

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA  
PEGAWAI PT. BANDHA GHARA REKSA DIVRE  
SEMARANG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

**Khaviv Priaji**  
**30701601894**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2021**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

### HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PEGAWAI PT. BANDHAGHARA REKSA DIVRE SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**Khaviv Priaji**  
**30701601894**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana

Pembimbing

Tanggal

  
Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

7 Juli 2021

Semarang, 7 Juli 2021

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi



**Ruseno Arjangi, S.Psi., M.A.**  
memenuhi sebagian  
**NIK. 210700010**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PEGAWAI  
PT. BANDHA GHARA REKSA DIVRE SEMARANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Khaviv Priaji**

Nim: 30701601894

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal 13 Juli 2021

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Inhastuti Sugiasih, S.Psi, M.Psi

2. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi

3. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 6 Agustus 2021

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung

Ruseno Arjanggi, S.Psi, M.A., Psikolog  
NIK. 210700010

## PERNYATAAN

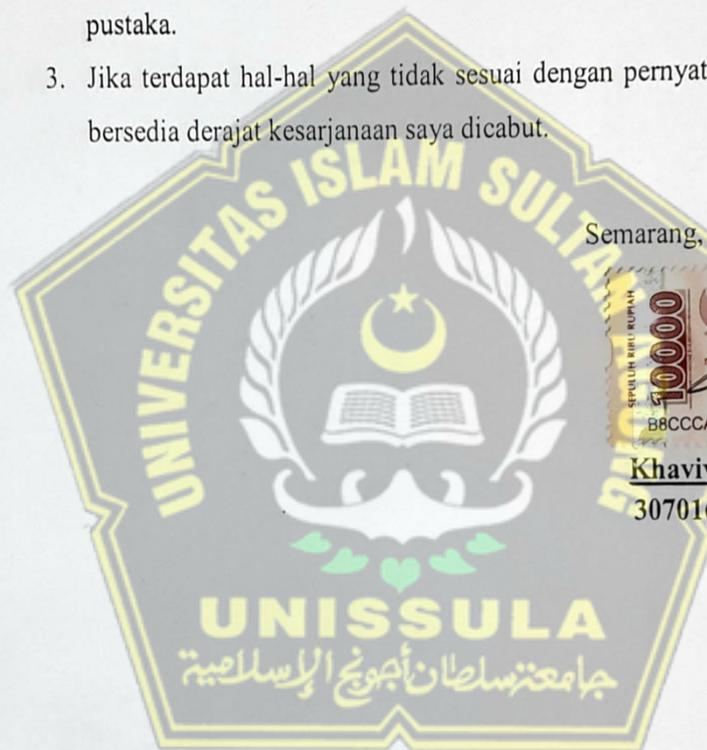
Yang bertanda tangan dibawah ini, saya Khaviv Priaji dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil karya sendiri belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 7 Juli 2021



Khaviv Priaji  
30701601894



## MOTTO

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmu lah engkau berharap”*  
(Q.S Al Insyirah : 5-8)

*“Jalani, Nikmati, Syukuri”*  
(Penulis)



## PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada semua pihak yang telah membantu selama menjalani proses ini. Terutama kepada bapak Sonhaji dan ibu Suswati yang telah senantiasa memberikan semangat, dukungan dan untaian do'a tiada hentinya dan selalu memberikan motivasi agar menjadi orang yang sukses dengan tetap rendah hati.

Dosen pembimbing saya ibu Agustin Handayani S.Psi.,M.Si yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dan ikhlas. Ibu Agustin yang telah memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dan berguna untuk sekarang ini dan masa yang akan datang. Alhamdulillah dengan bimbingan ibu Agustin saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Dosen wali saya yaitu bapak Zamroni, S.Psi, M.Psi Psikolog yang telah mengarahkan saya selama masa perkuliahan dan memberikan motivasi kepada saya yang akan saya pergunakan sebagai pedoman saya untuk menjalankan setiap aktivitas saya.

Kepada teman-teman yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah dan memberikan energi positif kepada saya sehingga saya mampu sampai tahap sekarang dan mudah-mudahan teman-temanku semua bisa menjadi temanku sampai tua nanti dan tidak akan putus silaturahmi Aamiin.

Almamater Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah menjadi tempat bertemu dengan teman-teman dan orang-orang yang sangat saya sayangi. Tempat segala suka cita yang mewarnai selama masa perkuliahan kurang lebih empat tahun lamanya.

## KATA PENGANTAR

*Assalammualaikum Wr. Wb,*

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai PT. Bandha Ghara Reksa Divre Semarang”. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk memenuhi persyaratan dalam rangka mencapai gelar Sarjana pada program S-1 (Strata-1) Sarjana Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak baik secara materiil maupun moril.

Oleh karena itu, penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Ruseno Arjanggal, S.Psi, M.A, Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam perijinan penelitian.
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi,M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu meluangkan waktu, mengerti setiap kesulitan mahasiswa, memberikan arahan,motivasi dan perhatian dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Zamroni, S.Psi, M.Psi Psikolog yang telah mengarahkan saya selama masa perkuliahan dan memberikan motivasi kepada saya yang akan saya pergunakan sebagai pedoman saya untuk menjalankan setiap aktivitas saya.
4. Bapak dan Ibu dosen selaku tenaga pengajar di Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat kepada penulis.
5. Bapak Ibu Staff TU dan Perpustakaan serta seluruh Karyawan Fakultas Psikologi, atas bantuan dan kerja sama dengan memberikan kemudahan dalam proses administrasi.

6. Kepada Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan, menyemangati dan memberikan motivasi dan selalu mengerti akan kemauan anakmu ini.
7. Para pegawai PT. Bandha Ghara Reksa (Persero) yang senantiasa membantu dan bersedia memiliki waktu luang untuk mengisi skala penelitian saya.
8. Sahabat seperjuangan Hobogs Jalal, Nadif, Fiyah, dan Haidar yang senantiasa menemani dan menyemangati untuk terus mengerjakan tugas akhir dengan sabar dan tekun.
9. Teman-teman seperjuangan untuk kelas C angkatan 2016.
10. Sahabat spiritual Lutfi yang selalu memberi dukungan do'a dan spiritual, selalu memberi nasihat yang menenangkan hati.
11. Sahabat perskripsian Sulhan yang senantiasa membantu dan memberi semangat untuk mengerjakan skripsi, terima kasih.
12. Sahabat ceria Lintang Asmarani, yang terus menyemangati dan jangan patah semangat dalam berproses dan mengejar cita-cita.
13. Seluruh peneliti-peneliti sebelumnya yang memberikan kemudahan bagi penulis dalam mengakses teori-teori yang membantu dalam penulisan skripsi ini dan semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat kepada peneliti yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis mengharapkan kritik serta saran dari berbagai pihak guna untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang industri.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb***

Semarang, 7 Juli 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Stres Kerja.....	8
1. Pengertian Stres Kerja .....	8
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	9
3. Aspek-aspek Stres Kerja .....	11
B. Beban Kerja .....	13
1. Pengertian Beban Kerja.....	13
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	14
3. Aspek-Aspek Beban Kerja .....	16
C. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja .....	17
D. Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	20

B. Definisi Operasional.....	20
1. Stres Kerja.....	20
2. Beban Kerja.....	20
C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel .....	21
1. Populasi.....	21
2. Sampel.....	21
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	22
D. Metode Pengumpulan Data .....	22
1. Skala Stres Kerja.....	22
2. Skala Beban Kerja.....	23
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas .....	24
1. Validitas .....	24
2. Uji Daya Beda Aitem.....	24
3. Reliabilitas Alat Ukur .....	25
F. Teknik Analisis Data.....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>27</b>
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian .....	27
1. Orientasi Kanchah Penelitian .....	27
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	28
1. Persiapan Penelitian.....	28
C. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur .....	30
D. Hasil Penelitian.....	33
1. Uji Asumsi.....	33
E. Deskripsi Hasil Penelitian .....	35
1. Deskripsi Data Skala Stres Kerja .....	36
2. Deskripsi Data Skala Beban Kerja .....	37
F. Pembahasan.....	38
G. Kelemahan Penelitian .....	42
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>42</b>
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran.....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>42</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Populasi Penelitian .....	21
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja.....	23
Tabel 3 <i>Blueprint</i> Skala Beban Kerja.....	24
Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Stres Kerja.....	30
Tabel 5. Distribusi Sebaran Aitem Skala Beban Kerja .....	30
Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Stres Kerja .....	31
Tabel 7. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Beban Kerja .....	32
Tabel 8. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja (Untuk Penelitian).....	32
Tabel 9. Distribusi Aitem Skala Beban Kerja (Untuk Penelitian) .....	33
Tabel 10. Hasil Analisis Uji Normalitas .....	34
Tabel 11. Norma Kategorisasi Skor .....	36
Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja.....	36
Tabel 13. Kategorisasi Stres Kerja.....	36
Tabel 14. Deskripsi Variabel Skala Beban Kerja .....	37
Tabel 15. Kategorisasi Beban Kerja.....	38

UNISSULA  
جامعة سلطان أبوبنوع الإسلامية

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategori Skala Stres Kerja .....	37
Gambar 2. Norma Kategori Skala Beban Kerja .....	38



