

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ULP GALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**SHELA SYAHERA**

**NIM: 0801171060**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2021**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ULP GALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah  
Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar**

**Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM)**

**Oleh:**

**SHELA SYAHERA**

**NIM: 0801171060**

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

**2021**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND WORK STRESS IN  
EMPLOYEES AT PT. PLN (PERSERO) ULP GALANG**

**SHELA SYAHERA**

**NIM: 0801171060**

**ABSTRACT**

**Goal:** *One of the factors that influences work stress is excessive workload. Excessive workload occurs due to the demands of duties given to PLN employees. Therefore, the purpose of this study was to find out the relationship between workload and work stress on employees at PT. PLN (Persero) ULP Galang.*

**Method:** *The research design used is Cross Sectional with a type of quantitative research. The population in this study was 84 respondents with a sample taken, which is as many as 84 respondents with total sampling sampling techniques. Data collection is done with workload questionnaires and work stress. Data analysis uses the spearman-rho correlation test.*

**Results:** *the results of this study were obtained by respondents with heavy workloads of 46 or 54.8%, respondents who experienced light workload as much as 38 or 54.2% of the sample number. Respondents to high work stress were 47 or 56%, low work stress was 37 or 44% of the sample. With value (p) = 0.000.*

**Conclusion:** *The conclusion of this study is that there is a relationship between workload and work stress on employees at PT PLN (Persero) ULP Galang.*

**Advice:** *It is expected for each leader to be able to monitor employees with evaluations or surveys and even leaders can jump directly to be closer to the employees. This is done so that there is no gap between leaders and employees at work.*

**Keywords:** *Workload, work stress*

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ULP GALANG**

**SHELA SYAHERA**

**NIM: 0801171060**

**ABSTRAK**

**Tujuan :** Salah satu variabel yang mempengaruhi stres kerja adalah beban pekerjaan yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan terjadi karena adanya tuntutan kewajiban yang diberikan kepada pekerja di PLN. Oleh karena itu, tujuan di balik penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Galang.

**Metode :** Desain penelitian yang digunakan adalah Cross Sectional dengan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 84 responden dengan sampel yang diambil, yaitu dari 84 responden dengan strategi sampel total sampling. Pengumpulan data informasi diakhiri dengan survey/kuesioner beban kerja dan stress kerja. Analisis data menggunakan uji korelasi *spearman-rho*.

**Hasil :** Hasil dari penelitian ini diperoleh responden dengan beban pekerjaan berat 54,8%, responden yang mengalami beban kerja ringan sebanyak 54,2% dari jumlah sampel. Responden stress kerja tinggi 47 atau 56%, stress kerja rendah 37 atau 44% sampelnya. Dengan nilai  $(p) = 0,000$ .

**Kesimpulan :** Hasil akhir dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara beban kerja dan stress kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang.

**Saran :** Setiap pimpinan diharapkan memiliki opsi untuk menyaring para pekerja dengan penilaian atau ulasan dan bahkan pimpinan dapat langsung berhubungan kepada karyawan untuk lebih dekat dengan pekerja. Hal ini dilakukan agar tidak ada kesenjangan di antara para pimpinan dan pekerja di tempat kerja.

**Kata kunci :** Beban kerja, stress kerja

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Shela Syahera  
NIM : 0801171060  
Program Studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 27 Juni 1999  
Judul Skripsi : Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja  
Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Galang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya 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 penelitian 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 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 Medan.

Medan, 25 Agustus 2021



Shela Syahera  
0801171060

## HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : Shela Syahera  
NIM : 0801171060  
DEPARTEMEN : Kesehatan Keselamatan Kerja

### HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ULP GALANG

Dinyatakan bahwa skripsi dan mahasiswi ini telah diperiksa dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (UINSU Medan)

Medan, 25 Agustus 2021

Disetujui,

Dosen Pembimbing



Zata Ismah S.KM, M.KM  
NIP. 199301182018012001

Pembimbing Integrasi



Dr. Watni Marpaung MA  
NIP. 198205152009121007

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi Dengan Judul :

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA  
PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) ULP GALANG**

Yang dipersiapkan dan dipertahankan oleh :

**SHELA SYAHERA**

**NIM. 0801171060**

Telah Diuji dan Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji  
Skripsi Pada Tanggal 25 Agustus 2021 dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**TIM PENGUJI**

**Ketua Penguji**



**Dr Mhd. Furqan S.si, M.Com.Sc.**

**NIP. 198008062006041003**

**Penguji I**



**Zata Ismah S.KM, M.KM**

**NIP. 199301182018012001**

**Penguji II**



**Dr. Nefi Darmayanti, M.Si**

**NIP. 196311092001122001**

**Penguji Integrasi**



**Dr. Watni Marpaung MA**

**NIP. 198205152009121007**

Medan, 25 Agustus 2021  
Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Dekan,**



**Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd**

**NIP. 196207161990031004**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Shela Syahera  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 27 Juni 1999  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Jln Rawe 4 Lingk 5 Martubung, Kel.  
tangkagan Kec. Medan Labuhan Kota  
Medan.  
Kode Pos : 20259  
Nomor Telepon : 0813 – 7538 - 1881  
Status : Belum Menikah  
Email : [shellasyahera27@gmail.com](mailto:shellasyahera27@gmail.com)

### **Pendidikan Formal:**

1. SD Negeri 067269 (2005-2011)
2. SMP Hang Tuah II MEDAN (2011-2014)
3. SMA Dharmawangsa Medan (2014-2017)
4. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) Medan,  
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Jurusan Ilmu Kesehatan  
Masyarakat, Peminatan Kesehatan Keselamatan Kerja (2017-  
2021)

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Galang”** sebagai tugas akhir untuk memenuhi persyaratan agar memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Penyusunan skripsi ini bukan hanya hasil dari usaha penulis saja, melainkan banyak pihak yang turut serta didalamnya yang memberi dukungan, semangat, motivasi, bimbingan, serta doa kepada penulis. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. Bapak Prof Dr. Syafaruddin, M.Pd selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat dan ibu Susilawati, SKM, M.Kes selaku ketua Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Watni Marpaung, M.A selaku Pembimbing Integrasi Keislaman, yang dengan sangat sabar dalam membimbing, telah meluangkan banyak waktu, memberikan arahan, saran, dan motivasi untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

4. Ibu Zata Ismah, S.Km M.KM selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang dengan sangat sabar dalam membimbing, telah meluangkan banyak waktu, memberikan arahan, saran, dan motivasi untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staff Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak pelajaran, ilmu, serta dukungan selama dibangku perkuliahan.
6. Kantor PT. PLN (Persero) ULP Galang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian, serta para karyawan yang telah ikut serta sebagai sampel dari penelitian ini.
7. Terkhusus kepada kedua orangtua yang sangat penulis cintai dan sayangi bapak Herawan dan Ibu Syamsiah yang telah memberikan dukungan berupa moril dan materil serta doa yang dipanjatkan kepada Allah SWT untuk penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Saudara dan saudari tersayang, Rahmat Hidayat dan Ragil Irmalia, yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
9. Grup wanita sholeha yang tersayang Tengku Zihan Fahira, Siska Alviani, An-nisaa dan Chintya Novina Farnedi yang setia menemani dari PBAK sampai sekarang baik suka maupun duka, memberikan motivasi dan semangat. Terima kasih untuk waktu yang telah kita lalui bersama, penulis beruntung mengenal kalian.
10. Kepada teman-teman seperjuangan penulis FKM UINSU Angkatan 2017 yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Penulis ucapkan terima kasih yang

sebesar-besarnya atas bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

11. Kepada banyak pihak lain yang membantu saya baik itu dalam bantuan kecil atau besar, saya ucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan pada penulisan skripsi ini, oleh sebab itu penulis berharap saran dan kritikan dari pembaca, agar nanti skripsi ini dapat berkembang lebih baik lagi dan semoga penulisan skripsi ini dapat menambah ilmu dan wawasan serta bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 12 Agustus 2021  
Penulis



Shela Syahera  
0801171060

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL .....	1
DAFTAR GRAFIK.....	2
DAFTAR GAMBAR.....	3
DAFTAR LAMPIRAN.....	4
BAB I PENDAHULUAN .....	5
1.1    Latar Belakang.....	5
1.2    Rumusan Masalah.....	8
1.3    Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1    Tujuan Umum .....	8
1.3.2    Tujuan Khusus .....	8
1.4    Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1    Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2    Manfaat Praktis .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1    Stres Kerja.....	10
2.1.1    Pengertian Stres kerja .....	10
2.1.2    Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja.....	11
2.1.3    Jenis-Jenis Stres .....	14
2.1.4    Sumber Stres .....	14
2.1.5    Gejala Stres .....	17
2.1.6    Manajemen Stres.....	19
2.1.7    Dampak dan Akibat Stres Kerja .....	20
2.2    Beban Kerja .....	22
2.2.1    Pengertian Beban Kerja .....	22

2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja .....	22
2.2.3	Dampak Beban Kerja.....	23
2.2.4	Indikator Beban Kerja.....	24
2.3	Integrasi Keislaman .....	25
2.3.1	Konsep Beban Kerja dan Stres Kerja Dalam Islam .....	25
2.4	Kerangka Teori .....	33
2.5	Kerangka Konsep.....	33
2.6	Hipotesa Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>35</b>
3.1	Jenis dan Desain Penelitian.....	35
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
3.3	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel .....	35
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	35
3.4	Variabel Penelitian.....	36
3.5	Definisi Operasional .....	36
3.6	Aspek Pengukuran .....	37
3.7	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	38
3.7.1	Uji Validitas .....	38
3.8	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.8.1	Jenis Data.....	39
3.7.2	Alat atau Instrumen Penelitian.....	39
3.7.3	Prosedur Pengumpulan Data.....	40
3.8	Analisis Data.....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>42</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	42
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.1.2	Karakteristik Responden.....	46
4.1.3	Gambaran Beban Kerja.....	48
4.1.4	Gambaran Stres Kerja.....	50
4.2	Pembahasan Penelitian .....	51
4.2.2	Beban Kerja Karyawan.....	53
4.2.3	Stres Kerja.....	55

4.2.4	Pengaruh hubungan beban kerja dengan stres kerja .....	55
4.2.5	Keterbatasan Penelitian.....	58
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....		59
5.1	Kesimpulan .....	59
5.2	Saran .....	60
DAFTAR PUSTAKA .....		62

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Definisi Operational.....	35
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.4 Gambaran Beban Kerja.....	47
Tabel 4.5 Gambaran Stres Kerja .....	49
Tabel 4.6 Uji Korelasi Hubungan Beban kerja dengan Stres Kerja.....	50

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 .....	48
Grafik 2 .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	32
Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....	32

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Melakukan Survei Awal .....	65
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian .....	66
Lampiran 3 : Surat Balasan Izin Penelitian.....	67
Lampiran 4 : Kuesioner Beban Kerja .....	68
Lampiran 5 : Kuesioner Stres kerja .....	71
Lampiran 6 : Output Analisis Data .....	73
Lampiran 7 : Dokumentasi penelitian.....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut WHO (2013) ketidaksesuaian antara informasi dan kapasitas atau ketidaksesuaian antara permintaan dan ketegangan dapat dianggap sebagai stress kerja. Seseorang yang tidak dapat memasukkan informasi dan kapasitas dengan tepat juga akan memicu masalah bagi individu tersebut, karena keadaan tersebut tidak hanya terkait dengan kemampuan individu untuk mengelola beban pekerjaan yang dihadapi.

Menurut OSHA (2014), seseorang yang merasa stress adalah titik dimana aset yang dimiliki individu tidak dapat diimbangi dengan permintaan yang harus diselesaikan. Jadi bisa dikatakan bahwa masalah mental dan fisiologis pada orang dapat dianggap sebagai kondisi yang tidak menyenangkan bagi orang-orang. Tidak semua orang bisa menyesuaikan diri dengan permintaan permintaan usaha tinggi pada diri mereka sendiri, begitu juga sebaliknya ada beberapa orang yang bisa beradaptasi dengannya. Evaluasi yang bersifat subjektif adalah kemampuan untuk mengelola kejadian-kejadian yang mengecewakan dalam diri seseorang.

Stres di lingkungan kerja adalah efek dalam cara hidup hari ini, menyentuh hampir semua panggilan. Tekanan kerja tidak hanya dianggap menyebabkan efek mental, misalnya kesedihan yang dalam jangka panjang dapat mempengaruhi pemikiran merusak diri sendiri, tetapi juga dapat membuat beberapa penyakit yang terus-menerus menjadi perwakilan (Kotteeswari dan Sharief, 2014).

