin bertambahnya usia dapat menyebabkan risiko stress kerja yang dialami pekerja. Menurut Mumpuni dan Wulandari (2010), mayoritas individu yang berusia 25-49 tahun akan mudah mengalami stress karena individu harus menjaga performa kerja dengan suasana kerja yang kompetitif, serta waktu kerja yang menyita pikiran dan stamina. Pada usia 45 tahun ke atas, penurunan fungsi

tubuh semakin nyata, seperti penurunan kemampuan visual, berpikir, mengingat, serta mendengar hingga individu pada usia tersebut lebih rentan mengalami stress.

4.2.2 Beban Kerja Pekerja

Berdasarkan pengukuran beban kerja yang dilakukan, didapatkan frekuensi dengan jumlah 12 responden (29,3%) mengalami beban kerja dalam kategori rendah, sebanyak 24 responden (58,5%) mengalami beban kerja dalam kategori sedang, dan sebanyak 5 responden (12,2%) mengalami beban kerja dalam kategori tinggi.

Menurut Tarwaka (2015), setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar produktivitas yang tinggi dapat tercapai, namun jika beban pekerjaan terlalu rendah atau terlalu tinggi maka akan menyebabkan produktivitas yang rendah pula. Apabila otot menerima beban statis secara berulang dan dalam waktu yang lama, akan dapat menyebabkan keluhan berupa kerusakan pada sendi, ligamen, dan tendon. Keluhan hingga kerusakan inilah yang biasanya diistilahkan dengan keluhan musculoskeletal disorders (MSDs) atau cedera pada sistem (Tarwaka, 2004)

Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan stres kerja. Apabila tubuh menerima pembebanan yang berlebih akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Manuaba, 2000).

Beban kerja pada pekerja PT. Hilon Sumatera dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Terdapat tiga aspek dari faktor eksternal yaitu meliputi tugas-tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Jika dilihat dari hasil penelitian, tidak semua pekerja dibebankan tugas dalam jumlah yang banyak. Ada beberapa pekerja yang terlihat santai, ada juga beberapa pekerja yang terlihat sibuk. Hal tersebut dikarenakan setiap tugas atau tanggung jawab yang diberi kepada pekerja memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda. Kemudian jika dilihat dari aspek organisasi kerja terdapat beberapa divisi yang memiliki jam istirahat kurang dengan disertai jam kerja yang panjang, yaitu pekerja yang memiliki pekerjaan diluar perusahaan atau pekerja lapangan. Dampak baik atau

buruk yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau instansi merupakan pengaruh lingkungan. Lingkungan kerja tidak menjadi faktor yang berpengaruh dengan beban kerja pekerja. Karena para pekerja merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang mereka miliki.

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor somatik yang meliputi jenis kelamin, umur, dan kondisi kesehatan. Jenis kelamin dan umur tidak terlalu menjadi faktor yang mempengaruhi beban kerja pada Pekerja, karena banyak pekerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan yakin. Kondisi kesehatan memiliki sedikit pengaruh pada beban kerja yang dialami pekerja. Terdapat beberapa pekerja yang merasa tegang dan jantung berdebar saat bekerja. Faktor psikis juga tidak menjadi faktor yang mempengaruhi beban kerja, para pekerja memiliki rasa percaya diri dan kepuasan baik saat bekerja.

4.2.3 Stress Kerja Pekerja

Berdasarkan pengukuran stress kerja yang dilakukan, didapatkan data frekuensi dengan jumlah sebanyak 30 responden (73,2%) mengalami stress kerja rendah, sebanyak 8 responden (19,5) dengan tingkat stress kerja sedang, dan sebanyak 3 responden (7,3%) dengan tingkat stress kerja tinggi.

Stress kerja yang dialami responden kemungkinan disebabkan oleh beban kerja yang berlebih. Hal tersebut dapat dilihat dari 41 responden terdapat 3 responden yang mengalami stress kerja tinggi. 8 responden mengalami stress kerja sedang dan 30 responden mengalami stress kerja rendah. Menurut Manuaba (2000), beban kerja yang berlebih dapat meimbulkan stress kerja.