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
<b>A – 1 Skala Stres Kerja.....</b>	<b>47</b>
<b>A – 2 Skala Beban Kerja .....</b>	<b>47</b>
<b>A – 1 Skala Stres Kerja.....</b>	<b>51</b>
<b>A – 2 Skala Beban Kerja .....</b>	<b>54</b>
<b>B – 1 Tabulasi Skala Stres Kerja.....</b>	<b>57</b>
<b>B – 2 Tabulasi Skala Beban Kerja .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN C UJI DAYA BEDA AITEM DAN RELIABILITAS .....</b>	<b>67</b>
<b>C – 1 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Stres Kerja .....</b>	<b>67</b>
<b>C – 2 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Beban Kerja.....</b>	<b>67</b>
<b>C – 2 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Beban Kerja.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN D SKALA PENELITIAN SETELAH AITEM GUGUR.....</b>	<b>72</b>
<b>D – 1 Skala Stres Kerja Setelah Aitem Gugur.....</b>	<b>72</b>
<b>D – 2 Skala Beban Kerja Setelah Aitem Gugur.....</b>	<b>72</b>
<b>D – 1 Skala Stres Kerja Setelah Aitem Gugur.....</b>	<b>76</b>
<b>D – 2 Skala Stres Beban Setelah Aitem Gugur .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN F ANALISIS DATA.....</b>	<b>88</b>
<b>F – 1 Uji Normalitas.....</b>	<b>88</b>
<b>F – 2 Uji Linieritas .....</b>	<b>88</b>
<b>F – 3 Uji Hipotesis.....</b>	<b>88</b>
<b>F – 2 Uji Linieritas .....</b>	<b>90</b>
<b>F – 3 Uji Hipotesis.....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN G SURAT KETERANGAN DAN DOKUMENTASI PENELITIAN .....</b>	<b>92</b>
<b>G – 1 Surat Keterangan.....</b>	<b>92</b>
<b>G – 2 Dokumentasi.....</b>	<b>92</b>
<b>G – 1 Surat Keterangan.....</b>	<b>93</b>
<b>G – 2 Dokumentasi.....</b>	<b>95</b>

# HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PEGAWAI PT. BANDHA GHARA REKSA DIVRE SEMARANG

Khaviv Priaji<sup>1</sup>, Agustin Handayani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email : <mailto:khaviv22@std.unissula.ac.id><sup>1</sup>

[Agustinhandayani75@gmail.com](mailto:Agustinhandayani75@gmail.com)<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap stres kerja pegawai PT. Bandha Ghara Reksa (Persero) Divre Semarang. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 90 pegawai PT. Bandha Ghara Reksa (Persero). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling total. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala stres kerja dengan reliabilitas sebesar 0,840 dan skala beban kerja dengan reliabilitas sebesar 0,752. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis *Spearman* dari Carl Spearman dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja diperoleh  $r_{xy} = 0,745$  *Flinier* sebesar 136.804 dengan taraf signifikan sebesar  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) yang menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan telah diterima. Hasil tersebut menunjukkan adanya indikasi hubungan positif signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pegawai PT. Bandha Ghara Reksa (Persero) Divre Semarang. Beban kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 60,9% terhadap stres kerja para pegawai PT. Bandha Ghara Reksa (Persero) Divre Semarang.

**Kata kunci : Stres Kerja, Beban Kerja**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD TO THE EMPLOYEE  
WORKSTRESS OF BANDHA GHARA REKSA COMPANY (Persero)  
SEMARANG REGIONAL**

Khaviv Priaji<sup>1</sup>, Agustin Handayani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email : <mailto:khaviv22@std.unissula.ac.id><sup>1</sup>

[Agustinhandayani75@gmail.com](mailto:Agustinhandayani75@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know the relationship of workload to to employee workstress of Bandha Ghara Reksa Company (Persero) Semarang Regional. The total subject in this study were 90 employers in Bandha Ghara Reksa Company (Persero). The method used in this study was total sampling. The scale used in this study was the scale of employee workstress with 0,840 reliability and scale of workload with the reliability of 0,752. The analysis technique used was a sperman analysis from Carl Spearman by using SPSS (Statistical Product and Service Solution) program. The hypothesis test results showed that there was a relationship between the workload and the employee workstress gained that  $r_{xy} = 0,745$  F linier by 136.804 with a significant tafar of  $P = 0,000$  ( $P < 0.05$ ) which is indicating that the hypothesis was received. The results showed there was an indication of a significant positive relationship between the workload and the employee workstress of the Bandha Ghara Reksa Company (Persero) Semarang Regional. The Workload provides an effective contribution about 60,9% to employee workstress of Bandha Ghara Reksa Company (Persero) Semarang Regional.*

**Keywords : Workload, Workstress**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan kapabilitas sumber daya untuk meraih sasaran perusahaan. Sumber daya tersebut adalah sumber energi, tenaga, dan kapasitas yang dibutuhkan agar terciptanya sebuah daya, aksi, aktivitas, dan tindakan yang meliputi sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi (Wirawan, 2012).

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam manajemen perusahaan, standarisasi dan pemanfaatan pegawai. Sumber daya manusia dalam perusahaan memerlukan manajemen yang profesional dan baik untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan fisik dan psikologis pegawai sesuai kebutuhan kemampuan perusahaan. Hakikatnya sumber kekuatan perusahaan terletak pada sumber daya manusia, apabila pegawai diperlakukan dengan tepat, perusahaan bisa memperoleh hasil sesuai dengan sasaran yang diharapkan organisasi atau perusahaan.

Pegawai merupakan modal utama perusahaan sehingga perlu dilakukan pengelolaan untuk menjaga produktivitas, akan tetapi bukan perkara mudah karena pegawai memiliki cara berpikir, status, dan asal yang berbeda. Sumber daya manusia tidak bisa lepas dari organisasi karena sebagai eksistensi, fungsional dan membantu untuk mencapai visi misi organisasi agar efektif dan efisien (Cholil dan Riani, 2003).

Stres adalah suatu kondisi dalam diri yang dipicu oleh kebutuhan fisik atau kondisi sosial dan sekitar yang dapat menimbulkan efek destruktif serta tidak terkendali (Widyasari, 2008). Menurut sebagian orang, menangani stres kerja dapat membawa yang berbeda bagi kondisi psikologis dan perilaku. Tidak peduli masalah spesifik yang ditemukan dalam pekerjaannya, cara individu menghadapi stres harus berubah (Arden, 2002).

Robbins (2008) berpendapat bahwa stres merupakan ketimpangan antara keinginan dengan kemampuan dalam pemenuhan yang pada akhirnya berdampak dalam dirinya. Matthews, dkk (2002) Stres merupakan suatu keadaan yang berubah-ubah dimana seseorang bertemu dengan peluang, kendala dan keinginan serta hasil yang didapatkan sangat berarti tetapi tidak dapat dipastikan. Stres adalah suatu keadaan yang meliputi beberapa unsur seperti tuntutan emosional, kekhawatiran, dan ketidakmampuan untuk berpartisipasi dalam tugas.

Timbulnya stres boleh terjadi akibat bermacam sumber, antara lain: personalitas, latar belakang, dan kehidupan lingkungan dan sosial (Kahn & Quinn, 1970). Stres kerja yaitu bentuk stres dalam pekerjaan karena memandang pekerjaan sebagai ancaman (Caplan, 1980). Fakta yang tidak dapat disangkal adalah bahwa semua pekerjaan akan membawa tingkat stres yang berbeda pada pegawai, dan stres mengubah fungsi semestinya makhluk hidup. serta mempengaruhi kesehatan individu (Stafylal, 2013).

Banyaknya pekerjaan yang ditanggung oleh pegawai dapat menimbulkan stres. Beban pekerjaan diartikan sebagai kewajiban dimana termasuk deskripsi tugas dan situasi kerja yang wajib diselesaikan dengan waktu terbatas.

Menurut Ilyas (2000) beban kerja terdiri dari beban kerja yang berlebih maupun terlalu sedikit secara kuantitatif dan beban kerja terlalu banyak maupun terlalu sedikit secara kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu banyak atau sedikitnya tugas yang diterima pegawai agar dapat selesai untuk jangka waktu tertentu. Sedangkan secara kualitatif adalah ketika seseorang tidak sanggup menjalankan tugas atau tugas yang diterima tidak berkaitan dengan keahlian atau potensi tenaga kerja. Di sisi lain beban kerja berlebih secara kuantitatif dan kualitatif membutuhkan waktu lebih banyak untuk diselesaikan. Jika hal tersebut tidak sejalan dengan kemampuan fisik tenaga kerja ataupun keahlian serta waktu yang ada dapat menjadi sumber stres.

Penelitian dari Wulandari (2018) menjelaskan ada pengaruh positif serta signifikan terkait nilai beban kerja pada stres kerja. Sebagaimana uraian Sunyoto (2012) yang menjelaskan terlalu banyak beban kerja menyebabkan ketegangan

pada diri seseorang yang selanjutnya menimbulkan stres. Masalah tersebut terjadi karena tuntutan tingkat keahlian yang terlalu tinggi, tuntutan bekerja secara cepat juga terlalu tinggi, berlebihnya volume kerja dan lain sebagainya.

PT Bandha Ghara Reksa (Persero) atau BGR Logistics adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri pada tanggal 11 April 1977 di Jakarta. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 1976 BGR Logistics adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pergudangan di bawah Kementerian Perdagangan.