Sesuai Permendagri Nomor 12 Tahun 2018, beban kerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan/unit hierarki dan merupakan hasil dari kuantitas pekerjaan dan waktu. Hatmawan (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tekanan kerja bagi perwakilan PT. PLN (Persero) Rayon Madiun wilayah Magetan dimana terdapat tanggung jawab yang sangat besar, misalnya karena keruwetan organisasi yang terjadi sewaktu-waktu, sehingga setiap saat harus ditunjuk wakil lapangan. Hal ini menyebabkan tingkat kelemahan pekerja dalam mengurus masalah pekerjaan. Hal ini dipandang sebagai beban oleh perwakilan, membuat perwakilan merasa terdorong dan terdorong dalam mengelola tugas dan pekerjaannya.

Setiap individu yang mengurus pekerjaan, dan mendapatkan beban pekerjaannya. Manuaba (2000), mencirikan beban kerja sebagai kapasitas tubuh pekerja untuk mengakui pekerjaan. Setiap tanggung jawab yang diemban oleh seorang individu harus sesuai atau disesuaikan baik dengan kapasitas aktual, kapasitas mental maupun hambatan orang yang mendapatkan beban tersebut. Sebagaimana ditunjukkan oleh Suma'mur (2009), bahwa setiap orang memiliki kapasitasnya masing-masing sejauh mampu memikul tanggung jawab. Ada batasan bagi setiap individu untuk khawatir tentang kekhawatiran itu. Selain batas beban terbesar, ada tanggung jawab paling ideal untuk semua orang.

PT. PLN (Persero) sangat penting bagi sebuah organisasi di bawah Kementerian BUMN yang bergerak di bidang usaha ketenagalistrikan, mulai dari pengerjaan pembangkit listrik hingga pengiriman ke masyarakat umum di seluruh Indonesia. Dalam jangka panjang, PLN telah terbentuk sebagai organisasi pemberi

kekuasaan, usia kekuasaan, media komunikasi, uang, dan administrasi pendukung. Di PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) pelaksanaan karyawan Galang merupakan isu utama yang mendesak, dengan alasan bahwa sifat pelaksanaan pekerja erat kaitannya dengan sifat organisasi. Pelaksanaan dikatakan baik dan efektif jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan tepat.

Menurut Mangkunegara (2016). Sebagai organisasi milik negara yang sibuk memberikan manfaat energi listrik dan menimbun alokasi daya publik, diperlukan 100% waktu untuk menawarkan kualitas dukungan terbaik untuk memperluas pemenuhan area lokal sebagai pembeli. PT. PLN memiliki kualitas kerja yang kompleks yang bersifat fisik dan berwibawa, mulai dari pengaturan power up, dispersi, organisasi angsuran, hingga fokus panggilan klien.

Berdasarkan studi yang dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Galang pada Januari 2021 yang dipimpin oleh pencipta dengan pertemuan dan survei, ditemukan bahwa 7 dari 10 perwakilan mengalami tekanan kerja dengan manifestasi, misalnya, kesal, kelemahan, kecerobohan dan tanggung jawab yang berat. keterlaluhan. Masalahnya terletak pada iklim yang buruk, perwakilan harus menyelesaikan pekerjaan mereka dalam waktu yang ditentukan karena gangguan organisasi yang terjadi selama iklim buruk. Ketika iklim sedang buruk, perwakilan lapangan harus bekerja dengan baik untuk melakukan pekerjaan mereka. Berangkat dari hal tersebut, para kreator tertarik untuk mengarahkan eksplorasi pada **“Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan landasan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat beban kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang.
2. Mendeskripsikan gambaran stres kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang.
3. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian dapat memberikan ilmu pengetahuan tambahan terkait Kesehatan kerja tentang pengaruh beban kerja dengan stress kerja yang terjadi di PT PLN ULP Galang 2020

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengaruh yang positif, sehingga dinas dapat melakukan pendekatan pengendalian tanggung jawab di PT PLN (Persero) ULP Galang

#### **2. Bagi Tenaga Kerja**

Tenaga kerja dapat menemukan hubungan antara tanggung jawab dan tekanan kerja di lingkungan kerja sehingga buruh dapat mengetahui tingkat stres yang dialami dan dapat bermain aman untuk mengurangi tekanan kerja.

#### **3. Peneliti Berikutnya**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumber perspektif bagi mitra eksplorasi lainnya dalam pemeriksaan tambahan sehubungan dengan hubungan antara tanggung jawab dan tingkat tekanan kerja di karyawan.

#### **4. Bagi Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembuatan informasi dan dapat dimanfaatkan sebagai sumber wawasan bagi mahasiswa di Fakultas Kesehatan Masyarakat

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Stres Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Stres kerja**

Stress adalah respons nyata dan mental terhadap permintaan ekologis pada individu. Respons tubuh untuk mendorong termasuk keringat virus, sesak napas, dan jantung berdebar-debar. Respons mental terhadap stres seperti ketidakpuasan, ketegangan, kemarahan dan permusuhan (Zulfan dan Sri, 2012).

Stres kerja merupakan sumber atau *stressor* kerja yang menimbulkan respons pada diri seseorang, berupa respons fisiologis, mental, dan perilaku tertentu (Waluyo, 2013). Stressor dapat dikatakan sebagai permintaan dari suatu tugas yang dapat memicu tekanan kerja.

Stres adalah suatu ekspresi mental yang dirasakan oleh orang-orang sehubungan dengan permintaan-permintaan yang terlalu luar biasa dari iklim dan keadaan yang tunggal yang membuat bantuan pemerintahnya dapat dikompromikan (Mumtahinnah, 2012). Tekanan kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang membuat ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi perasaan, sudut pandang, dan keadaan seorang pekerja. Banyak tekanan dapat membahayakan kapasitas individu untuk mengelola iklim. Dengan demikian, pekerja mendorong berbagai jenis efek samping tekanan yang dapat menghambat pelaksanaan perwakilan. Pekerja sering menjadi sensitif dan memaksa, tidak bisa bersantai, atau menunjukkan disposisi yang tidak kooperatif (Fahmi, 2016)

Stres kerja adalah reaksi serbaguna yang dikaitkan dengan kontras individu dan siklus mental yang merupakan hasil dari kegiatan, keadaan, dan kesempatan di luar (iklim) yang menempatkan harapan mental atau aktual yang tidak masuk akal pada individu (Noviansyah dan Zunaidah, 2011). Tekanan kerja adalah suatu kondisi yang terjadi pada perwakilan atau seseorang yang diandalkan untuk menyelesaikan pengaturan dan hasil yang disebutkan oleh organisasi atau orang lain agar sesuai dengan tujuan organisasi yang akan dicapai kemudian dengan apa yang dibuat oleh kewajiban individu mereka (Purba & Sri, 2018).

Dapat diduga bahwa stres kerja adalah suatu kondisi berupa ketegangan atas tuntutan pekerjaan yang membuat orang merasa canggung dalam bekerja.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Robbins (2015) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

#### **1. Faktor Lingkungan**

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan, yaitu :

- a. Perekonomian. Karena perubahan dalam bisnis dapat mengubah perekonomian. Apabila suatu perekonomian mengalami penurunan, beberapa orang semakin merasakan kecemasan tentang kesejahteraan mereka.
- b. Perpolitikan. Dalam situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, seperti banyak orang yang berdemonstrasi karena tidak puas dengan suatu sistem. Dampak dari unjuk rasa yang terjadi seperti penutupan jalan sehingga pegawai yang bekerja mengalami keterlambatan dalam bekerja. Hal ini dapat membuat karyawan mengalami stres.

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

## 2. Faktor Organisasi

Adabanyak elemen dalam suatu asosiasi yang dapat menimbulkan tekanan. Berusahalah untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, pekerjaan yang berlebihan, pimpinan yang otoriter dan tidak berperasaan, dan rekan kerja yang mengganggu. Dari beberapa model di atas, penulis menyusunnya menjadi beberapa elemen yang memuat model-model tersebut, yaitu :

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- b. Tuntutan peran berhubungan dengan ketegangan yang dikenakan pada seseorang sebagai bagian dari kepura-puraan tertentu dalam hubungan. Perjuangan kerja membuat asumsi yang mungkin sulit untuk diakomodasi atau dipenuhi. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika pekerja diandalkan untuk menyelesaikan lebih dari waktu yang diperbolehkan.

Ketidakpastian pekerjaan terjadi ketika asumsi pekerjaan tidak dirasakan dengan jelas dan pekerja meragukan apa yang harus dilakukan.

- c. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang dibuat oleh perwakilan yang berbeda. Tidak adanya bantuan sosial dari teman dan hubungan yang buruk dapat menyebabkan stres yang signifikan, terutama di antara perwakilan yang memiliki kebutuhan bersosialisasi yang tinggi.
- d. Struktur Organisasi memutuskan tingkat pemisahan dalam asosiasi, tingkat aturan dan pedoman, dan di mana pilihan dibuat. Prinsip yang terlalu tinggi dan tidak adanya kerjasama dinamis yang mempengaruhi pekerja diharapkan menjadi sumber stress.

### 3. Faktor Individu

Elemen-elemen ini menggabungkan keberadaan individu pekerja, terutama masalah keluarga, masalah keuangan individu, dan atribut karakter bawaan.

- a. Faktor persoalan keluarga. Tinjauan nasional dengan andal menunjukkan bahwa individu menghargai hubungan individu dan keluarga sebagai hal yang benar-benar penting. Masalah suami-istri, putusnya hubungan dan kesulitan disiplin anak adalah contoh masalah hubungan yang membuat tekanan bagi karyawan dan meluas ke lingkungan kerja.
- b. Masalah Ekonomi. Dibuat oleh orang-orang yang tidak dapat menangani aset moneter mereka adalah salah satu ilustrasi kesulitan individu yang dapat membuat tekanan bagi perwakilan dan menyita mereka dari pekerjaan.

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

Menurut Cooper (2002) ada 5 penyebab stress kerja yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan.
2. Masalah peran
3. Hubungan interpersonal
4. Kesempatan Pengembangan karir
5. Struktur organisasi.

### **2.1.3 Jenis-Jenis Stres**

Menurut Luthans (2002) stres memiliki dua jenis, yaitu:

1. *Eustress*: stres yang memberikan dampak positif. Keadaan ini tidak menyebabkan seseorang mengalami perubahan yang menurun pada fisik dan psikologisnya. Meningkatkan semangat terhadap sesuatu yang diharapkannya.
2. *Distress*: stres yang memberikan dampak negatif. Keadaan ini menyebabkan seseorang mengalami perubahan pada fisik dan psikologisnya menurun.

### **2.1.4 Sumber Stres**

Menurut Suwanto & Priansa (2013), Sumber stres dalam lingkungan kerja dibagi menjadi:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik diantaranya adalah : kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja

## 2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

sumber stres adalah tekanan yang berhubungan dengan kepura-puraan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan mengenai situasi seseorang di tempat kerja. Sumber stres yang diingat adalah: Konflik Peran, Peran tidak pasti/tidak jelas, Tanggung jawab yang berlebihan, Tanggung jawab terhadap orang lain, Kesempatan untuk mengembangkan panggilan.

## 3. Stres yang bersumber dari kelompok dan organisasi

Stres yang bersumber dari kelompok bersumber dari interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan adanya perbedaan-perbedaan diantara mereka, stres yang bersumber dari kelompok antara lain: Hilangnya Kekompakan kelompok, Tidak adanya dukungan yang memadai, Konflik Intra dan Inter kelompok.

Stres yang bersumber dari organisasi timbul dari keinginan-keinginan organisasi sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Stres yang bersumber dari organisasi antara lain : iklim organisasi, Struktur Organisasi, Teritorial Organisasi, Teknologi, dan Pengaruh Pimpinan.

Menurut Cooper (1983) dalam Anies (2005) terdapat beberapa penyebab pada stres kerja, antara lain sebagai berikut:

## 1. Lingkungan Kerja

Ketidaknyamanan dalam lingkungan tempat bekerja seperti misalnya kebisingan, panas, udara yang relatif kurang, hal ini menyebabkan pegawai akan mudah terkena stres.

Lingkungan fisik yang berhubungan dengan stres yaitu:

### a. Kebisingan

Kebisingan merupakan gelombang suara yang dirasakan sebagai gangguan dan dapat menimbulkan stres apabila berlangsung dalam waktu yang lama.

### b. Beban Kerja

Beban kerja dapat dipartisi menjadi kualitatif dan kuantitatif. Beban kerja kualitatif adalah ketika pekerja menghadapi pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang signifikan. Beban kerja kuantitatif terjadi, khususnya seberapa besar tanggung jawab yang melebihi kapasitas pekerja sehingga menimbulkan kelelahan dan tekanan yang tinggi.

## 2. *Deprivational Stress*

Suatu keadaan yang dimana adanya suatu pekerjaan yang tidak lagi menantang atau menarik bagi para pekerja. Hal ini menimbulkan Akibatnya yaitu menimbulkan keluhan seperti rasa bosan, rasa ketidakpuasan dan lain-lain.