Menurut Sopiah (2008), terdapat sejumlah penyakit yang disebabkan seseorang mengalami stress yang cukup tinggi serta berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, serta tambah sakit jika menderita sakit. Jika stress akibat kerja tidak dikendalikan dengan baik dapat mengganggu performansi kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja, menurunkan produktivitas kerja, serta menyebabkan biaya kompensasi pekerja meningkat (Manuaba, 2010)

Salah satu penyebab stress kerja adalah beban kerja berlebih yang dimiliki oleh para pekerja. Beban kerja yang berlebih dapat berupa jumlah maupun tingkat kesulitannya atau kuantitas dan kualitas. Faktor lain yang mempengaruhi stress kerja dan menjadi temuan pada pekerja PT.Hilon Sumatera yaitu terdapat beberapa pekerja yang memiliki rasa canggung yang tinggi kepada atasan karena kurangnya rasa percaya diri dan pada akhirnya menimbulkan rasa tidak nyaman pada diri pekerja tersebut.

4.2.4 Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja

Berdasarkan hasil bivariat bahwa dari 12 responden yang memiliki beban kerja rendah sebanyak 10 responden (24.4%) memiliki stress kerja yang rendah, sebanyak 2 responden (4.9%) memiliki stress kerja sedang. dari 24 responden yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 19 responden (46.3%) memiliki stress kerja yang rendah, sebanyak 5 responden (12.2%) memiliki stress kerja sedang dan dari 5 responden yang memiliki beban kerja berat sebanyak 1 responden (2.4%) memiliki stress kerja yang rendah, sebanyak 1 responden (2.4%) memiliki stress kerja sedang dan sebanyak 3 responden (7.3%) memiliki stress kerja berat.

Hasil analisis menggunakan *chi square* diperoleh *p-value* $0,000 < (0,05)$ sehingga H_a diterima, artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Amir (2019) dengan judul Hubungan Kebisingan, Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Mental Terhadap Stress Kerja Pada Pekerja Bagian Body Rangka PT. X. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja yang mengalami stress sebesar 63,3% memiliki beban kerja mental tinggi. Hasil analisis statistik dengan uji Rank Spearman antara beban kerja mental terhadap stress kerja diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,026 ($<0,050$) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kebisingan terhadap stress kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan Runtu (2018) dengan judul Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stress Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap

Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebagian besar mengalami beban kerja berat dengan 23 (56,1%) responden dan sebagian besar dengan stress kerja sedang dengan 29 (70,7%) responden. Hasil uji hipotesis menggunakan uji *Chi Square* pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05\%$), menunjukkan ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stress kerja perawat, dimana nilai $p=0,000$ lebih kecil dari 0,05%.

Begitu juga penelitian ini sejalan dengan penelitian Manabung (2018) dengan judul Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung paling banyak pada kategori beban kerja sedang dengan mengalami stress kerja sedang sebanyak 31 responden dengan presentase 50%, dan beban kerja sedang dengan mengalami stress kerja rendah sebanyak 9 responden dengan presentase 14,5%. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina TBBM Bitung. Hal ini didasarkan pada uji korelasi spearman didapatkan p value sebesar 0,004 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Nilai p value (0,004) lebih kecil dibandingkan nilai α (0,05), nilai range adalah 0,360 dengan tingkat keeratan hubungan yang cukup tanda korelasi positif. memiliki makna bahwa kedua variabel memiliki arah hubungan yang berpola searah.

Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ibrahim (2016) dengan judul Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh p -Value 0,13 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p > 0,05$) maka tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja.

Menurut Danang (2012) bahwa beban kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan, hal ini karena beban kerja akan berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan saat bekerja. beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan dapat menimbulkan stress. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti tingkat

keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja mungkin terlalu banyak.

Ada beberapa ada beberapa faktor yang dapat memicu beban kerja Pekerja yaitu factor eksternal dan factor internal. Faktor eksternal beban kerja yaitu faktor bersumber dari luar tubuh pekerja tersebut. Beban kerja eksternal mencakup tugas sebagai tuntutan pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja sedangkan Faktor Internal beban kerja adalah faktor bersumber dari dalam tubuh pekerja, sebagai tanda reaksi yang timbul dari beban kerja eksternal.

Menurut Hurrel dalam Munandar (2001) salah satu faktor penyebab stress kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stress adalah dalam kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik, mental dan emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah yang merupakan gejala-gejala stress

Di ayat 105 Al-Qur'an Surat At-Taubah, kata "bekerja" berarti اعْمَلُوا.

الْغَيْبِ عِلْمٍ إِلَىٰ وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَرَسُولُهُ عَمَّا كُمْ اللَّهُ فَسِيرَىٰ اَعْمَلُوا وَقَلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَنْبِئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Seseorang Muslim wajib bekerja cocok dengan keadaannya serta tidak sangat memaksakan yang tidak jadi kesanggupan, dan bekerja dengan hasrat ikhlas sebab Allah SWT. Hendaknya para pekerja bisa meningkatkan hasil akhir dari pekerjaan yang mereka jalani, sebab hasil akhir dari bekerja dalam Islam merupakan memperoleh keridhaan Allah SWT.