BGR Logistics mempunyai kantor cabang atau Divre (Divisi Regional) berlokasi di Jl. Dr. Wahidin No.85, Jatingaleh, Candisari, Semarang Jawa Tengah. Kantor BGR Logistics cabang Semarang memiliki 12 Unit Gudang milik yang berkapasitas 42.000 ton dengan luas masing-masing gudang 1.440 m<sup>2</sup> mencakup wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). BGR Divre Semarang memiliki lima divisi, meliputi; *Marketing, Warehouse, Distribution, Finance & Accounting, dan Business Support.*

Sumber daya manusia yang diperlukan oleh industri sekarang adalah yang mempunyai kompetensi dalam pemanfaatan teknologi digital, oleh sebab itu PT. Bandha Ghara Reksa terus melakukan inovasi terutama di bidang Informasi dan Teknologi (IT) untuk menunjang visi dan misi perusahaan. Namun dalam penerapan di lapangan, banyak kendala yang dirasakan oleh para pegawai baik dalam kantor cabang maupun di kantor Gudang. Beban kerja dan tuntutan tugas yang berlebih membuat pegawai rentan terhadap stres kerja, sehingga dapat menimbulkan penurunan produktivitas dan kinerja. Maka dari itu, peneliti melakukan wawancara dengan pegawai PT. Bandha Ghara Reksa untuk mencari hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

#### *Subjek Pertama*

*“aku BGR dari 2018 mas, ya gitu mas, kerjaan banyak tapi minta cepet selesai, yo mumet toh mas, sering dikejar-kejar sama kantor pusat minta dokumen sama pdf, minta laporan siangnye sore harus dikirim, ya stres mas wong itu data belum jadi sepenuhnya. wah aku kalo disuruh ikut project lagi ga mau mas, pusing, kerjaannya banyak banget bikin puyeng, beneran aku ga sanggup, ya mungkin*

*kalo ngomongin bonus lumayan tapi ga mau lah, tetep aja kerjanya yang lebih banyak. Pengalaman dari project kemarin, temen-temen juga pada ngeluh, lembur terus ga tau waktu, pernah sampe jam 2 malam dan itu besok paginya harus udah di lapangan, gitu terus mas. Sampe kemarin juga dua orang di tim project itu sampe sakit-sakitan sampe masuk rumah sakit, ada yang sampe keluar masuk opname rumah sakit satunya malah komplikasi mas, awalnya tipes tapi malah ternyata jadi penyakit jantung. di kantor juga tugasnya banyak, aku di bagian GA ngurusin armada, ban, aki, sama pengajuannya sekalian, banyak banget mas itu kan sekarang gudangnya juga megang banyak, ya macem-macem mas ga cuma biaya armada, kadang ya biaya di kantornya gudang itu kaya internet atau komputer minta ganti gitu.*

#### *Subjek Kedua*

*“kerjaanku di kantor ya banyak mas, mau lihat? Sampe sering pusing kepalaku, mumet mas. ya gini kadang saya main game biar gak spaneng, ya lumayan lah ngurangin stres dikit-dikit walaupun nanti pusing lagi, kadang galau gak duwe hiburan. Aku di BGR udah lima tahunan, dari 2015-an lah. Ya pindah-pindah mas, dimutasi sana-sini, tapi sama aja kerjanya banyak hehe. Ya kalo di gudang banyak juga kerjanya sama kaya di kantor, tapi kalo di kantor ga enak diawasi terus, kalo misal ada kerjaan yang gak beres kan langsung kena tegur, ribet mas ujungnya ya nanti mutasi, kalo di gudang kan paling ya bertiga. Kalo mutasi juga gak nanggung mas, bisa sampe papua soalnya sekarang kantor pusat yang mutusin mau dibuang kemana, apa gak nambah puyeng mas dipindah jauh gitu? Ya kalo masih bujang gak masalah mas kasian anak sama istri.*

Dari hasil wawancara di atas dapat diasumsikan adanya permasalahan dalam hal stres kerja pada pegawai PT. Bandha Ghara Reksa. Hal ini muncul akibat beban kerja yang berlebih diantaranya: tuntutan kerja yang tinggi, tugas yang banyak, mutasi pegawai dan sebagainya.

Ada faktor utama yang menyebabkan permasalahan pada PT. Bandha Ghara Reksa karena stres kerja. Pendapat Dr. Hans Selye (dalam Supomo, 2018) mengenai stres kerja adalah tubuh yang bereaksi dengan berbeda pada pemicu yang berbeda, seperti panas, dingin, sakit, *anemia*, senang, sedih, dan pengalaman menakutkan “*The non specific response of the body to any demand of it*”.

Stres diartikan berupa reaksi penyesuaian, dipengaruhi oleh ciri khas pribadi dan atau reaksi psikologis seperti dampak dari aktivitas, situasi, atau peristiwa eksternal yang menimbulkan tekanan fisik dan atau psikologis pada individu. (Kreitner dan Kinicki, 2005). Selanjutnya menurut Gibson (2005) beban kerja mengakibatkan kelelahan bukan hanya fisik, tapi juga emosi yang selanjutnya menjadikan sumber stres.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Maharani (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. Penelitian yang dilakukan di BLUD RSUD Kota Banjar menunjukkan adanya pengaruh beban kerja pada stres kerja.

Penelitian lainnya oleh Laelasari (2016) meneliti tentang faktor kondisi pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja dengan subjek penelitian pegawai negeri sipil yang berada di badan litbang kesehatan, kementerian kesehatan. Membuktikan bahwa beban kerja dan gaya manajemen memberikan pengaruh pada stres kerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya yang dilakukan Maharani (2019) dengan penelitian ini terletak pada variabel tergantung yaitu mengenai kinerja perawat, sedangkan variabel tergantung yang digunakan peneliti hanya stres kerja. Adapun perbedaan penelitian sebelumnya yang dilakukan Laelasari (2016) dengan penelitian ini, terletak pada variabel bebas adalah kondisi pekerjaan, sedangkan dalam peneliti ini berupa beban kerja. Perbedaan lain dari penelitian sebelumnya juga terletak pada lokasi atau tempat yang digunakan untuk penelitian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada dan wawancara yang telah dilakukan serta bukti penelitian oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mendukung, oleh karena itu peneliti bertujuan untuk melangsungkan penelitian yang mengangkat judul Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pegawai PT. Bandha Ghara Reksa (Persero) Divre Semarang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang, dengan ini peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja pegawai?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang permasalahan, dengan ini penelitian bertujuan untuk dapat mengetahui adanya hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja pegawai PT. Bandha Ghara Reksa.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan menunjang dan memperkaya keilmuan baik secara tertulis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

### **a. Manfaat secara teoritis**

Penelitian diharapkan berkontribusi dan menambah rujukan bagi penelitian sejenis dalam kajian psikologi industri dan organisasi.

### **b. Manfaat secara praktis**

Penelitian dapat memberikan gambaran mengenai hubungan beban kerja terhadap stres kerja pegawai dan dapat menjadi acuan ukuran untuk evaluasi pegawai di PT. Bandha Ghara Reksa Divre Semarang.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Stres Kerja

#### 1. Pengertian Stres Kerja

Stres dalam bahasa latin yaitu *Stingere* yang pada abad XVII menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Amstrong dalam Novita, 2020). Stres adalah reaksi negatif akibat tuntutan, gangguan, atau begitu banyak harapan yang dialami oleh orang-orang yang mengalami tekanan yang dibebankan kepada mereka (Robbins dan Coulter, 2010).

Stres merupakan bagian umum dari profesionalisme kerja, seringkali tampak sebagai respon seperti pada umumnya akibat ketidakpuasan kerja yaitu rasa jenuh dan bosan (*tedium*), rasa lelah diri (*burnout*), penat (*fatigue*), keresahan dan kurang gairah namun juga bisa tampak sebagai respon emosional yang kuat seperti marah, frustrasi, kesal, dan rasa benci (Kaswan, 2015).

Stres kerja didefinisikan dengan istilah *stressor* kerja atau sumber yang memicu individu bereaksi secara fisik (fisiologis), psikis (psikologis), dan kebiasaan (perilaku). *Stressor* kerja merupakan segenap situasi pekerjaan yang dianggap pegawai sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja, oleh karena itu lingkungan pekerjaan adalah potensi *stressor* kerja. (Waluyo, 2009).

Dari paparan tersebut peneliti menyimpulkan stres kerja adalah reaksi negatif dari seseorang yang merasakan tekanan, tuntutan, dan beban yang banyak diakibatkan oleh *stressor* kerja di lingkungan pekerjaan.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Handoko (dalam Asih, 2018) menyatakan bahwa diperoleh beberapa kondisi kerja *on-the-job* yang kerap membawa dampak stres bagi pegawai, meliputi :

- a. Beban kerja yang banyak
- b. Desakan waktu
- c. Arahan oleh atasan yang buruk
- d. Kondisi
- e. Umpan balik atas kinerja tidak sesuai
- f. Kurangnya wewenang untuk melakukan tanggung jawab
- g. Dualitas peran atau peran ganda (*role ambiguity*)
- h. Rasa kecewa
- i. Perselisihan individu atau kelompok
- j. Nilai-nilai perusahaan dan pegawai yang berbeda
- k. Bermacam-macam perubahan.