## 3. Pekerjaan

Adanya pekerjaan yang memiliki tingkat berisiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan karyawan, seperti halnya pekerja pada pertambangan, lepas pantai, *cleaning service* pada gedung pencakar langit dan lain sebagainya. Pekerjaan tersebut sangat berpotensi menimbulkan stres pada pekerja.

### **2.1.5 Gejala Stres**

Menurut Badeni (2013) Stres dapat muncul dalam berbagai gejala yang dapat digolongkan dalam 3 kategori, yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

- a. Gejala Fisik Orang yang fokus akan cukup sering mengalami perubahan yang terjadi pada pencernaan organ tubuh, misalnya denyut nadi yang membesar, ketegangan peredaran darah yang meluas, pernapasan, migrain, dan nyeri perut yang kita alami dan harus diwaspadai serta serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, yaitu perubahan-perubahan khusus dalam watak yang terjadi seperti tekanan, kegelisahan, kegelisahan, kekecewaan, kelelahan, kekesalan, dan kelambanan.
- c. Gejala Keperilakuan, khususnya perubahan atau keadaan ketika efisiensi seseorang berkurang, peningkatan non-penampilan, perubahan pola makan, peningkatan merokok, minum banyak, berbicara dengan gelisah dan pengaruh yang gangguan lainnya.

Menurut Robbin (2005) pada dasarnya selain hal ini merupakan bagian terhadap kesukaran untuk mengukur stres kerja secara objektif. Hal yang lebih menarik lagi yaitu gejala fisiologikal hanya mempunyai sedikit keterkaitan untuk mempelajari perilaku organisasi.

a. Gejala Psikologikal

Adapun gejala-gejalanya meliputi:

1. Kecemasan
2. Ketegangan
3. Kebosanan
4. Terdapat rasa tidak puas dalam bekerja
5. Irritabilitas
6. Menunda-nunda

Efek samping ini merupakan indikasi yang sering ditemukan. Pekerja kadang-kadang melakukan hal-hal untuk membatasi indikasi yang muncul, tetapi biasanya tidak berhasil dan kemudian menimbulkan perasaan sengsara dalam dirinya, karena terus dipelajari, sering disebut *learned helplessness* yang menyebabkan efek sisi suram Bodner dan Mikulineer.

b. Gejala Perilaku

Yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku yaitu:

1. Ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok kian meningkat
2. Melakukan tindakan kecurangan/sabotase dalam pekerjaan
3. Merubah perilaku ataupun kebiasaan makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri
4. Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun.
5. Gelisah dan mengalami gangguan tidur.
6. Berbicara terlalu cepat.

### 2.1.6 Manajemen Stres

Pengorganisasian lingkungan yang buruk adalah alasan signifikan untuk tekanan. Dengan asumsi iklim diawasi secara ideal seperti yang diharapkan, itu akan membantu mengurangi tingkat tekanan dan meningkatkan efisiensi kerja. Setiap orang yang menghadapi tekanan membutuhkan iklim yang tenang untuk bekerja, namun setiap orang juga membutuhkan iklim yang energik untuk beradaptasi dengan tekanan. Fase-fase tekanan para eksekutif menggabungkan Signal Breath, memperhatikan musik untuk bersantai, persepsi, dan memperluas (Cecep Dani, 2014).

Menurut Badeni (2013) mengelola stres dapat dilakukan yakni melalui:

#### a. Mengelola Waktu

Pelaksanaan tindakan manajemen dapat dilakukan dengan pendekatan individual dan dapat dilakukan dengan pendekatan organisasional.

#### b. Seleksi dan Penempatan

Seperti yang kita sadari bahwa setiap individu berbeda dalam hal pengalaman, kapasitas, pengalaman, karakter, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kemampuan beradaptasi terhadap tekanan. Mengenai hal ini, diharapkan untuk lebih spesifik, bagi individu yang tidak terlatih, tanggung jawab tidak boleh terlalu berat agar tidak memperluas tekanan perwakilan dan eksekusi yang tidak mampu.

#### c. Penentuan Tujuan

Mendefinisikan tujuan yang jelas dan tepat dapat menjadi signifikan dalam mengawasi tekanan. Tujuan eksplisit akan menjelaskan asumsi eksekusi. Masukan menuju tujuan akan mengurangi kerentanan tentang eksekusi asli. Berkurangnya kerentanan akan mengurangi ketidakpuasan, ketidakjelasan pekerjaan, dan stres.

d. Rancangan Ulang Pekerjaan

Pekerjaan bisa menjadi sumber stres jika terlalu berat, tidak sesuai dengan tingkat kemampuan dan minat. Peningkatan pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuan, minat dan spesialisasi serta keinginan individu adalah salah satu upaya untuk mengurangi ketidakpuasan dan stres perwakilan, peningkatan kewajiban, pekerjaan yang lebih pasti dan kemandirian.

e. Keterlibatan Karyawan

Pada taraf tertentu Peran bersifat mengganggu karena perwakilan memiliki pandangan yang tidak pasti tentang tujuan, asumsi, bagaimana mereka akan dievaluasi dan sebagainya. Oleh karena itu, untuk mengurangi stres, supervisor harus melibatkan perwakilan dalam menentukan pilihan yang langsung terkait dengan pameran mereka.

f. Komunikasi dalam Organisasi

Peningkatan komunikasi organisasional formal dengan karyawan mengurangi ketidakpastian karena mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran.

g. Program Pengembangan

Program pengembangan adalah upaya terencana yang dilakukan oleh asosiasi untuk menginspirasi dan membantu bekerja pada kesehatan fisik dan emosional perwakilan melalui latihan khusus.

### **2.1.7 Dampak dan Akibat Stres Kerja**

Efek stres pekerjaan dapat menguntungkan atau tidak nyaman bagi perwakilan. Efek menguntungkan dapat secara positif mendorong perwakilan untuk memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat

dan sesuai dengan yang diharapkan, namun jika tekanan tidak dapat diatasi dapat berdampak buruk pada pekerja (Gitosudarmo, 2000).

Perwakilan yang cemas (*undertension*) umumnya akan merasa bahwa suatu tugas tidak penting bagi mereka sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, tidak semua perwakilan yang mengalami tekanan kerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan. Stres dapat mempengaruhi inspirasi individu, baik secara pasti maupun sebaliknya (Anuari dkk, 2017).

1. Subjektif, meliputi stres, permusuhan, detasemen, kelelahan, kesedihan, kemalangan, kehilangan kendali gairah, kepercayaan diri rendah, stres, dan depresi.
2. Perilaku, kemungkinan kenakalan yang lebih besar, ketergantungan pada minuman keras, penyiapan obat-obatan, tingkat nafsu yang sulit dikendalikan, makan atau merokok yang tidak perlu, perilaku yang tidak bijaksana, tertawa terbahak-bahak.
3. Kognitif, tidak ada keahlian membuat keputusan yang logis, rendahnya konsentrasi, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa glukosa darah meningkat, denyut jantung serta tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi, meliputi angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

## **2.2 Beban Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Munandar (2001) beban kerja adalah tugas yang diberikan oleh wakil untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan kapabilitas angkatan kerja yang juga dapat dipisahkan menjadi 2 (dua) kelas tanggung jawab kuantitatif dan tanggung jawab kualitas. Tanggung jawab juga dapat dibagi menjadi beberapa pekerjaan karena pekerjaan tersebut secara kuantitatif terlalu membebani, misalnya banyaknya posisi yang harus diselesaikan dengan peluang yang lebih terbatas untuk diselesaikan. Sehubungan dengan tanggung jawab karena beban nilai yang berlebihan, yaitu orang-orang yang merasa tidak layak untuk melakukan atau menyelesaikan "suatu tugas" karena pekerjaan mereka membutuhkan kapasitas yang lebih tinggi.

Beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan kelelahan baik secara nyata maupun secara intelektual dan respons yang antusias seperti nyeri otak, refluks asam, dan perasaan sensitif. Sedangkan tanggung jawab yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena penurunan gerak akan menimbulkan rasa lelah dan rasa lesu. Kelelahan dalam jadwal kerja setiap hari karena terlalu banyak tugas atau pekerjaan menyebabkan tidak adanya perhatian terhadap pekerjaan sehingga dapat merugikan pekerja (Manuaba, 2000).

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja (Menurut Soleman, 2011) yaitu :

1. Faktor Internal, yaitu faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, yang meliputi faktor somatik dan

psikis. Dimana faktor somatik itu termasuk diantaranya umur, jenis kelamin, status gizi, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan lain-lain, dan faktor psikis antara lain kepercayaan, motivasi, persepsi, keinginan, kepuasan dan lain-lain.

2. Faktor eksternal, yang berasal dari luar tubuh seseorang, yaitu:
  - a. Tugas yaitu yang bersifat fisik meliputi tata ruang tempat kerja, stasiun kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, mengangkat beban, sedangkan untuk tugas bersifat ke mental meliputi kompleksitas, pekerjaan, tanggung jawab, emosi, tingkat kerja serta kesulitan kerja.
  - b. Organisasi kerja yaitu organisasi disuatu pekerjaan yang termasuk diantaranya lam waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan lain-lain.
  - c. Lingkungan pekerjaan yaitu lingkungan disuatu tempat pekerjaan yang memberikan lembur beban pekerjaan yang termasuk diantaranya, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis serta lingkungan kerja kimiawi.

### **2.2.3 Dampak Beban Kerja**

Banyak tanggung jawab akan memiliki efek yang tidak bersahabat, yang akan menyebabkan kelelahan baik secara nyata maupun secara intelektual dan respons yang penuh gairah seperti migrain, mual, dan kesal. Sedangkan tanggung jawab yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena penurunan gerak akan menimbulkan kelelahan. Kelelahan dalam pekerjaan yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit menyebabkan tidak adanya rasa hormat terhadap pekerjaan sehingga dapat merugikan pekerja (Irawati dkk, 2017).

Pekerjaan juga dapat mempengaruhi perwakilan, konsekuensi yang merugikan ini dapat berupa :

1. Sifat pekerjaan berkurang

Tanggung jawab yang terlalu berat tidak diimbangi dengan daya tampung tenaga kerja, tanggung jawab yang berlebihan akan mengurangi sifat pekerjaan karena kelelahan yang sebenarnya dan berkurangnya fiksasi, ketenangan, ketepatan kerja sehingga pekerjaan tidak sesuai norma.

2. Keluh kesal pelanggan

Keluhan klien muncul karena pekerjaan yang dilakukan dengan alasan bantuan yang didapat tidak sesuai dengan asumsi. Seperti menahan cukup lama, hasil bantuan yang tidak dapat diterima.

3. Ekspansi dalam pembolosan

Tanggung jawab yang berlebihan juga dapat menyebabkan pekerja menjadi lelah atau musnah secara berlebihan. Hal ini sangat buruk bagi kelancaran paguyuban karena tingkat ketidakhadiran terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi presentasi umum paguyuban.

#### **2.2.4 Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra (2012), indikator beban kerja meliputi:

1. Fokus pada pencapaian

Jumlah fokus itu adalah pandangan tentang spesialis yang harus diselesaikan, seperti halnya efek samping dari pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2. Kondisi kerja

Perspektif spesialis dalam hal kondisi fungsinya, mengelola kejadian tak terduga, misalnya, mengurus bisnis di luar jam kerja yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

### 3. Standar Kerja

Pandangan pekerja terhadap beban kerja yang harus selesai dalam waktu yang telah ditetapkan.

## 2.3 Integrasi Keislaman

### 2.3.1 Konsep Beban Kerja dan Stres Kerja Dalam Islam

Dalam bahasa Arab, kata beban kerja dirujuk sejauh mujahhadatu, iz'aj-waswas (gugup), aghamma (putus asa). Berdasarkan kata-kata ini, cenderung dianggap bahwa tekanan dapat disebut sebagai beban atau ketegangan hidup yang dipandang sebagai kegelisahan, rasa kasihan, ketakutan karena kenyataan bahwa antara asumsi dan kenyataan tidak sejalan, seperti halnya perasaan resah. atau mencengkeram. Kata kerja dalam bahasa Arab sebagian besar disinggung sebagai 'amila-ya'malu, sedangkan dalam al-Qur'an pada dasarnya disinggung dalam 4 kata, yaitu al-'Amal, as-San'u, al -Fi'il, al-Kasbu, dan as-Sa'yun. Kata-kata tindakan yang dirujuk dalam bait dalam Al-Qur'an adalah 602 kata.