Stress dalam perspektif Islam diartikan sebagai cobaan yang menandakan Allah masih sayang dengan ciptaannya dan merupakan upaya untuk menguji iman seseorang dengan berbagai masalah yang hadir dalam kehidupan. Dalam al-Qur'an

kata stress dapat dikaitkan dengan **وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ** yang artinya dan kami pasti akan menguji kamu.

Allah berfirman dalam Surah Muhammad ayat 31 yang berbunyi:

أَخْبَارَكُمْ وَنَبَلُّوْا وَالصَّابِرِيْنَ مِنْكُمْ الْمُجَاهِدِيْنَ نَعْلَمُ حَتَّىٰ وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ

Artinya: “Dan sungguh, Kami benar-benar akan menguji kamu sehingga Kami mengetahui orang-orang yang benar-benar berjihad dan bersabar di antara kamu; dan akan Kami uji perihal kamu.”

Ujian yang tidak dapat diatasi oleh manusia dapat menimbulkan gangguan kesehatan berupa stress. Bersumber pada penjelasan di atas sepatutnya selaku seorang Muslim yang beriman, stress kerja tidak jadi perkara yang besar serta menjadi perkara kehidupan dalam waktu yang lama. Namun stress kerja yang dihadapi dalam pekerjaan wajib dijadikan selaku fasilitas mendekatkan diri kepada Allah supaya dapat bebas dari beban serta pikiran yang berlebihan, dan dapat dijadikan sebagai suatu perjalanan dalam hidup supaya terus menjadi lebih baik dalam menghadapi kehidupan di dunia apalagi hingga di akhirat

Dari sudut pandang islam, keadaan stress bukanlah suatu hal yang harus ditakuti. Tetapi Islam memberi ajaran kepada manusia bahwa tuntutan maupun ujian hidup merupakan hal-hal yang harus dilalui karena merupakan bagian dari proses kehidupan.

Dari hasil penelitian diatas peneliti berasumsi bahwa ketika tuntutan yang dibebankan kepada seseorang melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat orang tersebut mengalami stress. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, semakin tinggi pula peluang terjadinya stress pada tenaga kerja. Maka perlu dilakukan evaluasi terhadap tuntutan pekerjaan perlu dilakukan oleh pimpinan atau atasan langsung dari jurnalis perempuan agar dapat meminimalisir stress kerja. Kerjasama dengan psikolog untuk sosialisasi manajemen stress juga dapat dilakukan sebagai langkah pencegahan terjadinya stress kerja.

Bila dilihat dari sudut pandang islam, beban kerja serta stress kerja bukan ialah perihal yang wajib dipermasalahkan. Karena pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja PT.Hilon Sumatera dijadikan sebagai anugerah serta rahmat yang

diberikan oleh Allah SWT. Beban kerja yang berlebih dijadikan rasa syukur kepada Allah, bukan dijadikan perih yang menimbulkan stress pada pekerja. Pada waktu rehat jam kerja berlangsung, dapat dimanfaatkan buat melakukan shalat serta zikir, supaya apa yang jadi beban dapat menurun sedikit demi sedikit dengan menimbulkan rasa syukur terhadap seluruh suatu yang sudah diberikan Allah SWT.

4.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, diantaranya adalah memasukkan surat penelitian harus menunggu lama karena pada masa pandemic ini dari pihak PT tidak memperbolehkan lama orang luar masuk kedalam PT Hilon Sumatera, dan juga ada beberapa jawaban dari responden terlihat tidak konsisten, karena kurang ketelitian dan pemahaman responden pada kuesioner yang diberi. Kemudian keterbatasan yang dialami karena penelitian ini dilakukan pada masa *pandemic Covid 19* sehingga penelitian yang dilakukan harus mengikuti protokol kesehatan yang ditetapkan oleh pemerintah, dan penelitian juga menggunakan sampel yang terbatas atau tidak dapat melibatkan seluruh pekerja, sehingga hanya menggambarkan sebagian pekerja dari PT Hilon Sumatera.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diketahui gambaran beban kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021 bahwa sebagian besar responden beban kerja sedang yaitu sebanyak 24 responden dengan persentase 58.5%.
2. Diketahui gambaran stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021 bahwa sebagian besar responden dengan stress kerja rendah yaitu sebanyak 30 responden dengan persentase 73.2%.
3. Diketahui hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT. Hilon Sumatera Tahun 2021 diperoleh *p-value* $0,000 < (0,05)$ maka terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Intitusi Pendidikan

Diharapkan dapat menjadi tambahan informasi bagi mahasiswa lain dan dapat dijadikan suatu pedoman dalam dunia perkuliahan.