Di luar perusahaan atau organisasi juga terdapat berbagai macam pemicu stres pada karyawan (*off the job stress*), seperti :

- a. Kapasitas keuangan individu
- b. Permasalahan terkait anak
- c. Permasalahan fisik
- d. Permasalahan pernikahan (perceraian dan sebagainya)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Permasalahan individu lainnya (kematian sanak dan saudara)

Faktor pembentuk stres pada lingkungan kerja yaitu (Hurrell, dkk. dalam Munandar, 2014):

- a. Faktor-faktor intrinsik, sebagai berikut :
  - 1) Tekanan berkaitan fisik (bising, paparan, getaran, *hygiene*)
  - 2) Tekanan tugas atau *Workload* (shift kerja, banyak dan sedikitnya beban kerja)
- b. Kedudukan seseorang dalam organisasi seperti :
  - 1) Perselisihan fungsi :

- a) Tugas-tugas yang di lakukan tidak sesuai dengan tanggung jawab
- b) Tugas-tugas yang bukan bagian dari pekerjaan
- c) Ketentuan yang bertentangan dari atasan, bawahan, rekan maupun orang lain dalam organisasi
- d) Perbedaan keyakinan dan nilai-nilai individu dalam melaksanakan tugas

2) Ketidakjelasan fungsi, meliputi :

- a) Sasaran-sasaran
- b) Tanggung jawab
- c) Prosedur kerja
- d) Visi dan misi
- e) Kinerja pekerjaan

3) Peningkatan karier, seperti :

- a) Kesempatan menggunakan jabatan secara penuh
- b) Kesempatan menggunakan ketrampilan baru
- c) Penyuluhan karier yang bertujuan untuk memudahkan dalam memutuskan karier seperti *job insecurity, over dan under promotion*.

c. Ikatan dalam pekerjaan

Kualitas ikatan atau hubungan dengan kelompok kerja yang baik dianggap sebagai faktor utama untuk menjaga kesehatan organisasi.

d. Struktur organisasi

Sejauh mana keterlibatan tenaga kerja dalam berperan (*support*).

e. Tuntutan yang datang dari luar pekerjaan

Berbagai faktor yang menjadi sumber stres di luar pekerjaan yang terdiri dari permasalahan mengenai keluarga, permasalahan hidup, kondisi keuangan yang rumit, kepercayaan individu, konflik, dan tekanan perusahaan.

f. Karakteristik individu

Faktor yang berkaitan dengan kepribadian seperti kepribadian tipe A dan tipe B, performa, nilai serta kebutuhan.

Terdapat berbagai faktor yang menyebabkan stres bagi seseorang, antara lain (Supomo, 2018) :

- a) Beban kerja yang berlebihan dan sulit
- b) Kurangnya perilaku adil dan wajar oleh pemimpin
- c) Kurang cukupnya waktu dan peralatan kantor
- d) Adanya konflik yang sulit diatasi antar pemimpin, sesama karyawan, atau kelompok
- e) Rendahnya balas jasa atas kinerja
- f) Adanya permasalahan keluarga yang melilit, seperti masalah anak-anak, istri, orangtua, dan lain-lain.

Dari penjelasan di atas, faktor berpengaruh pada stres kerja meliputi faktor intrinsik pekerjaan, fungsi seseorang dalam organisasi, relasi di dalam pekerjaan, struktur organisasi terkait, tuntutan eksternal, dan keunikan individu.

### 3. Aspek-aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja dibagi menjadi tiga, diantaranya (Robbins, 2008) :

#### a. Gejala psikologis

Adalah dampak dalam sisi psikologis yang dialami oleh pribadi akibat stres kerja. Aspek-aspek psikologis yang menjadi acuan stres kerja seperti rasa cemas, rasa bosan, rendahnya kepercayaan diri, hilang konsentrasi, harga diri yang menurun, dan rasa gelisah.

#### b. Gejala fisik

Merupakan stres kerja yang muncul dari individu yang berkaitan secara fisik. Aspek-aspek fisik dalam stres kerja seperti cepat kelelahan, keringat berlebih, pusing kepala, gangguan lambung, mudah terluka, serta gangguan tidur seperti susah tidur atau banyak tidur.

#### c. Gejala perilaku

Adalah aspek perilaku yang terlihat seperti menunda atau menghindari dari pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas, meningkatnya perilaku mabuk atau penggunaan alkohol, ketidakhadiran kerja, perilaku menyimpang yang meningkat seperti perjudian, agresifitas dan

kriminalitas, dan penurunan kualitas hubungan interpersonal baik dengan keluarga maupun teman.

Terdapat berbagai aspek stres kerja, antara lain (Beehr dan Newman dalam Hadi, 2017) :

a. Aspek fisiologis

Adalah bermacam aspek fisik yang berhubungan dengan perubahan metabolisme pada organ tubuh, seperti meningkatnya tekanan jantung dan tekanan darah, sekresi adrenalin, gangguan perut, lelah fisik, timbulnya penyakit kardiovaskuler, gangguan pernafasan, keringat berlebih, gangguan kulit, dan susah tidur.

b. Aspek psikologis

Aspek psikologis seringkali dianggap sebagai penyebab bentuk kekecewaan kerja. Hal tersebut menimbulkan rasa malas dan hilangnya motivasi para pegawai dalam menyelesaikan pekerja. Termasuk dalam aspek psikologis seperti kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, rasa frustrasi, marah dan kesal, emosi menjadi sensitif, rasa tertekan, penurunan komunikasi, depresi dan cenderung menarik diri, rasa bosan dan kelelahan mental, menurunnya fungsi intelektual, berkurangnya konsentrasi, hilangnya spontanitas dan kreativitas.

c. Aspek perilaku

Yaitu berupa kondisi produktivitas pegawai yang berubah-ubah. Bentuk gangguan perilaku bisa berupa rasa enggan dan malas menghadapi pekerjaan, perubahan kinerja dan produktivitas, naiknya tingkat ketergantungan pada alkohol, sabotase pekerjaan, gangguan perilaku makan berlebih, hilangnya nafsu makan sebagai bentuk penarikan diri bercampur rasa depresi, berat badan menurun, perilaku agresif yang tinggi serta kecenderungan melakukan bunuh diri.

Selanjutnya Sheridan dan Radmacher (dalam Aulia, 2016) menuturkan adanya tiga aspek potensial pemicu stres kerja, secara umum meliputi :

a. Aspek lingkungan. Aspek lingkungan di dalam masyarakat berhubungan dengan kondisi umum yang menyebabkan stres kerja, seperti :

ketidakpastian ekonomi berupa peralihan kegiatan usaha, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi yang membuat ketrampilan dan pengalaman yang dimiliki tidak dapat digunakan kembali.

- b. Aspek organisasional. Aspek organisasional adalah keadaan organisasi yang bisa memicu stres kerja, antara lain:
- 1) Kondisi intrinsik pekerjaan
  - 2) Karakteristik peran
  - 3) Karakteristik lingkungan sosial
  - 4) Iklim organisasi
  - 5) Karakteristik fisik lingkungan kerja
- c. Aspek individual. Aspek individual yakni seluruh keadaan yang mencakup privasi di luar pekerjaan meliputi keluarga, ekonomi dan karakter pribadi yang rentan terhadap stres.

Aspek stres kerja bisa disimpulkan merujuk pada teori Robbins (2008) yang terdiri dari gejala stres berupa gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Aspek ini juga digunakan oleh peneliti untuk mengungkap variabel stres kerja yang merupakan variabel tergantung dalam penelitian.

## **B. Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja didefinisikan sebagai tingginya ketegangan pada seseorang sehingga mengakibatkan stres. Hal tersebut terjadi karena adanya tuntutan keahlian yang tinggi, tuntutan bekerja secara cepat, banyaknya volume kerja dan sebagainya. (Muhith, 2017).

Beban kerja merupakan pekerjaan yang diterima oleh pegawai untuk dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan keahlian dan kapasitas dari tenaga kerja, yakni dibedakan ke dalam dua kategori yaitu sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Lebih lanjut beban kerja berlebih (*overload*) secara kuantitatif adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu terbatas. Selanjutnya secara kualitatif adalah individu merasa tidak mampu karena tingginya tuntutan

kemampuan dalam menjalankan atau menyelesaikan sebuah tugas (Munandar, 2001).

Ambar (dalam Nurdin, 2011) menjelaskan beban kerja merupakan kewajiban organisasi serta unit-unit untuk mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan jumlah tenaga kerja dan waktu yang sudah ditentukan (*man-hours*).

Berdasarkan pemaparan definisi di atas, peneliti menyimpulkan beban kerja merupakan banyaknya volume pekerjaan dan tanggung jawab yang wajib dilakukan dalam waktu tertentu serta menuntut kemampuan yang lebih tinggi.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain (Mangkuprawira & Hubeis, 2007) :

### a. Faktor Instrinsik

Faktor dicirikan dari personal seperti pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki.

### b. Faktor Ekstrinsik

Terdapat dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja secara eksternal yaitu:

#### 1) Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan yang dimaksud seperti kualitas manajer dan *team leader* dalam mendorong, menyemangati, mengarahkan dan mendukung pegawai dalam bekerja.

#### 2) Tim atau kelompok

Adalah dukungan dari rekan satu tim, rasa saling percaya terhadap anggota tim, kekompakan dan kedekatan dalam tim.