Islam dengan segala keunggulannya datang membawa pesan-pesan bagi keberadaan manusia. Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Bagaimanapun, Islam menginstruksikan orang bahwa permintaan atau pendahuluan dari rutinitas sehari-hari adalah sesuatu yang harus dialami sebagai ciri dari perjalanan hidup itu sendiri. Allah berfirman dalam Surah Al-Ankabut (29), menahan diri 2-3:

أَحْسِبَ النَّاسَ أَنْ يَبْرَهُوْا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْقَهُونَ (٢) وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ

فَلْيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَيَعْلَمَنَّ الْكَاذِبِينَ (۳)

artinya: “Apakah manusia itu mengira bahwa mereka dibiarkan saja dengan mengatakan: “Kami telah beriman”, sedang mereka tidak diuji lagi (2) Dan sesungguhnya Kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta (3).”

Melihat klarifikasi di atas, merupakan hal yang fundamental sebagai pemeluk Islam, tekanan kerja tentu bukan masalah besar dan berubah menjadi masalah perpanjangan umur. Bagaimanapun tekanan dalam dunia kerja harus dimanfaatkan untuk mendekatkan diri kepada Tuhan untuk menjauhi beban dan renungan yang berarti dan dapat dimanfaatkan sebagai proses kehidupan sehari-hari dengan tujuan agar kita lebih berkembang dalam menghadapi kehidupan di dunia ini dan lebih jauh lagi di alam akhirat.

“Bekerja” dalam Islam tidak hanya sekedar niat untuk mencari makan, membantu diri sendiri dan keluarga dengan menjalaninya secara terus menerus dengan semangat, namun “bekerja” memiliki arti penting dari segala jenis latihan atau pekerjaan yang memiliki komponen kebaikan dan nikmat bagi diri sendiri. . diri mereka sendiri, keluarga mereka, dan lingkungan sekitar mereka. Dalam Al-Qur'an Surat Az-Zumar bagian 39 kata kerja dirujuk لَوْأ. Islam adalah agama yang ideal, tatanan keyakinan dan akidah yang diterima oleh para pengikutnya, khususnya umat Islam, juga mengendalikan sikap kerja keras, menyemangati dan mengutus kerabatnya untuk memiliki semangat kerja dan tujuan mulia, tanpa menggerutu yang menunjukkan pemenuhan. untuk diri sendiri

لَنْ يُقِيمَ أَعْمَالُكُمْ إِلَّا إِتَّقَىٰ غَيْرَ اللَّهِ أَفْسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Qul yā qaumi'malū 'alā makānatikum innī 'āmil, fa saufa ta'lamūn

Artinya: Katakanlah, "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui. (QS Az-Zumar: 39).

Setelah Rasulullah (SAW) memperkenalkan pendapat yang tidak dapat dibantah oleh orang-orang musyrik, Allah memintanya untuk menyampaikan bahaya dengan mengatakan, "Wahai saudara-saudaraku, lakukan seperti yang kamu duga, bahwa kamu memiliki kekuatan dan keahlian, dan peras. Keringatmu dalam kepalsuan dan kepalsuanmu, karena aku juga demikian dalam meneguhkan dan menyebarkan agamaku, nanti kamu akan tahu siapa di antara kami yang lebih baik nantinya" (Al-Qur'an dan Tafsir Kementerian Agama Republik Indonesia).

Melihat gambaran di atas, sebagai pemeluk Islam, tekanan kerja seharusnya tidak menjadi masalah besar dan berubah menjadi masalah dalam hidup untuk sementara waktu. Meski demikian, tekanan yang tampak bekerja harus digunakan sebagai cara untuk mendekati diri kepada Allah agar menjauhi beban dan renungan yang berlebihan, serta dapat dijadikan sebagai perjalanan hidup untuk menjadi lebih baik dalam mengelola hidup dalam kehidupan. dunia ini dan secara mengejutkan di alam semesta yang besar.

Bait dan terjemahan di atas mendorong kami untuk berkarya. Dengan bekerja tidak hanya dapat memuaskan kehidupan sehari-hari, tetapi juga untuk mencari nafkah yang penting untuk cinta. Seorang muslim harus bekerja sesuai dengan kondisinya dan tidak terlalu memaksakan diri yang tidak sesuai dengan kemampuannya, dan bekerja dengan tujuan yang benar di sisi Allah SWT.

Sebaiknya buruh memiliki pilihan untuk mengerjakan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukannya, mengingat hasil bekerja dalam Islam adalah mendapatkan ridha Allah SWT.

Islam telah memberikan arahan kepada seluruh umat manusia bahwa Al-Qur'an bukan hanya sebagai pembantu bagi seseorang, tetapi juga berfungsi sebagai obat mujarab untuk mengalahkan setiap masalah kehidupan di dunia ini. Al-Qur'an dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanya untuk cinta. Al-Qur'an juga memerintahkan orang untuk bekerja seperti yang ditunjukkan oleh hukum yang ketat. Hal ini diperjelas dalam QS Jumu'ah bait 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya: *“Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”*

Bekerja adalah perintah langsung dari Allah SWT kepada umat manusia dengan tujuan agar mereka mencari bisnis di dunia ini sebagai pengaturan di akhirat yang agung. Bekerja sesuai Islam tidak hanya terbatas pada membawa uang tunai untuk melunasinya. Namun lebih kepada bagaimana seorang muslim dapat menempatkan dirinya dalam iklim alternatif untuk membangun habluminannas, seperti halnya upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa pekerjaan, orang mungkin menjadi hewan yang lemah dan tidak memiliki kemampuan untuk membantu diri mereka sendiri di planet ini, belum lagi membantu orang lain dalam aktivitas publik.

Tuntutan pekerjaan saat ini, menyebabkan orang-orang tertentu merasa bingung dan fokus karena beban dan kewajibannya terlalu besar. Perasaan

semacam ini secara teratur menyerang akord bahwa betapa buruknya dunia ini bahwa kita harus terus-menerus merasa lelah dan tidak berdaya dalam menghadapi persaingan dunia yang terjadi saat ini. Ujung-ujungnya, stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat membuat individu kehilangan keyakinan terhadap kemahasiswaan Allah SWT. Terlepas dari kenyataan bahwa Allah telah memperingatkan dalam Surah Yusuf menahan diri 87:

يَا بَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رُوحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْئَسُ مِنْ رُوحِ اللَّهِ إِلَّا  
الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: *“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”*.

Jelas ini bukan sesuatu yang kita butuhkan. Sebagai penyembah, kita pasti tahu bagaimana Allah memudahkan kita dalam setiap masalah yang kita hadapi. Hal ini diperjelas dalam Qs Al Insyirah reff 5 yang artinya; *“Maka sesungguhnya tanpa kesulitan.”* Seorang muslim yang menerima, harus memiliki legalisme yang membuatnya tidak sama dengan individu di dunia ini. Legalisme dicirikan sebagai mujib (2012) sebagai penampilan sejauh mana orang menerima, mengetahui, memahami, menghargai, mengakui, dan mempraktikkan pelajaran ketat yang mereka pegang dalam kehidupan sehari-hari. Lebih lanjut Mujib (2012) menjelaskan bahwa legalisme yang bersumber dari Islam memberikan dukungan kepada umatnya untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat untuk mendapatkan hadiah yang terbaik (QS. Al-Baqarah: 277; an-Nisa': 173; al-Maidah: 9 ) dan panggilan untuk kerja keras untuk menyelesaikan pesanan yang didapat. Ini

menyimpulkan bahwa legalisme mendorong orang untuk memiliki inspirasi prestasi di tempat kerja.

Nabi Muhammad SAW pernah menunjukkan doa kepada Abdullah wadiah Abbas, dia berkata: maukah Anda menunjukkan kepada saya sebuah petisi yang mengasumsikan Anda mengatakan, Allah akan menghilangkan atau menghilangkan kesulitan dan melunasi kewajiban Anda?, doanya adalah: **اللَّهُمَّ إِنِّي**

**اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْحَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ**

**وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَتِ الدِّينِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ**

*“Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.”* (HR Abu Dawud 4/353)

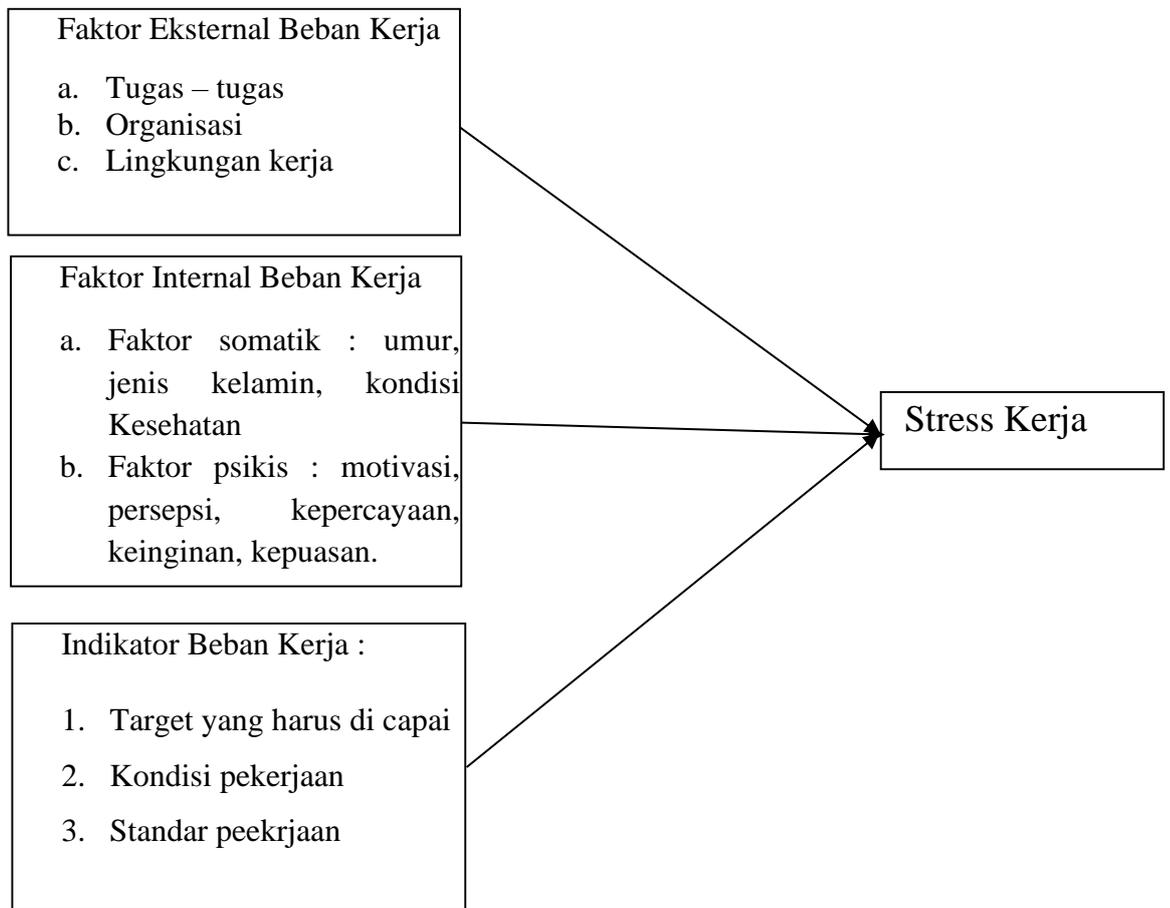
Delapan sifat yang tergambar dalam do'a Nabi adalah sumber stres yang membebani kehidupan banyak orang. Jadi Nabi mendorong kerabatnya untuk menjauhi delapan kualitas yang menyebabkan penyakit hati pada manusia.

Sesuai Muhammad al-Ghazali dalam Ali Mutakin (2017) menjelaskan maqashid syariah dibagi menjadi lima yang terdiri dari menjaga agama, jiwa, otak, keturunan dan harta. Dari kelima faktor maqashid, akal merupakan tingkatan alternatif sesuai dengan signifikansi maqashid dalam kehidupan sehari-hari dan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu dharuriyyat, hajiyyat, dan tahsiniyyat. Dalam hipotesis Maqashid Syariah, tekanan kerja para eksekutif penting untuk pemeliharaan akal (hifzh-al-aql).

Pemeliharaan akal berarti dinas-dinas penting membuka pintu bagi perwakilan untuk menempuh pendidikan ulang atau tingkat yang lebih penting, dinas juga memberikan program-program persiapan guna memperluas informasi pekerja dan dengan bekerja di PT PLN ULP Galang para perwakilan memperoleh banyak keuntungan, informasi dan pengalaman yang bermanfaat, sedang bekerja. Perwakilan yang mengalami tekanan kerja diakibatkan oleh pekerjaan yang tidak wajar. Permintaan dari banyak usaha yang masuk pada satu waktu menghasilkan pengembangan bobot kerja pada perwakilan.