5.2.2 Bagi Pimpinan Perusahaan

Agar memperhatikan aspek psikologis dari Pekerja dengan cara memberikan semangat, serta motivasi agar Pekerja lebih giat bekerja, hendaknya pihak atasan memberikan pelayanan berupa konseling psikologi terhadap Pekerja yang membutuhkan, dikarenakan dengan keadaan psikologis yang baik bagi Pekerja dapat memberikan ketenangan dan semangat bagi Pekerja.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hubungan antara beban kerja dengan stress kerja diharapkan dapat menggali lagi informasi yang lebih banyak, sehingga dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stress kerja yaitu selain beban kerja juga terdapat tuntutan tugas, shift kerja, dan keadaan fisik serta peneliti selanjutnya lebih memperluas kriteria tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, J., Wahyuni, I & Ekawati. (2018). Hubungan Kebisingan, Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Mental Terhadap Stress Kerja Pada Pekerja Bagian *Body* Rangka Pt. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Volume 7, Nomor 1, Januari 2019 (ISSN: 2356-3346)
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- IbrahiM, h., Amansyah, M & Yahya, GN. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja *Factory 2* PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016. *Al-Sihah : Public Health Science Journal* Volume 8, Nomor 1, Januari-Juni 2016.
- Kurniawati, Dewi., (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PT Aksara Sinergi Media: Cetakan Pertama: Surakarta.
- Manabung, A.R., South, LF & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Jurnal KESMAS*, Vol. 7 No. 5, 2018.
- Matindas, R., Suoth, L. F., & Nelwan, J. E. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stress Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Jurnal KESMAS*, 7(5), 1–7. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/2195>
- Manuaba, A. (2000). Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wignyonosoebroto sritomo dan WirantoStefanus Eko. (Eds). *Proceeding Seminar Nasional Ergonomi*. Surabaya : Guna Wijaya, pp : 1-4
- Mumpuni, Y dan Wulandari. (2010). *Cara Jitu Mengatasi Stress*. Yogyakarta : Penerbit Andi, pp : 36, 85, 101, 102.
- Mutakin, A. (2017). Teori Maqashid Al Syariah dan Hubungannya dengan Metode Istinbath Hukum. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 19(3), 547–570.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Rineka Cipta

- Parlinda, M., Malaka, T & Novrikasari. (2020). Hubungan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kejadian Stress Kerja Pada Jurnalis Perempuan Di Kota Palembang. *JMK: Jurnal Media Kesehatan*. Volume 13 Nomor 2 Desember 2020.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 22
- Putra, Bonaventura Ridya. (2012). Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi manajemen Indonesia*, 1(2), pp: 72-82.
- Reid, G. B., & Nygren, T.E., (1998). The subjective workload assessment technique: a scaling procedure for measuring mental workload. In P.A Hancock and N. Meshkati (eds). *Human Mental Workload*. NorthHolland: Amsterdam.
- Riduwan. (2014). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rini, Jacinta. F., (2002). Stress kerja. Diakses Pada 7 Maret 2021. http://www.Epsikologi.com/epsi.industri_detail.asp?id=172
- Rizky, D. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61 No. 4 Agustus 2018.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Runtu, VV. (2018). Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stress Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. *e-Journal Keperawatan (eKp)* Volume 6 Nomor 1, Mei 2018.
- Setiadi. (2013). *Konsep dan praktek penulisan riset keperawatan (Ed.2)* Yogyakarta: Graha Ilmu

- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Parameter, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka, 2004. Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktifitas Surakarta : Uniba Press, p : 117
- Tarwaka, P. M. (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press Surakarta.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Undang-undang Kesehatan RI Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. <http://sireka.pom.go.id>
- Waluyo, M. (2015). Manajemen Psikologi Industri. Jakarta: PT. Indeks.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. Parsimonia Vol. 4 No. 3 Januari 2018 : 278-288 ISSN 2355-5483.