Menurut Manuaba (2000), berbagai macam faktor- faktor yang berpengaruh pada beban kerja sebagai berikut :

### a. Faktor Eksternal

Merupakan beban yang bersumber dari luar tubuh pekerja seperti :

#### 1) Tugas-tugas kerja

Meliputi tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti tempat kerja, tata ruang, sarana dan prasarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan maupun yang bersifat psikologis seperti kerumitan tugas, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan.

## 2) Organisasi kerja

Berkaitan dengan durasi waktu kerja, durasi istirahat, pergantian atau shift, lembur, skema pengupahan, tatanan struktur organisasi, pelimpahan tugas dan kewenangan.

## 3) Lingkungan kerja

Yang dimaksud adalah lingkungan kerja baik bersifat fisik, kimiawi, biologis, maupun psikologis.

### b. Faktor internal

Beban yang berakar dari dalam tubuh pekerja akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal yang dimaksud adalah faktor somatis dan faktor psikis. Faktor somatic meliputi jenis kelamin, umur, bentuk tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan. Faktor psikis yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

Terdapat berbagai faktor beban kerja, terdiri dari (Istijanto, 2005) :

- a) Bentuk-bentuk aturan di dalam perusahaan yang tertuang dalam struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, tata tertib, peraturan karyawan dan sebagainya.
- b) Struktur organisasi yang menggambarkan posisi karyawan dalam perusahaan, seperti atasan-bawahan, aliran wewenang dan tanggung jawab, pelaporan pekerjaan, dan pemberian tugas.
- c) Deskripsi pekerjaan yang menerangkan dengan rinci lingkup pekerjaan yang harus dilakukan karyawan beserta tugas dan tanggung jawab. Sedangkan, tata tertib menekankan pada peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan, yang berkaitan dengan hak dan kewajiban.

Dari uraian di atas, peneliti dapat menyimpulkan faktor yang berpengaruh pada stres kerja adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

### 3. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Munandar (2001) aspek-aspek beban kerja sebagai berikut :

a. Beban kerja berlebihan atau sangat sedikit secara kuantitatif

Besarnya beban yang muncul akibat dari tugas-tugas yang sangat banyak atau sedikit yang dilimpahkan kepada pegawai untuk dapat selesai dalam waktu terbatas. Pegawai akan merasakan jenuh, monoton dan merasa terdesak.

b. Beban kerja berlebihan atau sangat sedikit secara kualitatif

Besarnya beban yang mengakibatkan orang tidak sanggup untuk mengerjakan sebuah tugas atau tugas yang melebihi kemampuan dan kapasitas pegawai. Selain itu, beban kerja yang berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif bisa menguras banyak waktu untuk diselesaikan. Masalah tersebut dapat menambah sumber stres, termasuk jenis pekerjaan yang lain.

Menurut Gawron (2008) ada tiga aspek beban kerja untuk diketahui yakni beban mental, beban fisik dan waktu yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Aspek beban mental

Menggambarkan aspek yang memerlukan aktivitas mental dalam menuntaskan pekerjaan menyangkut kompetensi dan kemampuan bekerja oleh pegawai. Beban kerja mental bisa terlihat dari banyaknya kegiatan mental yang diperlukan dalam proses mengingat, berkonsentrasi, membaca permasalahan, mengantisipasi hal yang tidak terduga, dan mengambil keputusan secara cepat terkait pekerjaan.

b. Aspek beban fisik

Adalah kondisi yang dirasakan oleh kemampuan fisik seseorang. Beban fisik bisa terlihat kesanggupan daya tahan tubuh dan kekuatan fisik yang digunakan dalam melakukan pekerjaan yang banyak.

c. Aspek waktu

Aspek waktu adalah kemampuan mengatur waktu untuk kepentingan penyelesaian pekerjaan yang efektif untuk durasi yang terbatas.

Menurut Tarwaka (2015) beban kerja memiliki beberapa aspek, yakni :

- a. Beban Waktu (*time load*), menerangkan jumlah waktu di dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan monitoring seperti ;
  - 1) Waktu lembur yang sangat banyak
  - 2) Waktu lengang yang sangat sedikit.
- b. Beban kemampuan mental (*mental effort load*), meliputi berbagai upaya mental untuk mengerjakan tugas seperti ;
  - 1) Pekerjaan yang dapat dilakukan dengan sangat mudah dan tidak membutuhkan kemampuan dan konsentrasi yang tinggi.
  - 2) Pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan kemampuan mental dan konsentrasi secukupnya.
  - 3) Pekerjaan dengan aktivitas yang rumit sehingga membutuhkan kemampuan mental, konsentrasi, dan perhatian yang sangat tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, aspek terkait beban kerja dapat menganut dari teori aspek-aspek kerja Munandar (2001) yang meliputi aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek ini sekaligus digunakan oleh peneliti untuk mengungkap variabel beban kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian.

### **C. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja**

Stres merupakan respons seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu sehingga mengakibatkan rasa terancam secara fisik maupun mental. Setiap orang mempunyai kemampuan mengatasi dan toleransi terhadap tekanan di setiap waktu (Anoraga, 2009).

Dalam organisasi banyak faktor yang menjadi penyebab stress. Desakan untuk tidak membuat kekeliruan atau penyelesaian tugas dengan waktu terbatas, beban kerja berlebihan, tuntutan atasan dan tidak ada keterbukaan, serta kurang akrab dengan rekan kerja dapat menjadi penyebab terjadinya stres di lingkungan kerja. (Asih, 2018).

Stres kerja yaitu rasa desakan di dalam diri pegawai saat menampung urusan kerja (Mangkunegara, 2013). Beehr dan Newman dalam (Luthans, 2006) juga

mengatakan stres kerja suatu keadaan akibat dari paksaan aktivitas seorang terkait pekerjaan yang dilakukan tidak seperti biasanya. Bisa dikatakan bahwa stres kerja adalah reaksi fisiologis maupun psikologis diri karyawan terhadap tuntutan organisasi. Stres kerja menjadi beberapa pengaruh yang dapat memberi tekanan di lingkungan kerja dan mengganggu produktivitas.

Stres dalam bekerja dapat disebabkan oleh beban kerja, menurut John Suprihanto (2003) banyaknya beban kerja membawa dampak kegentingan untuk individu sehingga membuat stres. Keadaan tersebut dikarenakan tuntutan kemahiran dan kerja cepat yang tinggi serta kelebihan pekerjaan dan sebagainya.

Beban kerja adalah kesanggupan tubuh untuk menerima pekerjaan. dari perspektif ergonomi, pekerja harus menerima tuntutan yang seimbang dan setara kemampuan fisik dan psikologis. Beban kerja berlebihan menimbulkan stres kerja secara fisik, psikis maupun berbagai respons emosional seperti sakit kepala, gangguan sistem cerna dan mudah marah. Dalam kesempatan lain juga menimbulkan kebosanan apabila beban kerja dan aktivitas pergerakan dalam pekerjaan terlalu sedikit. (Vanchapo, 2020).

Saat berada di tempat kerja, pegawai dituntut untuk dapat memberikan performa kinerja yang baik saat mendapat tuntutan tugas baik sesuai tugas jabatan maupun tuntutan atasan, hal ini sependapat bahwa beban kerja diartikan sebagai paksaan atau usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Tarwaka, 2011).

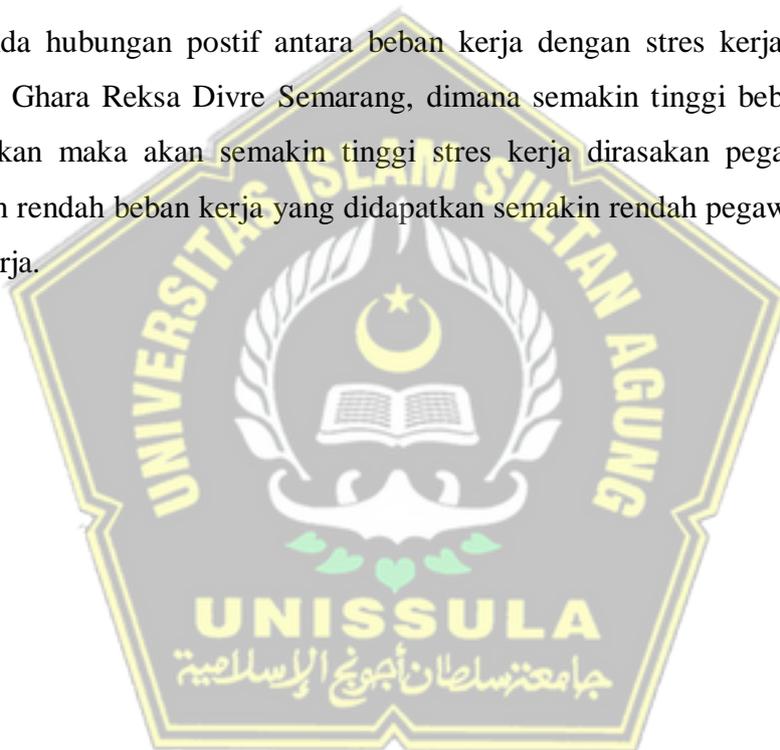
Beban kerja berkaitan erat dengan stres kerja para pegawai pada tempat kerja secara fisik ataupun mental. Beban kerja apabila tidak dikelola dengan baik dan disesuaikan dengan kemampuan pegawai dapat mengakibatkan individu terganggu, mengalami kelelahan, kebosanan, hingga mengalami stres karena pekerjaan. Semakin banyak pegawai memperoleh beban pekerjaan maka akan semakin besar pegawai merasakan stres karena pekerjaan. Beban kerja lebih atau rendah berpotensi menimbulkan stres kerja (Suyanto, 2008). Sama seperti dalam pengkajian penelitian oleh (Firdiansyah, 2017) membuktikan ada hubungan signifikan antara beban kerja perawat terhadap kejadian stres kerja di RSUD Budhi Asih Jakarta Timur. Penelitian yang lain oleh (Kusnadi, 2014) memberikan hasil

bahwa diperoleh hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja, maka hendaknya beban kerja pegawai di tempat kerja harus dikelola sedemikian rupa agar pegawai dapat memberikan performa kinerja yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat diperoleh beban kerja memiliki hubungan dengan stres kerja. Perkara tersebut dapat dibenarkan dengan adanya hubungan positif antara tinggi beban kerja maka dapat meningkatkan stres kerja pegawai.