Dalam menghadapinya, bagi umat Islam, cinta adalah obat yang dijamin oleh Allah sebagai penyembuh. Dengan bergerak lebih dekat kepada Allah melalui permohonan dan pengakuan. Dzikir adalah cinta yang harus bisa dilakukan secara efektif, bahkan harus bisa dari hati. Zikir adalah tindakan cinta yang dilakukan oleh umat Islam untuk mengingat Allah. Bacaan utama pengakuan adalah kalimat "Laa Ilaaha Illallaah", kemudian, pada saat itu, doa utamanya adalah "Alhamdulillah". Orang yang berdzikir disebut dhaakir. Imam Muhammad Abdurrauf Al Munawi menjelaskan dalam kitab "Faidhul Qadir Syarh Al Jami' Ash Shaghir", sambil menjelaskan hadits Yusairah: Hadits ini adalah alasan untuk sunnah penting subhah (rangkaiian titik). Diketahui pada jam teman-teman, Abdullah tabung Ahmad telah menggambarkan bahwa Abu Hurairah memiliki string yang memiliki 1.000 set, dia tidak istirahat sampai dia memuji dia.

## 2.4 Kerangka Teori



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

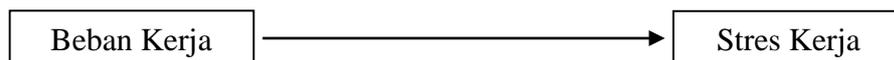
Sumber : soleman (2011) dan putra (2012)

## 2.5 Kerangka Konsep

Kerangka konsep untuk menentukan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Kerangka konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Variabel Independen**

**Variabel Dependen**



**Gambar 2.2 Kerangka Konsep**

Berdasarkan kerangka konsep diatas, variabel independen yaitu Beban Kerja dan variabel dependen yaitu stres kerja.

## **2.6 Hipotesa Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, hipotesa yang dapat diajukan pada penelitian ini yaitu “Ada Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang”

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*.

#### **3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Galang. Penelitian ini dilaksanakan pada Januari 2021 sampai juli 2021.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah seluruh subjek penelitian (Arikunto, 2013). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang yang berjumlah 84 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan adalah 84 orang. Besar sampel diperoleh dengan menggunakan rumus total sampling.

##### **3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sistem total sampling atau sampling jenuh. yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Biasanya teknik pengambilan sampel ini dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 orang (Arikunto, 2009).

### 3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut dari seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain (Sugiyono, 2013). variabel dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas (X) adalah Beban Kerja.

#### 2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi variable bebas (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang merupakan variable terikat (Y) adalah Stress Kerja.

### 3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Jenis variabel	Definisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Beban Kerja	Merupakan banyak atau sedikitnya jumlah tugas, serta kemampuan yang dimiliki oleh pekerja terhadap tugas yang diberikan kepada pekerja dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah	Pengisian Kuesioner	kuesioner	17 – 68	Interval

	ditetapkan, dengan faktor penyebabnya yaitu faktor somatik umur, jenis kelamin, kondisi kesehatan, dan faktor psikis, tugas-tugas, organisasi, lingkungan kerja.				
Stres Kerja	Merupakan keadaan berupa tekanan atau tuntutan yang dihadapi individu dalam pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan gangguan psikologis maupun fisik.	Pengisian Kuesioner	Kuesioner	18 – 72	Interval

### 3.6 Aspek Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan alat pengukuran berupa Angket/Kuesioner. Metode pemberian skor pada penelitian menggunakan skala likert.

1. STS : Sangat Tidak Setuju. (1)
2. TS : Tidak Setuju (2)
3. S : Setuju (3)
4. SS : Sangat Setuju (4)

Penilaian untuk pernyataan Negatif

1. STS : Sangat Tidak Setuju. (4)
2. TS : Tidak Setuju (3)
3. S : Setuju (2)
4. SS : Sangat Setuju (1)

Penilaian untuk pernyataan Positif

### **3.7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan indeks yang menunjukkan alat ukur benar-benar mengukur apa yang diukur. Untuk mengetahui kuesioner yang valid perlu dilakukan pengujian dengan uji korelasi product moment pearsson dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi masing-masing pertanyaan signifikan, dapat diketahui bahwa jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel berarti bahwa variabel tersebut valid. Jika  $r$  hitung lebih kecil atau sama dengan  $r$  tabel, berarti tidak valid. Uji validitas dilakukan pada perusahaan gula Kebon Agung Malang pada pegawai administrasi dan keuangan dengan jumlah sampel 76. Hasil skala beban kerja dan skala stres yang valid menunjukkan item yang valid dengan indeks  $r_{xy}$  sebesar 0,300. (Arisandhi, 2017)

#### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsisten yaitu alat pengukur didalam mengukur gejala

yang sama. Uji reliabilitas dilakukan di perusahaan gula kebon agung Malang pada pegawai bagian tata usaha dan keuangan dengan jumlah 76 sampel. Uji reliabilitas berdasarkan koefisien nilai *Cronbach's alpha*  $\geq 0,700$ . Nilai koefisien untuk variabel beban kerja 0,903 dan variabel stress kerja sebesar 0,905. Sehingga dapat dikatakan semua variabel sudah reliabel. (Arisandhi, 2017)

## **1.8 Teknik Pengumpulan Data**

### **1.8.1 Jenis Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpul secara langsung melalui sumber data dengan cara wawancara, dan pemberian kuesioner kepada responden. Data yang diberi berkaitan dengan beban kerja dan stress kerja.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang digunakan sebagai pendukung data primer yang diperoleh melalui dokumentasi pada PT PLN (Persero) Galang, jurnal, artikel, serta buku-buku.

### **3.7.2 Alat atau Instrumen Penelitian**

Alat atau Instrumen Penelitian yaitu alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data penelitian. Instrumen pada penelitian ini yaitu:

#### **1. Angket/Kuesioner**

Angket/kuesioner berupa sejumlah pernyataan secara tertulis yang digunakan untuk mengetahui data pribadi dan informasi dari setiap responden.

#### **2. Dokumentasi**

Dilakukan dengan Mengumpulkan dan mempelajari data atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian melalui buku, jurnal, dan dokumen.

### 3.7.3 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh secara langsung dari pernyataan Karyawan Petugas di PT PLN (Persero) ULP Galang yang di sajikan dalam bentuk kuesioner.

### 3.8 Analisis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, yaitu penelitian untuk menemukan hubungan antar variabel. Pendekatan *cross sectional* adalah penelitian yang digunakan dengan tujuan mengetahui dinamika korelasi antara faktor beban kerja dengan pendekatan, observasi serta pengumpulan data diukur, kemudian dikumpul dalam waktu bersamaan atau sekaligus pada suatu waktu (Notoatmodjo, 2005). Analisis data dilakukan adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisis Univariat

Analisis yang dilakukan pada variabel dari hasil penelitian yang berguna untuk menggambarkan karakteristik dari masing-masing variabel yang telah diteliti dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase masing-masing kelompok dalam skala rasio dan interval.

#### 2. Analisis Bivariat

Analisis yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji yang dipakai dalam analisis bivariat adalah dengan menggunakan uji korelasi *Spearman-rho*. Korelasi *Spearman-rho* digunakan untuk melakukan pengukuran korelasi pada statistik nonparametric atau pada skala ordinal atau skala interval. Peneliti menggunakan uji ini karena ingin melihat

apakah ada hubungan antara variabel *independent* (beban kerja) dengan variabel *dependent* (stres kerja) pada seluruh karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Galang.

Analisis data menggunakan program komputer SPSS versi 16.0, dengan interpretasi hasil sebagai berikut :

- 1) Jika *p-value*  $0.00$  maka hasil uji dinyatakan sangat signifikan, atau terdapat korelasi yang kuat antara kedua variabel yang diuji.
- 2) Jika *p-value*  $0 < \text{dan} \leq 0.05$  maka hasil uji dinyatakan signifikan, atau terdapat korelasi antara kedua variabel yang diuji.
- 3) Jika *p-value*  $> 0.05$  maka hasil uji dinyatakan tidak signifikan, atau tidak terdapat korelasi antara dua variabel yang diuji.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Mulai akhir abad ke-19, pabrik gula dan pabrik listrik di Indonesia mulai berkembang ketika beberapa perusahaan Belanda yang beroperasi di pabrik gula dan teh mendirikan pembangkit listrik. Antara tahun 1942-1945 terjadi pergeseran pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda ini oleh pihak Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan Jepang pada awal Perang Dunia II. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan tenaga ketenagalistrikan melalui delegasi Pekerja/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menemui Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan.

Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Biro Listrik dan Gas di bawah Kementerian Pekerjaan Umum dan Energi dengan pembangkit listrik sebesar 157,5 MW. Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara. Listrik mulai ada di wilayah Indonesia pada tahun 1893 di daerah batavia (sekarang Jakarta), kemudian 30 tahun kemudian (1923) listrik mulai ada di Medan termasuk di Lubuk Pakam yang sekarang terletak di Jalan Tanjung Garbus, Desa Jati Sari, Lubuk Pakam, dibangun oleh NV NIGEM/OGEM perusahaan swasta Belanda. Kemudian disusul pembangunan kelistrikan di Tanjung Pura dan Pangkalan Brandan (1924), Tebing Tinggi (1927), Sibolga

(1928), Berastagi dan Tarutung (1929), Tanjung Balai (1931) milik Gemeente - Kotapraja, Labuhan Bilik (1936) dan Tanjung Tiram (1937).

Pada masa penjajahannya, Jepang hanya mengambil alih pengelolaan seluruh Perusahaan Listrik Swasta Belanda tanpa mengadakan penambahan mesin dan perluasan jaringan. Daerah kerja dibagi menjadi Perusahaan Listrik Sumatera Utara, Perusahaan Listrik Jawa dan seterusnya sesuai struktur organisasi pemerintahan tentara Jepang di kala itu. Setelah Proklamasi Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945, dikumandangkanlah Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik diseluruh penjuru tanah air untuk mengambil alih perusahaan listrik milik swasta Belanda dari tangan Jepang. Perusahaan Listrik yang sudah diambil alih itu diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia, dalam hal ini Departemen Pekerjaan Umum. Untuk mengenang peristiwa pengambil-alihan tersebut, maka berdasarkan Penetapan Pemerintah No.1/SD/45 ditetapkan tanggal 27 Oktober sebagai Hari Listrik Nasional. Dalam suasana yang makin memburuk dalam hubungan Indonesia-Belanda, tanggal 3 Oktober 1953 keluar Surat Keputusan Presiden No.163 yang memuat ketentuan Nasionalisasi Perusahaan Listrik milik swasta Belanda sebagai bagian dari perwujudan pasal 33 ayat (2) UUD 1945. Setelah aksi pengambil alihan tersebut, sejak tahun 1955 di Medan berdiri Perusahaan Listrik Negara Distributor Cabang Sumatera Utara (Sumatera Timur dan Tapanuli) yang mula-mula dikepalai R.Sukarno (merangkap kepala di Aceh), dan pada tahun 1959 dikepalai oleh Ahmad Syaifullah. Setelah Badan Usaha Pemerintah PLN berdiri dengan SK Menteri PPUT Nomor 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961, maka organisasi kelistrikan diubah. Sumatera Utara, Aceh, Sumbar, Riau menjadi PLN Eksploitasi. Tahun 1965, Badan Usaha Pemerintah PLN dibubarkan

dengan Peraturan Menteri PUT Nomor 9/PRT/64, dan kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Nomor1/PRT/65 ditetapkan pembagian daerah kerja PLN menjadi 15 Kesatuan daerah Eksploitasi, Sumatera Utara adalah merupakan daerah Eksploitasi I.

PLN Eksploitasi I Sumatera Utara kemudian ditindaklanjuti dengan pembagian menjadi empat cabang dan satu sektor, yaitu Cabang Medan, Sibolga, Pematang Siantar (berkedudukan di Tebing Tinggi), sesuai dengan keputusan Direksi PLN Nomor009/DIRPLN/66 tanggal 14 April 1966. Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 1972 mempertegas kedudukan PLN sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan hak, wewenang dan tanggung jawab membangkitkan, menyalurkan dan mendistribusikan tenaga listrik ke seluruh wilayah Republik Indonesia. Dalam SK Menteri tersebut PLN Eksploitasi I Sumatera Utara dirubah menjadi PLN Eksploitasi II Sumatera Utara.

Peraturan Pemerintah Nomor 23/1994 tanggal 16 Juni 1994 menetapkan status PLN sebagai Persero. Perubahan status ini dilatarbelakangi untuk mengantisipasi pertumbuhan kebutuhan listrik yang semakin terus meningkat. PLN harus mampu menggunakan tolak ukur Internasional, dan harus mampu berswadaya tinggi, dengan manajemen yang berani transparan, terbuka, desentralisasi, profitcenter dan cost center. Perkembangan kelistrikan di Sumatera Utara terus mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat, hal ini ditandai dengan semakin bertambahnya jumlah pelanggan, perkembangan fasilitas kelistrikan, kemampuan pasokan listrik dan indikasi-indikasi pertumbuhan lainnya. Dalam mengantisipasi pertumbuhan dan perkembangan kelistrikan Sumatera Utara dimasa - masa mendatang serta sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas

pelayanan jasa kelistrikan, maka berdasarkan Surat Keputusan Nomor 078.K/023/DIR/1996 tanggal 8 Agustus 1996 dibentuk organisasi baru bidang jasa pelayanan kelistrikan yaitu PT PLN (Persero) Pembangkit dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara.