Lampiran 1 Kuesioner

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRESS KERJA PADA PEKERJA PT HILON SUMATERA TAHUN 2021

A. Karakteristik Responden

No. Responden :

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Subbagian/Bidang :

B. KUESIONER BEBAN KERJA

NO	Daftar Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja				
2	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan				
3	Pekerjaan yang saya miliki menjadi beban				
4	Kondisi Kesehatan saya kurang mendukung pekerjaan				
5	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai				
6	Saya merasa tegang saat saya mulai bekerja				
7	Dada saya sering terasa sesak saat bekerja				
8	Saya merasa jantung saya berdebar kencang saat bekerja				
9	Kinerja yang saya hasilkan kurang memuaskan				

10	Saat bekerja leher dan otot punggung saya terasa tegang				
11	Saya merasa jenuh Ketika bekerja dalam waktu yang lama				
12	Saya memiliki jam kerja yang Panjang				
13	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup				
14	Saya memiliki rekan kerja yang kurang professional				
15	Jam istirahat saya kurang				
16	Sarana yang ada kurang memadai				
17	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman				

C. KUESIONER STRESS KERJA

NO	Daftar Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saya semangat untuk menyelesaikan semua pekerjaan				
2	Saya tidak menguasai pekerjaan yang ada				
3	Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja				
4	Pekerjaan yang saya terima terlalu banyak				
5	Pekerjaan saya terlalu mudah sehingga saya merasa bosan				
6	Kehidupan saya kurang terbantu dari pekerjaan				
7	Pekerjaan yang ada terasa berat untuk diselesaikan				
8	Terdapat rekan kerja yang kurang cocok dengan saya				
9	Keluarga tidak mau tau dengan pekerjaan saya				
10	Saya percaya saya akan sukses melalui				

	pekerjaan saya				
11	Pekerjaan saya membingungkan untuk diselesaikan				
12	Pekerjaan saya tidak memberikan jaminan masa depan				
13	Saya canggung kepada atasan saya				
14	Keluarga kurang yakin dengan pekerjaan saya				
15	Atasan saya membuat saya takut				
16	Pekerjaan yang ada membuat saya kebingungan				
17	Atasan saya merupakan pribadi yang baik				
18	Terdapat rekan kerja yang menghambat pekerjaan saya				

Sumber: Anggi Pratama Sagala, 2020

Lampiran 2 Hasil Penelitian

MASTER TABEL HASIL PENELITIAN

BEBAN KERJA

No Res	BK1	BK2	BK3	BK2	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	BK10	BK11	BK12	BK13	BK14	BK15	BK16	BK17	TOTAL	Beban Kerja
1	4	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	3	33	1
2	4	1	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	2	4	2	4	53	3
3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	4	1	4	3	3	1	3	39	2
4	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	4	1	1	1	1	32	1
5	3	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	32	1
6	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	1	3	1	3	1	3	38	2
7	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	53	3
8	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	4	3	3	3	3	43	2
9	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	4	3	3	1	3	1	1	37	2
10	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	2	3	3	1	2	3	2	37	2
11	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	4	1	1	1	3	37	2
12	3	3	3	3	4	3	3	1	3	1	4	3	3	1	3	1	3	45	2
13	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	3	2	1	39	2
14	4	3	3	1	4	1	3	1	1	1	4	2	4	1	3	3	3	42	2
15	3	3	1	1	3	1	2	2	1	1	3	2	2	3	1	3	1	33	1
16	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	1	31	1
17	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	3	3	1	3	1	33	1
18	3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	4	3	3	1	3	39	2
19	4	3	3	2	4	1	1	1	1	1	3	3	4	1	3	3	3	41	2

20	4	3	2	2	4	1	2	2	1	1	3	1	4	3	1	3	1	38	2
21	4	2	3	1	3	3	3	1	1	1	4	3	4	3	1	3	1	41	2
22	4	2	2	2	4	2	1	1	2	1	4	3	3	3	1	3	1	39	2
23	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	4	3	3	3	1	1	1	37	2
24	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	3	3	1	3	3	38	2
25	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	52	3
26	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	32	1
27	4	3	1	2	4	1	2	2	1	1	4	3	4	3	1	1	1	38	2
28	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	36	2
29	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	4	3	2	1	1	1	1	33	1
30	4	3	4	3	4	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	40	2
31	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	54	3
32	3	3	2	3	4	3	3	1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	36	2
33	4	3	2	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	3	35	2
34	4	3	2	2	4	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	33	1
35	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	3	1	4	3	1	2	1	33	1
36	1	3	3	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	2	2	3	2	37	2
37	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	2	2	4	3	4	52	3
38	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	4	1	3	3	1	1	1	32	1
39	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	33	1
40	3	1	2	3	4	1	1	1	1	1	3	1	4	3	3	3	3	38	2
41	3	3	2	3	4	3	1	1	1	1	3	1	2	3	3	2	3	39	2