#### **D. Hipotesis**

Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pegawai PT. Bandha Ghara Reksa Divre Semarang, dimana semakin tinggi beban kerja yang didapatkan maka akan semakin tinggi stres kerja dirasakan pegawai dan juga semakin rendah beban kerja yang didapatkan semakin rendah pegawai mengalami stres kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel adalah langkah dalam menetapkan variabel-variabel utama dalam penelitian dan untuk menentukan fungsi masing-masing variabel. Hal ini bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap sebuah variabel agar penelitian yang dilakukan sesuai dengan yang dimaksud. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Variabel tergantung : Stres Kerja (Y)
2. Variabel bebas : Beban Kerja (X)

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar S. , 2001). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

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

Stres kerja adalah reaksi negatif dari individu yang mengalami tekanan, tuntutan, dan beban yang terlampaui banyak disebabkan oleh stresor kerja di lingkungan pekerjaan. Adapun landasan peneliti untuk mengungkap stres kerja pegawai berdasarkan pada gejala stres yang meliputi gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku (Robbins, 2008). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi stres kerja pada pegawai, sebaliknya juga semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah stres kerja yang dialami pegawai.

##### **2. Beban Kerja**

Beban kerja adalah banyaknya volume tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan dalam waktu tertentu serta menuntut kemampuan yang lebih tinggi. Aspek-aspek yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur beban

kerja pada pegawai meliputi yaitu aspek beban kerja kuantitatif dan aspek beban kerja kualitatif (Munandar, 2001). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi beban kerja pegawai, sebaliknya juga semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah beban kerja yang dimiliki pegawai.

### C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah 90 dari 113 pegawai PT. Bandha Ghara Reksa divisi regional (divre) cabang Semarang.

**Tabel 1. Populasi Penelitian**

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Divre Secretariat Staff	1
2	Business Support	5
3	Collection	1
4	Distribution	3
5	Finance & Accounting	3
6	Warehouse	5
7	Dept. Area Yogyakarta	2
8	Gudang SMG	70
<b>Total</b>		<b>90</b>

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel yang digunakan dalam suatu penelitian memiliki variasi yang berbeda-beda. Jumlah sampel yang digunakan bergantung pada tingkat ketelitian, sumber dana, dan waktu yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya (Sugiyono, 2017).

Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai dengan status pegawai tetap atau PKWTT yang memiliki jabatan level staff dan operasional unit kerja gudang wilayah kantor cabang Semarang PT. Bandha Ghara Reksa.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* didefinisikan sebagai teknik yang digunakan dalam menentukan sampel untuk penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *sampling total*. *Sampling total* yakni suatu teknik dalam pengambilan sampel dimana seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Jika populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10-15 persen atau 20-25 persen sampel atau lebih (Arikunto, 2012).

#### D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala stres kerja dan beban kerja. Adapun alternatif jawaban yang digunakan ada lima yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) (Sugiyono P. D., 2017).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan pada aitem *favorable* dan *unfavorable*. Sebuah aitem dapat dikatakan sebagai aitem *favorable* apabila pernyataan yang digunakan berisi tentang konsep berperilaku yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur. Sedangkan aitem *unfavorable* adalah pernyataan yang isinya bertentangan atau tidak mendukung ciri perilaku yang dikehendaki oleh indikator berperilakunya (Azwar, 2015). Dalam suatu perangkat alat ukur, jumlah antara aitem *favorable* dan aitem *unfavorable* harus seimbang (Suryabrata, 2000). Penjabaran dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja merupakan modifikasi dari skala stres kerja Refiany (2019), disusun dari aspek stres kerja menurut Robbins (2008) yang meliputi tiga aspek, yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

Modifikasi skala berupa penyesuaian pada beberapa aitem untuk menyesuaikan dengan responden penelitian. Skala stres kerja dalam penelitian ini terdiri dari 36 aitem. Pemberian skor berdasarkan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Dalam skala ini terdapat empat pilihan jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) (Sugiyono P. D., 2017).

Untuk pernyataan *favorable* penilaian yang diberikan yaitu sangat sesuai (SS) memperoleh skor 4, sesuai (S) memperoleh skor 3, tidak sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) memperoleh skor 1. Sedangkan penilaian pada pernyataan *unfavorable* yaitu sangat sesuai (SS) memperoleh skor 1, sesuai (S) memperoleh skor 2, tidak sesuai (TS) memperoleh skor 3, sangat tidak sesuai (STS) memperoleh skor 4.

**Tabel 2. Blueprint Skala Stres Kerja**

No	Aspek Stres Kerja	Jumlah Aitem		Persentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Fisiologis	6	6	33,33%
2	Psikologis	6	6	33,33%
3	Perilaku	6	6	33,33%
<b>Jumlah</b>		<b>36</b>		<b>100%</b>

## 2. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja merupakan modifikasi dari skala beban kerja Refiany (2019), disusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Munandar (2001) yang terdiri dari aspek beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Skala beban kerja dalam penelitian dari 24 aitem. Pemberian skor berdasarkan pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Dalam skala ini terdapat empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS) (Sugiyono ., 2017).

Penilaian yang diberikan untuk pernyataan *favorable* penilaian yang diberikan yaitu sangat sesuai (SS) memperoleh skor 4, sesuai (S) memperoleh skor 3, tidak sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan sangat tidak sesuai (STS) memperoleh skor 1. Sedangkan penilaian yang diberikan pada pernyataan

*unfavorable* yaitu sangat sesuai (SS) memperoleh skor 1, sesuai (S) memperoleh skor 2, tidak sesuai (TS) memperoleh skor 3, sangat tidak sesuai (STS) memperoleh skor 4.

**Tabel 3 *Blueprint* Skala Beban Kerja**

No	Aspek Beban Kerja	Jumlah Aitem		Persentase
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Beban Kerja Kuantitatif	6	6	50%
2	Beban Kerja Kualitatif	6	6	50%
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>		<b>100%</b>

### E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

Validitas yaitu sejauhmana alat ukur bekerja dengan tepat dan cermat dalam melaksanakan fungsi ukurnya yaitu mengukur variabel yang akan diukur. Alat ukur dapat dinyatakan memiliki validitas tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat sebagaimana dapat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2015).

Penelitian ini menggunakan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap kelayakan dan relevansi isi aitem sebagai jabaran dari indikator keperilakuan atribut yang diukur melalui analisis oleh *expert judgement* (Azwar, 2012). *Expert judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

#### 2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem digunakan untuk membedakan antara skor aitem dengan skor total penelitian. Daya diskriminasi aitem merupakan kemampuan aitem untuk membedakan individu atau kelompok yang memiliki atribut yang sedang diukur dan individu atau kelompok yang tidak memiliki atribut yang sedang diukur.

Kriteria dalam pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, dengan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$ . Aitem yang korelasinya mendapatkan nilai minimal 0,30

dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang mendapatkan nilai kurang dari 0,30 dianggap sebagai aitem yang memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2015). Perhitungan skor aitem akan menggunakan program komputer SPSS versi 20.0 *for windows release*.

### 3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah suatu kestabilan atau konsistensi hasil ukur. Reliabilitas tertuju pada kemampuan alat ukur untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dapat dipercaya atau memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran berulang kali dengan kelompok subjek yang sama (Azwar, 2015).

Koefisien reliabilitas berada dalam rentangan angka 0.00 sampai 1.00, artinya koefisien reliabilitas yang besarnya semakin mendekati angka 1.00, maka semakin reliabel alat ukur (Azwar, 2015).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 20.0. Alat ukur dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan beban kerja yang dimodifikasi oleh peneliti dengan reliabilitas sebesar 0.840 untuk skala stres kerja dan 0.750 untuk skala beban kerja.

### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan teknik analisis statistik *product moment*. Uji statistik *product moment* dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara dua variabel penelitian yang hendak diteliti. Teknik analisis data pada penelitian ini dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancan Penelitian**

Orientasi kancan penelitian yaitu prosedur wajib dilakukan sebelum adanya penelitian untuk mempersiapkan segenap kebutuhan dalam penelitian demi kelancaran dan keberhasilan penelitian. Prosedur pertama yang dilakukan adalah studi pendahuluan sesuai karakteristik yang ditentukan serta yang ingin diteliti.