Dengan pembentukan Organisasi baru tersebut yang dipisah dari PT PLN (Persero) Wilayah II, maka fungsi-fungsi pembangkitan dan penyaluran yang sebelumnya dikelola PT PLN (Persero) Wilayah II terpisah tanggung jawab pengelolaannya ke PT PLN Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara. Sementara itu, PT PLN (Persero) Wilayah II berkonsentrasi pada distribusi dan penjualan tenaga listrik. Pada Tahun 2003, PT PLN (Persero) Wilayah II berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, kemudian re-organisasi pada tahun 2018 menjadi PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Wilayah Kerja PT PLN (Persero) UIW Sumatera Utara meliputi beberapa UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) yaitu UP3 Medan, UP3 Binjai, UP3 Lubuk Pakam, UP3 Pematang Siantar, UP3 Rantau Prapat, UP3 Padang Sidempuan, UP3 Sibolga dan UP3 Nias. PT PLN (Persero) UP3 Lubuk Pakam sendiri dibentuk pada tahun 2003, yaitu pecahan dari UP3 Medan karena luasnya jangkauan pelayanan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang lebih maksimal kepada pelanggan yang tidak terjangkau. Wilayah kerja PT PLN (Persero) UP3 Lubuk Pakam meliputi 8 ULP (Unit Layanan Pelanggan), yaitu:

1. PT PLN ( Persero ) ULP Medan Denai
2. PT PLN ( Persero ) ULP Pancur Batu
3. PT PLN ( Persero ) ULP Deli Tua

4. PT PLN ( Persero ) ULP Tanjung Morawa
5. PT PLN ( Persero ) ULP Lubuk Pakam
6. PT PLN ( Persero ) ULP Galang
7. PT PLN ( Persero ) ULP Perbaungan, dan
8. PT PLN ( Persero ) ULP Sei Rampah

PT PLN (Persero) ULP Galang merupakan Unit Layanan Pelanggan yang berada di Kota Galang, letaknya di jalan Perintis Kemerdekaan no 97 Galang, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. PT PLN ULP Galang memiliki 4 kantor jaga yang terletak di Kotarih, Bangun Purba, Gunung Meriah, dan Kuala Bali.

Demikian gambaran umum atau sejarah singkat mengenai PT PLN (Persero) ULP Galang.

#### **4.1 2 Karakteristik Responden**

Dari hasil penelitian dengan judul Hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang diperoleh data mengenai karakteristik responden sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Tabel Karakteristik Responden berdasarkan umur, masa kerja, beban kerja dan stress kerja**

<b>Nama Variabel</b>	<b>min</b>	<b>max</b>	<b>Mean</b>	<b>Median</b>
Umur	21	54	36.44	35.00
Masa Kerja	2	25	9.24	8.00
Beban Kerja	37	50	42.02	43.00
Stres Kerja	39	47	43.61	45.00

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui umur memiliki nilai mean 36.44, masa kerja memiliki nilai mean 9.24, beban kerja memiliki nilai mean 42.02 dan stress kerja memiliki nilai mean 43.61.

**a. Jenis Kelamin**

**Table 4.2 Distribusi responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki – laki	70	83,3
2	Perempuan	14	16,7
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.2 frekuensi jenis kelamin responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 70 (83,3%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 (16,7%). Frekuensi jenis kelamin responden terbanyak yaitu laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 70 orang responden atau 83,3% dari jumlah sampel, sedangkan frekuensi jenis kelamin responden yang paling sedikit yaitu perempuan dengan jumlah responden sebanyak 14 atau 16,7% dari jumlah sampel.

**b. Umur**

**Table 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25	5	6 %
2	25 – 35	38	45,2 %
3	>35	41	48,8 %
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui Frekuensi umur responden yang berumur <25 tahun sebanyak 5 (6%), responden yang berumur 25 – 35 tahun sebanyak 38 (45,2%), responden yang berumur >35 tahun sebanyak 41 (48,8%). Jadi jumlah responden yang paling banyak adalah umur >35 tahun sebanyak 41 responden atau 48,8% dari jumlah sampel. Frekuensi umur yang paling sedikit adalah <25 tahun dengan jumlah 5 responden atau 6% dari jumlah sampel.

### c. Masa Kerja

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<5	30	35,7 %
2	5 – 15	48	57,1 %
3	>15	6	7,1 %
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui frekuensi masa kerja responden yang masa kerja <5 tahun sebanyak 30 (35,7%), responden yang masa kerja 5-15 tahun sebanyak 48 (57,1%), responden yang masa kerja >15 tahun sebanyak 6 (7,1%) dari jumlah sampel.

#### 4.1.3 Gambaran Beban Kerja

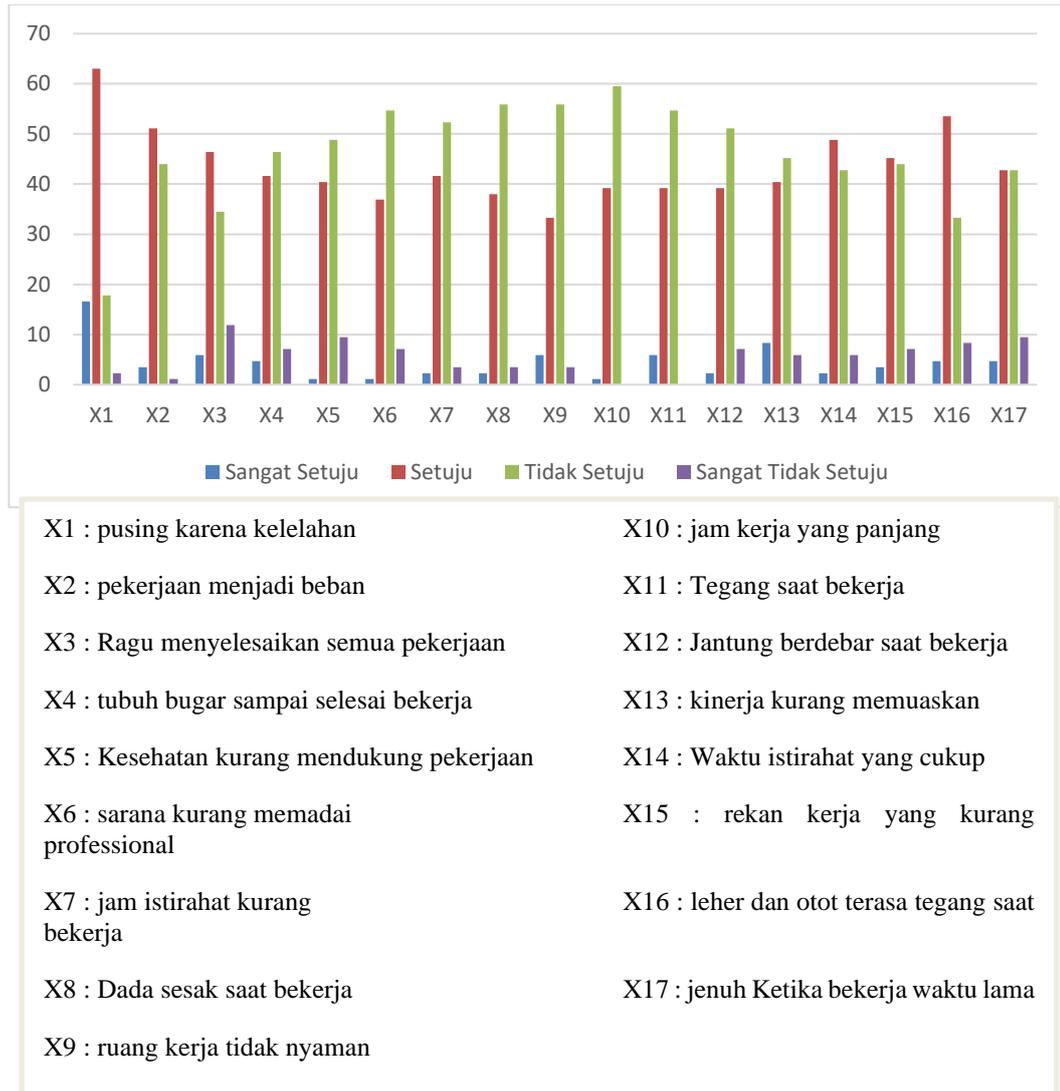
Berdasarkan hasil pengisian Kuesioner diperoleh data variabel beban kerja di perusahaan PT PLN (Persero) ULP Galang sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Beban Kerja**

No	Beban Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ringan	38	45,2 %
2	Berat	46	54,8 %
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui beban kerja terbanyak yaitu pada beban kerja berat sebanyak 46 responden atau 54,8% dari jumlah sampel. Dan frekuensi yang paling sedikit adalah beban kerja ringan sebanyak 38 responden atau 54,2% dari jumlah sampel.

**Grafik 1. Persentase jawaban Kuesioner Responden tentang Beban Kerja**



Berdasarkan gambar grafik 1 dapat dilihat jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Jawaban terbanyak dari pertanyaan kuesioner beban kerja yang menyatakan setuju yaitu 63% pada pertanyaan ke-1 yaitu beban kerja yang sering terjadi sering pusing karena kelelahan bekerja. Dan yang paling sedikit

atau pendapat paling banyak yang tidak setuju yaitu pada pertanyaan ke-10 dengan 59,5% jawaban tidak setuju, para responden tidak memiliki jam kerja yang Panjang.

#### 4.1.4 Gambaran Stres Kerja

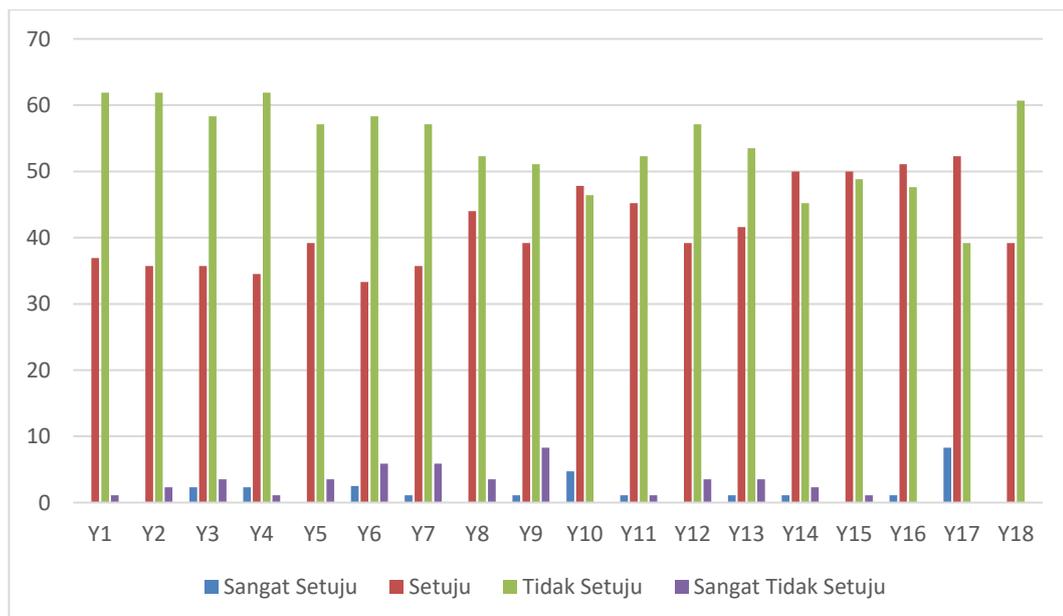
Berdasarkan hasil pengisian kuesioner diperoleh data variabel stress kerja di PT PLN (Persero) ULP Galang sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Stres Kerja**

No	Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Rendah	37	44 %
2	Tinggi	47	56 %
<b>Total</b>		<b>84</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui stres kerja terbanyak yaitu pada stres kerja tinggi sebanyak 47 responden atau 56% dari jumlah sampel. Dan frekuensi stres kerja paling sedikit adalah stres kerja rendah sebanyak 37 responden atau 44% dari jumlah sampel.