STRESS KERJA

No Res	SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	SK8	SK9	SK10	SK11	SK12	SK13	SK14	SK15	SK16	SK17	SK18	TOTAL	Stress Kerja
1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	32	1
2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	57	3
3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	27	1
4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	31	1
5	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	25	1
6	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	29	1
7	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	56	3
8	1	2	2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	4	37	2
9	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	36	2
10	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	36	2
11	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	29	1
12	4	1	2	2	1	4	1	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	36	2
13	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	28	1
14	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	25	1
15	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	23	1
16	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	32	1
17	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	25	1
18	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	22	1
19	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	27	1
20	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	25	1
21	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	4	1	2	2	32	1
22	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	4	1	1	2	34	1
23	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	27	1

24	2	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	28	1	
25	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	56	3	
26	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	37	2	
27	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	1	1	33	1	
28	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	27	1	
29	1	2	3	3	2	1	1	4	1	2	2	1	1	4	4	1	1	2	36	2	
30	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	29	1	
31	2	2	4	2	2	2	1	1	2	4	4	1	2	2	1	1	1	2	36	2	
32	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	32	1	
33	1	1	4	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	33	1	
34	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	31	1	
35	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	25	1	
36	3	3	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	29	1	
37	3	1	4	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	29	1	
38	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	1	2	33	1	
39	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	29	1	
40	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1	1	24	1	
41	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	36	2

DESKRIPTIF KUESIONER

BEBAN KERJA

BK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Tidak Setuju	2	4.9	4.9	7.3
	Setuju	23	56.1	56.1	63.4
	Sangat Setuju	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
	Tidak Setuju	3	7.3	7.3	14.6
	Setuju	35	85.4	85.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.9	4.9	4.9
	Tidak Setuju	18	43.9	43.9	48.8
	Setuju	16	39.0	39.0	87.8
	Sangat Setuju	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	21	51.2	51.2	65.9
	Setuju	14	34.1	34.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	7.3
	Setuju	4	9.8	9.8	17.1
	Tidak Setuju	18	43.9	43.9	61.0
	Sangat Tidak Setuju	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	24	58.5	58.5	58.5
	Tidak Setuju	5	12.2	12.2	70.7
	Setuju	12	29.3	29.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	41.5	41.5	41.5
	Tidak Setuju	6	14.6	14.6	56.1
	Setuju	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	28	68.3	68.3	68.3
	Tidak Setuju	12	29.3	29.3	97.6
	Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	26	63.4	63.4	63.4
	Tidak Setuju	6	14.6	14.6	78.0
	Setuju	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	31	75.6	75.6	75.6
	Tidak Setuju	7	17.1	17.1	92.7
	Setuju	1	2.4	2.4	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
	Setuju	23	56.1	56.1	63.4
	Sangat Setuju	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	46.3	46.3	46.3
	Tidak Setuju	3	7.3	7.3	53.7
	Setuju	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
	Tidak Setuju	6	14.6	14.6	22.0
	Setuju	17	41.5	41.5	63.4
	Sangat Setuju	15	36.6	36.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	41.5	41.5	41.5
	Tidak Setuju	4	9.8	9.8	51.2
	Setuju	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	46.3	46.3	46.3
	Tidak Setuju	4	9.8	9.8	56.1
	Setuju	14	34.1	34.1	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	41.5	41.5	41.5
	Tidak Setuju	7	17.1	17.1	58.5
	Setuju	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

BK17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	46.3	46.3	46.3
	Tidak Setuju	3	7.3	7.3	53.7
	Setuju	15	36.6	36.6	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