Pelaksanaan di PT Bandha Ghara Reksa Divre Semarang memiliki alamat Jalan Dr. Wahidin Nomor 85 Jatingaleh Kecamatan Candisari Kota Semarang Jawa Tengah. PT Bandha Ghara Reksa Divre Semarang adalah cabang divisi regional (divre) satu-satunya di provinsi jawa tengah, kantor pusat PT Bandha Ghara Reksa berada di Jakarta Pusat. Mencangkup hampir seluruh wilayah jawa tengah dalam pengelolaan lebih dari empat puluh pergudangan dan logistik membuat PT Bandha Ghara Reksa Divre Semarang dituntut untuk mengatur pengelolaan yang efisien dan efektif.

Bisnis utama dari BGR Logistics adalah pergudangan dimana BGR tidak hanya menyediakan dan sewa melainkan juga pengelolaan atau manajemen serta jasa pergudangan lain, gudang yang dimiliki BGR adalah gudang tertutup dan gudang terbuka (*open storage*). Seiring berkembangnya bisnis BGR menambah jasa lain yakni transportasi darat dan laut untuk kepengurusan ekspor-impor yang dikombinasikan dengan jasa pergudangan yang dimiliki serta paket jasa logistik. Tidak berhenti di sana, BGR memperbanyak jasa penunjang lainnya yang relevan seperti jasa *pest control* dan fumigasi. salah satu jasa yang dimiliki yang menunjang tingginya laba operasional adalah *collateral management service (CMS)*.

Sampai sekarang, BGR Logistics telah menyediakan layanan pergudangan dan logistik dengan jejaring prasarana di sebagian besar daerah Indonesia. Seperti disebutkan di atas, BGR Logistics mengelola 20 wilayah operasi

dengan pangkal pinang yang dibuka pada 3 September 2014 menjadikan sub cabang termuda. Terkait fasilitas, BGR mengoperasikan kurang lebih 600 gudang meliputi gudang milik, gudang sewa dan gudang manajemen dengan luas sekitar 1 juta meter<sup>2</sup> yang tersebar di seluruh Indonesia. Adapun 150 unit gudang milik dengan kapasitas 455.800 ton, 200 unit gudang sewa kapasitas 756.500 ton dan sebanyak 129 unit gudang manajemen dengan kapasitas 342.632 ribu ton. (Company, 2020).

Tujuan dilakukannya orientasi kancah penelitian ini yaitu sebagai usaha untuk melakukan persiapan mengenai suatu hal yang berhubungan dengan penelitian, sehingga penelitian yang dilakukan berjalan dengan lancar. Penelitian ini berkenaan dengan hubungan beban kerja dengan stres kerja pegawai PT. Bandha Ghara Reksa Divre Semarang.

Tahap awal penelitian adalah wawancara dengan responden, tepatnya pada tanggal 25 Oktober 2020. Wawancara dilakukan pada dua responden yaitu pegawai staff PT Bandha Ghara Reksa Divre Semarang yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Wawancara bertujuan untuk mendukung peneliti dalam mendapatkan fakta dan memastikan tentang fenomena yang timbul dalam penelitian serta melihat hasil observasi yang telah dilakukan.

## **B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

### **1. Persiapan Penelitian**

Sebelum penelitian berjalan, peneliti perlu mempersiapkan kematangan sebelum melakukan pengkajian penelitian untuk mengurangi potensi kesalahan yang dapat terjadi. Selain itu, hal ini bertujuan supaya penelitian dapat berjalan dengan baik dan lancar. Perihal lain yang harus peneliti siapkan adalah legalitas atau izin penelitian dan penggunaan alat ukur.

#### **a. Persiapan Perizinan Penelitian**

Perizinan atau legalitas penelitian merupakan kewajiban pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu peneliti mendapatkan surat izin penelitian juga merupakan surat pengantar. Surat izin tersebut bertandatangan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung. Selanjutnya peneliti

memberikan surat tersebut ke PT. Bandha Ghara Reksa (Persero) tertuju kepada bagian Human Resource and Business Support atau SDM dengan nomor surat 407/C.1/Psi-SA/IV/2021. Hal ini bertujuan untuk mendapat persetujuan dan kesediaan dari pihak yang terkait dalam penelitian sekaligus membantu dalam kelancaran penelitian.

#### **b. Penyusunan Alat Ukur**

Tujuan tahap ini adalah memperoleh instrument sekaligus mengumpulkan data yang dimanfaatkan untuk penelitian. Skala meliputi materi dan berbagai aspek variabel untuk digunakan penelitian. Selanjutnya aspek-aspek ditransformasi menjadi pernyataan-pernyataan atau disebut dengan aitem-aitem. Skala penelitian berupa aitem *favourable* dan aitem *unfavourable*. Aitem *favourable* berupa pernyataan yang menunjukkan atribut variabel yang hendak diungkap atau berupa pernyataan pendukung. Untuk aitem *unfavorable* yakni berupa pernyataan yang tidak mendukung atau tidak menunjukkan pada atribut variabel yang ingin diungkap. Penggunaan instrument untuk penelitian ini yakni skala atau pengukuran stres kerja dan skala atau pengukuran beban kerja.

Format respon jawaban pada skala pengukuran stres kerja dan beban kerja berupa Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Selanjutnya untuk skor aitem favorable memakai skor angka empat sampai satu dengan syarat skor 4 dengan jawaban Sangat sesuai (SS), skor 3 dengan jawaban Sesuai (S), skor 2 dengan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 dengan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk aitem unfavorable adalah angka satu sampai empat dengan syarat skor 1 dengan jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 2 dengan jawaban Sesuai (S), skor 3 dengan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor 4 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

##### **1) Skala Stres Kerja**

Skala stres kerja yang digunakan merupakan modifikasi dari skala stres kerja Refiany (2019) yang tersusun menurut pengembangan teori oleh Robbins (2008) yaitu gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Skala stres kerja tersebut

mempunyai 36 buah aitem yang terdiri 18 buah aitem *favorable* dan 18 buah aitem *unfavorable*. Sebaran aitem skala stres kerja pegawai sebagai berikut :

**Tabel 4. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Skala Stres Kerja**

No	Aspek Stres Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Aspek Fisiologis	1, 8, 13, 24, 28, 30	2, 11, 17, 22, 25, 29	12
2	Aspek Psikologis	14, 16, 19, 21, 23, 26	5, 18, 20, 27, 31, 35	12
3	Aspek Perilaku	4, 6, 7, 10, 12, 33	3, 9, 15, 32, 34, 36	12
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

## 2) Skala Beban Kerja

Skala beban kerja yang digunakan merupakan modifikasi dari skala beban kerja Refiany (2019) yang tersusun berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Munandar (2001) yang terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Skala beban kerja berjumlah 24 buah aitem yang terdiri dari 12 buah aitem *favorable* dan 12 buah aitem *unfavorable*. Distribusi skala aitem beban kerja sebagai berikut :

**Tabel 5. Distribusi Sebaran Aitem Skala Beban Kerja**

No	Aspek Beban Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Beban Kerja Kuantitatif	1, 4, 10, 15, 18, 24	3, 11, 12, 14, 16, 22	12
2	Beban Kerja Kualitatif	2, 5, 7, 9, 13, 20	6, 8, 17, 19, 21, 23	12
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

## C. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

Penghitungan riset menggunakan bantuan aplikasi perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.0. Adapun syarat dalam memilih aitem dilihat dari korelasi aitem total, menggunakan batas nilai  $r_{ix} \geq 0,30$ . Jika seluruh aitem memperoleh koefisien korelasi dengan nilai minimal 0,30 maka daya beda aitem dianggap memuaskan. Aitem yang mempunyai nilai  $r_{ix}$  kurang dari 0,30

maka dapat dikatakan bahwa aitem tersebut berdaya beda rendah (Azwar, 2015). Setelah uji daya beda aitem dan reliabilitas dilakukan, maka diperoleh :

### 1. Skala Stres Kerja

Menurut daya beda aitem pada skala yang disusun dari tiga aspek stres kerja jumlah total sebanyak 36 aitem yang diperoleh 12 aitem berdaya beda rendah dan 24 aitem berdaya beda aitem tinggi. Rentang skor yang berdaya aitem tinggi diperoleh yaitu 0,312 – 0,578 sedangkan rentang skor berdaya aitem rendah adalah -0,192 – 0,287 Koefisien reliabilitas skala stres kerja yang dihitung menggunakan metode *Alpha Cronbach* memperoleh skor sebanyak 0,840 yang membuktikan skala stres kerja reliabel. Sebaran aitem skala stres kerja dari uji beda aitem adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Stres Kerja**

No	Aspek Stres Kerja	Aitem		Jumlah	Jumlah	
		Favorable	Unfavorable		DBT	DBR
1	Aspek Fisiologis	1, 8, 13, 24, 28, *30, *14, *16,	2, 11, 17, 22, 25, *29	12	10	2
2	Aspek Psikologis	19, 21, 23, *26	5, 18, *20, *27, 31, *35	12	6	6
3	Aspek Perilaku	4, *6, *7, *10, 12, 33	*3, 9, 15, 32, 34, 36	12	8	4
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>12</b>

Keterangan (\*) = Aitem dengan daya beda rendah.