**Grafik 2. Persentase Jawaban Kuesioner Responden tentang stres Kerja**



Y1 : semangat untuk menyelesaikan pekerjaan	Y10 : percaya akan sukses dari pekerjaan
Y2 : tidak menguasai pekerjaan	Y11 : pekerjaan membingungkan untuk d diselesaikan
Y3 : Mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja	Y12 : pekerjaan tidak memberikan jaminan masa depan
Y4 : pekerjaan yang diterima terlalu banyak	Y13 : canggung terhadap atasan
Y5 : pekerjaan terlalu mudah hingga bosan	Y14 : keluarga kurang yakin dengan pekerjaan
Y6 : kehidupan kurang terbantu dari pekerjaan	Y15 : Atasan membuat takut
Y7 : pekerjaan terasa berat untuk diselesaikan	Y16 : pekerjaan membuat bingung
Y8 : rekan kerja yang kurang cocok	Y17 : atasan merupakan pribadi baik
Y9 : keluarga tidak mau tau dengan pekerjaan	Y18 : ada rekan kerja yang menghambat pekerjaan

Berdasarkan gambar grafik 2 dapat dilihat jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Jawaban terbanyak dari pertanyaan kuesioner beban kerja yang menyatakan setuju yaitu 52,3% pada pertanyaan ke-17 yaitu atasan mereka merupakan pribadi yang baik. Dan yang paling sedikit atau pendapat paling banyak yang tidak setuju yaitu pada pertanyaan ke-1, 2 dan 4 dengan 61,9% jawaban tidak setuju yaitu pertanyaan para responden semangat untuk menyelesaikan pekerjaan, responden tidak menguasai pekerjaan, dan responden menerima pekerjaan terlalu banyak.

#### 4.1.3 Analisis Bivariat

**Tabel 4.7 Uji Korelasi Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja**

Variabel	Stres Kerja			keterangan
	Koef. Korelasi (r)	Signifikasi (p)	Jumlah (n)	
<b>Beban Kerja</b>	0.746	0.000	84	Korelasi positif, hubungan sangat signifikan

Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh nilai signifikan ( $p$ ) antara beban kerja dengan stres kerja adalah 0,000 atau  $p \leq 0,05$  yang berarti bahwa hasil uji menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang. Terdapat korelasi yang kuat antara dua variabel yang di uji. Nilai kekuatan korelasi 0.746 (diantara 0.60 – 0,75) yang artinya ada hubungan yang kuat antara dua variabel. Koefisien korelasi (rhitung) bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dengan variabel stres kerja memiliki hubungan yang searah. Jika beban kerja rendah maka tingkat stres kerja juga akan rendah, dan begitu juga sebaliknya jika tingkat beban kerja tinggi maka tingkat stres kerja juga akan tinggi.

## **4.2 Pembahasan Penelitian**

### **4.2.1 Karakteristik Subjek Penelitian**

#### **1. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin merupakan faktor yang datang dari dalam tubuh pekerja itu sendiri atau disebut sebagai faktor internal. Peran faktor jenis kelamin memberikan reaksi yang timbul dari beban kerja karyawan (Tarwaka, 2014). Karyawan dengan jenis kelamin perempuan lebih rentan mengalami stres kerja dari pada karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, hal tersebut dikarenakan peran ganda yang dilakukan oleh perempuan yaitu peran sebagai wanita karir serta peran sebagai ibu rumah tangga.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa frekuensi jenis kelamin responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 70 (83,3%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 (16,7%). Frekuensi jenis kelamin responden terbanyak yaitu laki-laki dengan jumlah responden

sebanyak 70 orang responden atau 83,3% dari jumlah sampel, sedangkan frekuensi jenis kelamin responden yang paling sedikit yaitu perempuan dengan jumlah responden sebanyak 14 atau 16,7% dari jumlah sampel pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Galang.

## **2. Umur**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki umur <25 yaitu sebanyak 5 orang responden (6%), karyawan yang memiliki umur 25-35 yaitu sebanyak 38 orang responden (45,2%), dan karyawan yang memiliki umur >35 sebanyak 41 orang responden (48,8%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu dengan umur >35 tahun atau (48,8%) dari jumlah sampel, dan responden paling sedikit yaitu sebanyak 5 dengan umur <25 tahun atau (6%) dari jumlah sampel.

Umur menjadi faktor yang berpengaruh dalam pekerjaan. Perkembangan menuju tua akan diikuti dengan minimnya kemampuan bekerja dikarenakan adanya perubahan yang terjadi pada alat tubuh, sistem kardiovaskuler, hormonal, menyebabkan kemampuan maksimal tubuh menggunakan oksigen tidak maksimal. Kemampuan tersebut disebabkan oleh umur missal, diusia 50 tahun kemampuan yang dimiliki hanya 80%, kemudian pada umur 60 tahun menjadi 60% (Suma'mur, 1993), variabel umur bukan menjadi faktor utama penyebab terjadinya stres kerja.

## **3. Masa Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja <5 tahun sebanyak 30 (35,7%), responden yang masa kerja 5-15 tahun sebanyak 48 (57,1%), responden yang masa kerja >15 tahun sebanyak 6 (7,1%) dari

jumlah sampel. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu sebanyak 48 orang responden dengan masa kerja 5-15 tahun atau (57,1%) dari jumlah sampel, dan responden paling sedikit yaitu sebanyak 6 orang responden dengan masa kerja >15 tahun atau (7,1%) dari jumlah sampel.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Galang dengan masa kerja antara 5 – 15 tahun (57,1%). Artinya Sebagian besar karyawan PLN memiliki pengalaman yang cukup tentang pekerjaannya dan tahu bagaimana cara mengatasi pekerjaannya.

#### **4.2.2 Beban Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dalam variabel ini menunjukkan bahwa frekuensi beban kerja responden yang mengalami beban kerja berat sebanyak 46 atau 54,8%, responden yang mengalami beban kerja ringan sebanyak 38 atau 54,2 % dari jumlah sampel. Jadi frekuensi beban kerja terbanyak yaitu pada beban kerja berat sebanyak 46 responden atau 54,8% dari jumlah sampel. Dan frekuensi yang paling sedikit adalah beban kerja ringan sebanyak 38 responden atau 54,2% dari jumlah sampel karyawan PT. PLN (Persero) ULP Galang.

Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja pada karyawan. Jika beban kerja yang diterima oleh tubuh berlebihan, maka akan menimbulkan kelelahan baik dari segi fisik maupun mental dan timbulnya reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Manuaba, 2000).

Beban kerja pada karyawan kantor di PT PLN (Persero) ULP Galang dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Terdapat tiga aspek dari faktor eksternal yaitu meliputi tugas-tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Hasil

dari penelitian, tidak semua karyawan dibebankan tugas dalam jumlah yang banyak. Ada beberapa karyawan yang terlihat santai, ada juga beberapa karyawan yang terlihat sibuk.

Tugas dan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan PLN sebagai staf kantor dan staf lapangan memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Tuntutan waktu, kelelahan, rasa bosan, serta tuntutan dalam hal stamina dan daya tahan sangat diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah (Hidayati, Purwanto & Yuwono, 2011). Hal-hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja dan beban kerja berlebih pada karyawan PLN, dimana stres kerja yang sangat tinggi dapat berakibat negatif terhadap kinerja yang akhirnya akan menurunkan kualitas kerja serta pelayanan kepada pelanggan.

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 karyawan. Karena para karyawan 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 karyawan, karena banyak juga karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan yakin. Kondisi kesehatan memiliki sedikit pengaruh pada beban kerja yang dialami karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang merasa tegang dan jantung berdebar saat bekerja. Faktor psikis juga tidak menjadi faktor yang mempengaruhi beban kerja,

para karyawan memiliki rasa percaya diri dan kepuasan baik saat bekerja. Hubungan atasan dengan karyawan juga dalam kategori yang baik, sehingga para karyawan memiliki motivasi yang cukup tinggi dalam bekerja.

#### **4.2.3 Stres Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan frekuensi stress kerja responden pada stres kerja tinggi sebanyak 47 atau 56%, stres kerja rendah sebanyak 37 atau 44% dari jumlah sampel. Jadi frekuensi stres kerja terbanyak yaitu pada stress kerja tinggi sebanyak 47 responden atau 56% dari jumlah sampel. Dan frekuensi stres kerja paling sedikit adalah stres kerja rendah sebanyak 37 responden atau 44% dari jumlah sampel.

Dalam bekerja mengalami stres yang cukup antara lain dapat disebabkan oleh interaksi yang tinggi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang ketat dan tidak sehat, sehingga menimbulkan berbagai konsekuensi pada individu. yang berdampak pada faktor psikologis seperti individu menjadi mudah dikenal, tidak komunikatif dan lelah mental. Stres kerja juga dapat berdampak pada fisik dan perilaku individu. Contohnya pusing, sulit tidur, mudah lelah, dan perilaku seperti suka menunda-nunda, pola makan tidak teratur, merokok dan alkoholisme (Astianto & Suprihhadi, 2014; Azwar & Siswanto, 2015).

#### **4.2.4 Pengaruh hubungan beban kerja dengan stres kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik korelasi Spearman-Rho yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 20 diperoleh nilai signifikan ( $p$ ) antara beban kerja dengan stres kerja adalah 0,000 atau  $p$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa

terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang. Hasil uji koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi 0,746 berada antara 0,51-0,75 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika beban kerja tinggi maka stres kerja yang dialami juga akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja yang dialami. Jadi kesimpulannya ada korelasi atau hubungan yang signifikan dengan nilai total 0,749 atau 74% dengan stres kerja. Artinya ada kemungkinan 26% stres kerja disebabkan oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salwa Balbehid pada tahun 2017 dengan sampel karyawan PLN area Malang sebanyak 76 karyawan, variabel beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan PLN area Malang. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Apriliani R Manabung tahun 2018 pada tenaga kerja PT. Pertamina TBBM Bitung dengan sampel sebanyak 62 orang sampel, terdapat hubungan antar variabel masa kerja, beban kerja terhadap stres kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rizky Novi Arisandhi pada tahun 2017 dengan sampel 66 orang karyawan, terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan bagian TUK PG Kebon Agung Malang.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dengan stres kerja terdapat hubungan yang signifikan. Beban kerja yang berat akan mempengaruhi stres kerja tinggi, begitu juga sebaliknya beban kerja yang ringan

akan mempengaruhi stres kerja menjadi rendah. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif.

Dalam Al-Qur'an Surat Az-Zumar ayat 39 kata bekerja disebutkan **أَعْمَلُوا**.

لَنْ يَقُومَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Qul yā qaumi'malū 'alā makānatikum innī 'āmil, fa saufa ta'lamūn

Artinya: Katakanlah, "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui. (QS Az-Zumar: 39).

Seorang muslim diharuskan untuk bekerja sesuai dengan keadaan yang dimilikinya, tidak terlalu memaksakan yang tidak menjadi kesanggupan, serta bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT. Sebaiknya seseorang yang bekerja meningkatkan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, karena hasil akhir dari bekerja dalam Islam adalah mendapatkan keridhaan Allah SWT.

Dalam pandangan Islam stres kerja bukan sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa suatu tuntutan atau ujian dalam hidup ini yang harus dijalani sebagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah berfirman dalam Surat Al-Ankabut (29) ayat 3 yang berbunyi:

قُلْ يَا قَوْمِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: "Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta".

Jika dilihat dari pandangan Islam, beban kerja dan stres kerja bukanlah suatu hal yang harus dipermasalahkan. Karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

di PT. PLN (Persero) ULP dapat dijadikan sebagai anugerah yang diberikan oleh Allah SWT. Beban kerja para karyawan PT. PLN (Persero) ULP Galang sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 pasal 77 sampai 85 yaitu batas waktu kerja dalam seminggu yaitu 40 jam. Beban kerja yang berlebih dijadikan rasa syukur kepada Allah, bukan dijadikan suatu hal yang menyebabkan stres pada karyawan. Pada waktu istirahat jam kerja berlangsung, bisa dimanfaatkan waktu untuk melaksanakan shalat dan zikir, agar suatu yang menjadi beban bisa berkurang sedikit demi sedikit dengan memunculkan rasa syukur terhadap segala sesuatu yang telah diberikan Allah SWT.

#### **4.2.5 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian dengan judul hubungan beban kerja dengan stress kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu karena penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* dimana data yang diambil hanya dalam kurung waktu yang singkat, sehingga hanya menggambarkan keadaan pada saat dilakukan penelitian saja. Kemudian keterbatasan dalam penelitian ini yaitu karena penelitian ini dilakukan pada masa *pandemic covid 19* sehingga penelitian yang dilakukan harus mengikuti protokol Kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan data tidak bisa diambil dengan baik.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terhadap 84 karyawan di PT PLN (Persero) ULP Galang tentang Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja dengan menggunakan uji *spearman-rho* dengan nilai signifikan antara beban kerja dengan stress kerja (P value = 0,000) atau p value (lebih kecil)  $<0,05$  yang berarti Terdapat hubungan yang kuat antara dua variabel yaitu dengan diperoleh hasil 0.746 atau diantara 0.51-0.75 yang berarti terdapat hubungan yang kuat.
2. Beban kerja pada karyawan PLN (Persero) ULP Galang frekuensi beban kerja terbanyak yaitu pada beban kerja berat sebanyak 46 responden atau 54,8% dari jumlah sampel. Dan frekuensi yang paling sedikit adalah beban kerja ringan sebanyak 38 responden atau 54,2% dari jumlah sampel karyawan PT. PLN (Persero) ULP Galang.
3. Stress kerja pada karyawan PLN (Persero) ULP Galang frekuensi stress kerja responden pada stres kerja tinggi sebanyak 47 atau 56%, stres kerja rendah sebanyak 37 atau 44% dari jumlah sampel. Jadi frekuensi stres kerja terbanyak yaitu pada stress kerja tinggi sebanyak 47 responden atau 56% dari jumlah sampel. Dan frekuensi stres kerja paling sedikit adalah stres kerja rendah sebanyak 37 responden atau 44% dari jumlah sampel.