STRESS KERJA

SK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	21	51.2	51.2	51.2
	Setuju	15	36.6	36.6	87.8
	Tidak Setuju	3	7.3	7.3	95.1
	Sangat Tidak Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	14	34.1	34.1	34.1
	Tidak Setuju	21	51.2	51.2	85.4
	Setuju	4	9.8	9.8	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Tidak Setuju	23	56.1	56.1	70.7
	Setuju	5	12.2	12.2	82.9
	Sangat Setuju	7	17.1	17.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	36.6	36.6	36.6
	Tidak Setuju	18	43.9	43.9	80.5
	Setuju	7	17.1	17.1	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	29.3	29.3	29.3
	Tidak Setuju	23	56.1	56.1	85.4
	Setuju	5	12.2	12.2	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	43.9	43.9	43.9
	Tidak Setuju	15	36.6	36.6	80.5
	Setuju	6	14.6	14.6	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	15	36.6	36.6	36.6
	Tidak Setuju	19	46.3	46.3	82.9
	Setuju	6	14.6	14.6	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	46.3	46.3	46.3
	Tidak Setuju	16	39.0	39.0	85.4
	Setuju	3	7.3	7.3	92.7
	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	12	29.3	29.3	29.3
	Tidak Setuju	26	63.4	63.4	92.7
	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	13	31.7	31.7	31.7
	Setuju	20	48.8	48.8	80.5
	Tidak Setuju	6	14.6	14.6	95.1
	Sangat Tidak Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	39.0	39.0	39.0
	Tidak Setuju	17	41.5	41.5	80.5
	Setuju	6	14.6	14.6	95.1
	Sangat Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	25	61.0	61.0	61.0
	Tidak Setuju	13	31.7	31.7	92.7
	Setuju	2	4.9	4.9	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	22	53.7	53.7	53.7
	Tidak Setuju	14	34.1	34.1	87.8
	Setuju	4	9.8	9.8	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	21	51.2	51.2	51.2
	Tidak Setuju	10	24.4	24.4	75.6
	Setuju	9	22.0	22.0	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	39.0	39.0	39.0
	Tidak Setuju	9	22.0	22.0	61.0
	Setuju	12	29.3	29.3	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	27	65.9	65.9	65.9
	Tidak Setuju	5	12.2	12.2	78.0
	Setuju	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	30	73.2	73.2	73.2
	Tidak Setuju	9	22.0	22.0	95.1
	Setuju	2	4.9	4.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

SK18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	43.9	43.9	43.9
	Tidak Setuju	21	51.2	51.2	95.1
	Setuju	1	2.4	2.4	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

ANALISIS UNIVARIAT

BEBAN KERJA

Statistics

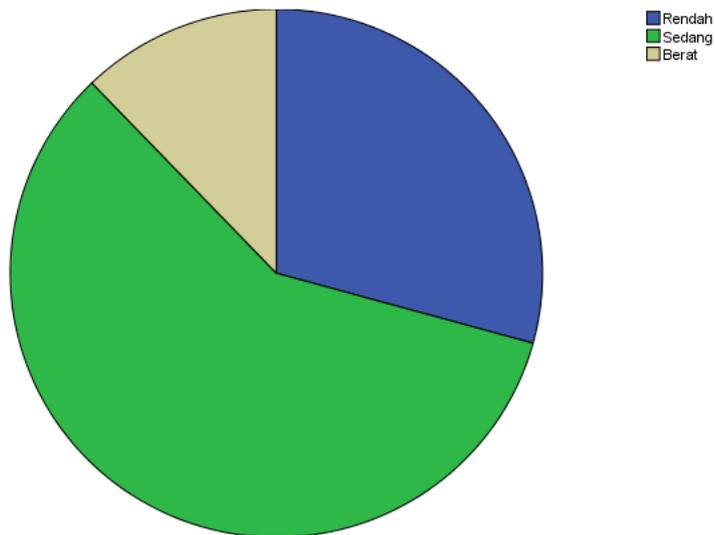
Beban Kerja

N	Valid	41
	Missing	0

Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	12	29.3	29.3	29.3
Sedang	24	58.5	58.5	87.8
Berat	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Beban Kerja



STRESS KERJA

Statistics

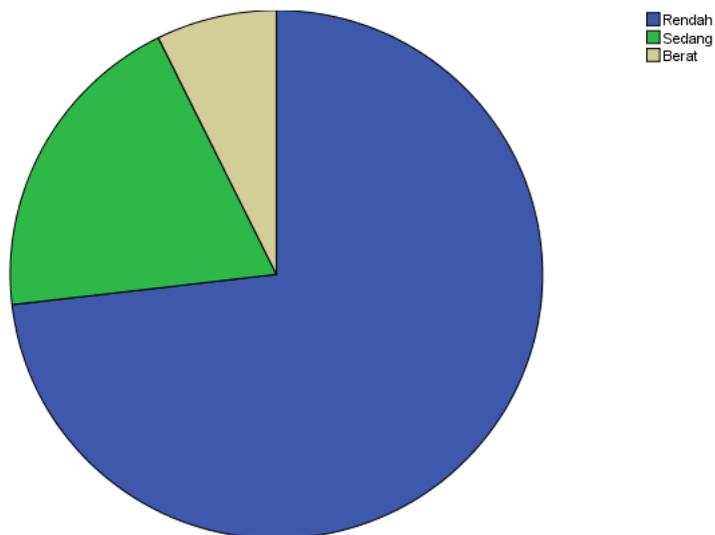
Stress Kerja

N	Valid	41
	Missing	0

Stress Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	30	73.2	73.2	73.2
	Sedang	8	19.5	19.5	92.7
	Berat	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Stres Kerja