4. Terdapat hubungan dengan nilai positif yang berarti jika beban kerja tinggi, maka stres kerja juga tinggi. Begitu pula jika beban kerja rendah maka stres kerja pada karyawan juga akan rendah.

## **5.2 Saran**

### **1. Bagi Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, diharapkan kepada para karyawan untuk dapat mempertahankan sikap yang positif dalam 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 karyawan.

### **2. Bagi Instansi**

Diharapkan kepada setiap pimpinan untuk dapat memantau para karyawan dengan dilakukannya evaluasi atau survei dan bahkan pimpinan dapat terjun langsung agar lebih dekat dengan para karyawan dan juga perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan yang mengalami stress kerja akibat beban kerja yang berlebihan agar stress kerja yang dialami karyawan dapat berkurang. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesenjangan antara pimpinan dan karyawan ditempat kerja. Instansi juga dapat membuat kegiatan dengan tujuan untuk lebih meningkatkan kerjasama dan menghilangkan rasa canggung antar para karyawan, khususnya atasan dan karyawan sebagai bentuk kebijakan pengendalian beban kerja dan stres kerja pada karyawan.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya untuk memperhatikan hal-hal yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini, dan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang

menjadi penyebab stres kerja selain daripada beban kerja. Pada kuesioner penelitian dapat ditambahkan variabel shalat dan zikir sebagai bentuk rasa syukur, serta insentif bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber data tambahan untuk penelitian dengan variabel beban kerja dan stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andri Wijaya. (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*.
- Anies.(2005). Penyakit Akibat Kerja. Jakarta: Alexmedia Komputindo.
- Anuari, Rizqi,. Hamidah Nayati Utami,. Arik Prasetya. (2017). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 42 No. 1*.
- Arikunto, S. (2009). Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, Gusti yuli,. Hardani Widhiastuti,. Rusmlaia Dewi. (2018) Stres Kerja. Semarang University Press.
- Badeni. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Cecep Dani Sucipto. (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Denizia Rizky, Tri wulida afrianty. (2018) Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dengan *work life balance* sebagai variabel intervening (studi pada dinas social provinsi jawa timur subaraya). *Jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol. 61 No. 4*.
- Fahmi, Syaifuddin. (2016) Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 12,3 107-116.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2000). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta, BPFE.

- Harrianto, Ridwan. (2010). Kesehatan Kerja. Jakarta: Kedokteran EGC.
- Hattmawan. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, serta Lingkungan Kerja terhadap Stres Karyawan PT. PLN area Madiun rayon Magetan. *Jurnal Akutansi dan Pendidikan* 4 (1).
- Kotteswari, M., & Sharief, T. (2014). Job Stress And Its Impact On Performace Employess Working In BPOS. *International Journal Of Advanced Research In Management*, 5 (2).
- Luthan , F. (2006). Perilaku Organisasi Edisi 10 Yogyakarta: andi.
- Manuaba, A. (2000). *Ergonomi Kesehatan Keselamatan Kerja*. Eds. Proceeing Seminar Nasional Ergonomi PT. Guna Widya. Surabaya.
- Mujib, Abdul. (2012). Kepribadian dalam Psikologi Islam. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mumtahinnah, N. (2012) Hubungan Antara Stres dengan Agresi Pada Ibu Rumah Tangga yang Tidak Bekerja. *Jurnal Psikologi*. Jakarta: Universitas Gunadharma.
- Munandar, AS. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit: Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Mutakin, A. (2017). Teori Maqashid Al Syariah dan Hubungannya dengan Metode Istinbath Hukum. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 19(3), 547–570.
- Noviansyah dan Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan minanga Ogan baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 9 No. 18.

- Purba, Winner Clinton., Sri Langgeng Ratnasari. (2018) Pengetahuan Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening* Vol. 5 No 2.
- Putra, Achmad Syukriansyah (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2015) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saam, Zulfan., Sri Wahyuni. (2012) Psikologi Keperawatan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salwa balbeid. (2017) Hubungan antara beban kerja dengan job stress pada karyawan. *Skripsi ilmu psikologi universitas Muhammadiyah malang*.
- Soleman, Aminah. (2011). Analisis beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan pendekatan *Recommended Weith Limit*. *Arika* Vol. 05 No. 2.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Suma'mur, A. (2009). Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta : CV Sagung Seto.
- Suwanto, Donni Juni Priansa. (2013). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis . Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka, (2010). Ergonomi Industri. Surakarta : HARAPAN PRESS.
- Tarwaka. (2011). Ergonomi Industri, Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan

Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press

Waluyo, M. (2013). Psikologi Industri. Jakarta: Akademia Permata.

Yogi inggit panengah. (2012) Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada pekerja di sentra industry gamelan wirun sukoharjo. *Skripsi ilmu kedokteran universitas sebelas maret.*

Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh. (2019) Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA Vol. 7 No. 3.*

Lampiran 1 : surat izin melakukan survei awal



**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](http://www.fkm.uinsu.ac.id) Email: [fkm@uinsu.ac.id](mailto:fkm@uinsu.ac.id)

Nomor : B.2064/Un.11/KM.V/PP.00.9/12/2020  
Lamp. : -  
Hal : **Permohonan Izin Survei Awal**

29 Desember 2020

Kepada Yth.  
**Kepala PT. PLN Persero Galang  
Kabupaten Deli Serdang  
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 Dan Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN Persero Galang*" 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
Shela syahera / 0801171060	PT. PLN Persero Galang	1 s.d 14 Januari 2021

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

**Wassalam**

Dekan,  
Kabag Tata Usaha  
  
**Drs. Makmun Suaidi Harahap**  
NIP. 19621231 198703 1 013



Tembusan :  
Dekan FKM UIN Sumatera Utara Medan;



Lampiran 2 : 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](http://www.fkm.uinsu.ac.id) Email: [fkm@uinsu.ac.id](mailto:fkm@uinsu.ac.id)

Nomor : B.1656/Un.11/KM.V/PP.00.9/06/2021

23 Juni 2021

Lamp. : -

Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Kepala PT PLN Persero ULP Galang

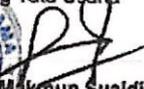
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan izin penelitian untuk mendapatkan data dan informasi dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan di PT PLN Persero ULP Galang" 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
Shela syahera / 0801171060	PT PLN Persero ULP Galang, kabupaten Deli serdang	28 Juni s.d 30 Juli 2021

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

an Dekan,  
Kabag Tata Usaha  
  
Drs. Maknun Suaidi Harahap  
NIP. 19621231 198703 1 013



Tembusan :  
Dekan FKM UIN Sumatera Utara Medan;



Lampiran 3 : Surat Balasan Izin Penelitian



UIW SUMUT  
UP3 LUBUK PAKAM  
ULP GALANG

Nomor : 0010/STH.01.04/C08020200/2021  
Lampiran : -  
Sifat : Segera  
Hal : Persetujuan PKL/Riset

14 Juli 2021

Kepada

Yth. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS KESEHATAN  
MASYARAKAT  
Jl. IAIN No. 1  
di -  
Medan

Membalas surat dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Nomor :  
B.1656/Un.11/KM.V/PP.00.9/06/2021 tanggal 23 Juni 2021 perihal Izin Penelitian  
atas nama :

No	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1	Shela Syahera	0801171060	Ilmu Kesehatan Masyarakat

Dengan ini kami beritahukan bahwa :

1. PT PLN (Persero) UIW Sumatera Utara UP3 Lubuk Pakam dapat menerima Mahasiswa melaksanakan Penelitian di PT PLN (Persero) UP3 Lubuk Pakam ULP Galang.
2. Dalam melaksanakan Penelitian di PT PLN (Persero) UP3 Lubuk Pakam ULP Galang hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. Apabila dalam pelaksanaan Penelitian dimaksud dibutuhkan angka ataupun data Keuangan dan hal-hal lain yang menyangkut rahasia perusahaan, tidak akan dilayani.
4. PT PLN (Persero) UP3 Lubuk Pakam ULP Galang tidak menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Penelitian.
5. Selama Penelitian tersebut mahasiswa harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT PLN (Persero) UP3 Lubuk Pakam ULP Galang dan yang bersangkutan wajib menggunakan pakaian/kemeja warna putih dan rok/celana warna gelap.
6. Menunjukkan Surat Rapid Test sebelum melaksanakan Penelitian.
7. Untuk konfirmasi lebih lanjut dan proses penyelesaian administrasi agar yang bersangkutan datang ke kantor PT PLN (persero) UP3 Lubuk Pakam ULP Galang cq Bagian SDM dengan membawa surat ini.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

MANAGER UNIT LAYANAN  
PELANGGAN (ULP) GALANG,



Lampiran 4 : kuesioner Beban Kerja

**SURAT PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama :

Pekerjaan :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian. Saya telah memahami tujuan, prosedur, dan manfaat penelitian yang berjudul “ Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero ULP Galang ”.

Galang, ... Juni 2021

Responden

(.....)

## LAMPIRAN

### Kuisisioner Beban Kerja

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Lama Bekerja :

Berikan tanda  $\surd$  pada kolom yang sudah disediakan.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sering pusing karena kelelahan bekerja				
2.	Pekerjaan yang saya miliki menjadi beban				
3.	Saya ragu dapat menyelesaikan semua pekerjaan				
4.	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai				
5.	Kondisi Kesehatan saya kurang mendukung pekerjaan				
6.	Sarana yang ada kurang memadai				
7.	Jam istirahat kerja saya kurang				
8.	Dada saya sering terasa sesak saat bekerja				
9.	Saya memiliki ruang kerja yang kurang nyaman				
10.	Saya memiliki jam kerja yang Panjang				
11.	Saya merasa tegang saat saya mulai bekerja				
12.	Saya merasa jantung saya berdebar kencang saat bekerja				

13.	Kinerja yang saya hasilkan kurang memuaskan				
14.	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup				
15.	Saya memiliki rekan kerja yang kurang professional				
16.	Saat bekerja leher dan otot punggung saya terasa tegang				
17.	Saya merasa jenuh Ketika bekerja dalam waktu yang lama				

Lampiran 5 : Kuesioner Stres Kerja

**Kuisisioner Stres Kerja**

Berikan tanda  $\surd$  pada kolom yang sudah disediakan.

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
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 hingga 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 akan sukses melalui pekerjaan				
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				

Lampiran 6 : Output Analisis Data

**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

**JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LK	70	83.3	83.3	83.3
	PR	14	16.7	16.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

**UMUR RESPONDEN**

umur

N	Valid	84
	Missing	0
Mean		36.44
Median		35.00
Mode		34
Std. Deviation		7.662
Variance		58.707
Range		33
Minimum		21
Maximum		54

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	5	6.0	6.0	6.0
	25-35	38	45.2	45.2	51.2
	>35	41	48.8	48.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

### MASA KERJA

Masa kerja

N	Valid	84
	Missing	0
Mean		9.24
Median		8.00
Mode		5
Std. Deviation		4.841
Variance		23.437
Range		23
Minimum		2
Maximum		25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5	30	35.7	35.7	35.7
	5-15	48	57.1	57.1	92.9
	>15	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

## BEBAN KERJA

x

N	Valid	84
	Missing	0
Mean		42.02
Median		43.00
Mode		43
Std. Deviation		2.689
Variance		7.228
Range		13
Minimum		37
Maximum		50

### Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RINGA	38	45.2	45.2	45.2
	N				
	BERAT	46	54.8	54.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

## STRES KERJA

y

N	Valid	84
	Missing	0
Mean		43.61
Median		45.00
Mode		45
Std. Deviation		2.308
Variance		5.326
Range		8
Minimum		39
Maximum		47

### Stres kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	37	44.0	44.0	44.0
tinggi	47	56.0	56.0	100.0
Total	84	100.0	100.0	

### Correlations

			BK	SK
Spearman's rho	BK	Correlation Coefficient	1.000	.746**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	84	84

SK	Correlation	.746**	1.000
	Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	84	84

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7 : Dokumentasi Penelitian