ANALISIS BIVARAT

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Beban Kerja * Stress Kerja	41	100.0%	0	.0%	41	100.0%

Beban Kerja * Stress Kerja Crosstabulation

			Stress Kerja			Total
			Rendah	Sedang	Berat	
Beban Kerja	Rendah	Count	10	2	0	12
		Expected Count	8.8	2.3	.9	12.0
		% within Beban Kerja	83.3%	16.7%	.0%	100.0%
		% within Stress Kerja	33.3%	25.0%	.0%	29.3%
		% of Total	24.4%	4.9%	.0%	29.3%
	Sedang	Count	19	5	0	24
		Expected Count	17.6	4.7	1.8	24.0
		% within Beban Kerja	79.2%	20.8%	.0%	100.0%
		% within Stress Kerja	63.3%	62.5%	.0%	58.5%
		% of Total	46.3%	12.2%	.0%	58.5%
	Berat	Count	1	1	3	5
		Expected Count	3.7	1.0	.4	5.0
% within Beban Kerja		20.0%	20.0%	60.0%	100.0%	
% within Stress Kerja		3.3%	12.5%	100.0%	12.2%	
% of Total		2.4%	2.4%	7.3%	12.2%	
Total	Count	30	8	3	41	
	Expected Count	30.0	8.0	3.0	41.0	
	% within Beban Kerja	73.2%	19.5%	7.3%	100.0%	
	% within Stress Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	73.2%	19.5%	7.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23.891 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	15.699	4	.003
Linear-by-Linear Association	9.082	1	.003
N of Valid Cases	41		

a. 7 cells (77,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,37.

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

Jl. IAIN No. 1 Medan Kode Pos 20235. Telp. (061) 6615683-6622925 Fax. (061) 6615683
Website: www.fkm.uinsu.ac.id Email: fkm@uinsu.ac.id

Nomor : B.1040/Un.11/KM.V/PP.00.9/03/2021 31 Maret 2021
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Survei Awal**

Kepada Yth.
Kepala Perusahaan PT.Hilon Sumatera
di

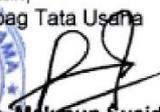
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan izin melakukan Survei Awal dalam rangka pengusulan proposal skripsi dengan judul "Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja di PT.Hilon Sumatera" di wilayah kerja yang Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami yang tersebut di bawah ini dengan rencana lokasi dan pelaksanaan sebagai berikut:

NAMA / NIM	Lokasi	Pelaksanaan
Sutari Tarigan / 0801172158	PT.Hilon Sumatera	01 s.d. 15 April 2021

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam
an Dekan,
Kabag Tata Usaha

Drs. Makmun Suaidi Harahap
NIP.19621231 198703 1 013

Tembusan :
1. Dekan FKM UIN Sumatera Utara Medan;
2. Kepala Posyandu Dahlia Dusun VII




PT. HILON SUMATERA

Jl. Jamin Ginting KM 11 No. 64 A, Medan
North - Sumatera
Phone : 061 - 836 6401 (Hunting 3 Lines)
061 - 836 7400 (Hunting 2 Lines)
Fax. : 061 - 8362056
e-mail : ops.hilonsumatera@gmail.com
Medan, 03 Agustus 2021

No : 478/EXT/HRD-HS/VIII/2021
Hal : Konfirmasi Persetujuan Riset
Lampiran : -

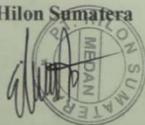
Kepada Yth.
Dekan
Bidang Akademik dan Kelembagaan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Dr. Mhd.Furqan,S.Si., M.Comp.Sc
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Menjawab surat Bapak/Ibu No.B.206/ Un.11/ KM.1/ PP.00.9/ 01/ 2021 perihal permohonan Izin Riset mahasiswa UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN, dengan ini kami sampaikan bahwa kami telah setuju untuk menerima mahasiswa, yaitu :

Nama	: Sutari Tarigan
NIM	: 0801172158
Tempat/Tanggal Lahir	: Medan, 03 Desember 1999
Semester	: VII (Tujuh)
Program Studi	: Ilmu Kesehatan Masyarakat
Alamat	: JL.Jamin ginting Gg.Cipta No.3 Kelurahan Padang Bulan
Judul Skripsi	: Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Pekerja PT Hilon Sumatera

Demikian kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. Hilon Sumatera



Sartika Yuliana Br Silaen
HRD

Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian

DOKUMENTASI PENELITIAN