#### 1) Skala Beban Kerja

Menurut perhitungan daya beda aitem skala yang disusun atas dua aspek beban kerja, jumlah total sebanyak 24 aitem diperoleh 13 aitem berdaya beda rendah dan 11 aitem berdaya beda aitem tinggi. Rentang skor yang berdaya aitem tinggi diperoleh yaitu 0,352 – 0,605 sedangkan rentang skor berdaya aitem rendah adalah -0,093 – 0,279 Koefisien reliabilitas skala beban kerja yang dihitung menggunakan metode *Alpha Cronbach* memperoleh skor sebanyak 0,752 yang berarti menunjukkan bahwa skala beban kerja reliabel. Sebaran aitem skala beban kerja yang didasarkan uji beda aitem adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Distribusi Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Beban Kerja**

No	Aspek Beban Kerja	Aitem		Jumlah	Jumlah	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		DBT	DBR
1	Beban Kerja Kuantitatif	1, *4, 10, 15, *18, *24	*3, *11, *12, 14, 16, 22	12	6	6
2	Beban Kerja Kualitatif	*2, 5, *7, 9, *13, 20	*6, 8, 17, *19, *21, *23	12	5	7
<b>Jumlah</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>13</b>

Keterangan (\*) = Aitem dengan daya beda rendah.

## 2) Penomoran Kembali

Berdasarkan hasil uji coba skala, aitem dengan daya beda rendah sebaiknya dihilangkan dan untuk aitem dengan daya beda tinggi tetap digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Aitem dengan daya beda tinggi untuk selanjutnya diberi penomoran ulang untuk penyusunan skala stres kerja dan beban kerja. Berikut adalah tabel penomoran ulang skala penelitian :

**Tabel 8. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja (Untuk Penelitian)**

No	Aspek Stres Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Aspek Fisiologis	<b>1, 5</b> (8), <b>9</b> (13), <b>17</b> (24), <b>19</b> (28)	<b>2, 7</b> (11), <b>11</b> (17), <b>15</b> (22), <b>18</b> (25),	10
2	Aspek Psikologis	<b>13</b> (19), <b>14</b> (21), <b>16</b> (23)	<b>4</b> (5), <b>12</b> (18), <b>20</b> (31)	6
3	Aspek Perilaku	<b>3</b> (4), <b>8</b> (12), <b>22</b> (33)	<b>6</b> (9), <b>10</b> (15), <b>21</b> (32), <b>23</b> (34), <b>24</b> (36)	8
<b>Jumlah</b>		<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>

\*Keterangan : ( ) = Nomor Aitem Sebelumnya.

**Angka Bold** = Penomoran Baru

**Tabel 9. Distribusi Aitem Skala Beban Kerja (Untuk Penelitian)**

No	Aspek Beban Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Beban Kerja Kuantitatif	<b>1, 5</b> (10), <b>7</b> (15)	<b>6</b> (14), <b>8</b> (16), <b>11</b> (22)	6
2	Beban Kerja Kualitatif	<b>2</b> (5), <b>4</b> (9), <b>10</b> (20)	<b>3</b> (8), <b>9</b> (17)	5
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>

\*Keterangan : ( ) = Nomor Aitem Sebelumnya.

**Angka Bold** = Penomoran Baru

### 3) Pelaksanaan Penelitian

Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *Total Sampling*. Peneliti mengambil sampel yaitu pegawai PT Bandha Ghara Reksa yang memiliki status kerja sebagai pegawai PKWTT yang berada di posisi unit kerja pergudangan dan unit kerja kantor cabang divre Semarang sebagai staff. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung pada hari Selasa, 27 April 2021 tepatnya di kantor PT Bandha Ghara Reksa Divre Semarang.

Penyebaran skala penelitian menggunakan *google form* yang disebar melalui pesan *WhatsApp* ke pegawai bagian SDM terlebih dahulu, selanjutnya disebar oleh pegawai bagian SDM di *WhatsApp Group* Divre Semarang. Pengambilan data ini dilakukan pada pegawai di unit kerja gudang dan staff kantor sebanyak 90 sampel. Setiap pegawai mengisi dua bentuk skala yakni skala stres kerja dan skala beban kerja.

## D. Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

Analisis data yang pertama kali harus dilaksanakan yaitu uji asumsi. Uji asumsi untuk dua variabel penelitian antara lain uji normalitas, uji linearitas yang menghubungkan antara variabel tergantung dengan variabel bebas, dan uji multikolinearitas. Peneliti melakukan analisis data atau uji asumsi menggunakan

bantuan perangkat lunak komputer yaitu SPSS (*Statistical Product Service Solution*).

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk melihat normal atau tidaknya bukti data. pengujian normalitas dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov-Sminov Z*. Hasil dari pengujian dapat diketahui pada tabel berikut :

**Tabel 10. Hasil Analisis Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std Dev	KS-Z	Sig	<i>p</i>	Keterangan
Stres Kerja	52.11	9.347	1.402	0,039	< 0,05	Tidak Normal
Beban Kerja	24.64	4.473	1.913	0,001	< 0,05	Tidak Normal

Hasil uji normalitas untuk variabel tergantung atau stres kerja diperoleh nilai *Kormogolov-Smirnov Z* sebesar 1,402 dengan  $p = 0,039$  sehingga ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil yang didapat, maka dapat menunjukkan sebaran data pada variabel stres kerja berdistribusi tidak normal.

Hasil uji normalitas kedua pada variabel bebas adalah beban kerja. Uji normalitas pada beban kerja ini memperoleh hasil bahwa nilai *Kormogolov-Smirnov Z* sebesar 1.913 dengan  $p = 0,001$  sehingga ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil, maka memperlihatkan sebaran data variabel beban kerja terdistribusi tidak normal.

#### b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan linier antar variabel, uji linieritas yang digunakan yaitu uji F. Hasil dari uji linieritas variabel stres kerja dengan beban kerja mendapatkan skor  $F_{\text{linear}}$  sebesar 136.804 dengan tafar signifikan sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dari hasil uji linieritas, menunjukkan variabel stres kerja dengan beban kerja terdapat hubungan yang linier atau dalam artian bahwa penelitian tersebut

dapat menunjukkan persamaan masing-masing kedua variabel yang membentuk garis lurus.

### c. Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji alternatif, uji alternatif dilakukan jika data distribusi tidak normal. Peneliti menggunakan uji korelasi *Spearman* dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS *for Windows* versi 20.0. Setelah pengujian, data menunjukkan nilai korelasi  $r_{xy} = 0,745$  dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian berdasarkan perolehan tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel beban kerja dengan variabel stres kerja.

Dari perolehan tersebut membuktikan hipotesis peneliti diterima, hal ini berarti ada hubungan positif antara variabel beban kerja dengan variabel stres kerja. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja, begitupun sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja.

Dari hasil tersebut memperlihatkan hipotesis peneliti diterima, yang mengartikan adanya hubungan positif antara variabel beban kerja dengan variabel stres kerja yang berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja diperoleh. Demikian pula apabila semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja diperoleh.

### E. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisa deskriptif bertujuan untuk memaparkan gambaran serta informasi kondisi kelompok subjek pengukuran dan responden pada variabel setelah dilakukan penelitian. Kelompok responden yang baku didasarkan oleh asumsi skor responden dan populasi menghasilkan distribusi normal. pengelompokan responden penelitian bertujuan untuk memisahkan responden ke dalam kelompok yang berbeda berdasarkan tingkatan sesuai dengan variabel yang diungkap. Dalam penelitian, kelompok responden dengan distribusi dibagi menjadi lima satuan deviasi. Berikut norma kategori dalam penelitian ini yaitu :

**Tabel 11. Norma Kategorisasi Skor**

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < x$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < x \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < x \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < x \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$\mu \leq - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan:

x : Skor yang diperoleh

$\mu$  : Mean

$\sigma$  : Standar deviasi

### 1. Deskripsi Data Skala Stres Kerja

Skala stres kerja tersusun dari 24 aitem yang mempunyai indeks yang tinggi untuk daya beda aitem. Masing-masing diberkani skor antara 1 – 4 skor terkecil dan memperoleh nilai 24 ( $24 \times 1$ ), skor terbesar yaitu 96 ( $24 \times 4$ ). Rentang skala terbesar yaitu 72 ( $96 - 24$ ) yang selanjutnya dibagi dalam lima deviasi standar, maka memperoleh standar deviasi hipotetik sebanyak 14,4 ( $72/5$ ) dan *mean* hipotetik dapat diperoleh sebanyak 60 [ $(96+24)/2$ ].

Skala stres kerja memiliki deskripsi skor secara empirik yang memperoleh skor minimal 26, skor maksimal sebesar 96, *mean* 52,11 dan standar deviasi 9,347. Berikut gambaran tabel nilai skala stres kerja yaitu :

**Tabel 12. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	26	24
Skor Maksimal	96	96
Mean (M)	52.11	60
Standar Deviasi (SD)	9.347	14,4

Norma kategorisasi skor skala stres kerja yang digunakan yaitu :

**Tabel 13. Kategorisasi Stres Kerja**

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$81,6 < X \leq 96$	Sangat Tinggi	1	1%
$67,2 < X \leq 81,6$	Tinggi	5	6%
$52,8 < X \leq 67,2$	Sedang	27	30%
$38,4 < X \leq 52,8$	Rendah	52	58%
$24 < X \leq 38,4$	Sangat Rendah	5	6%
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil dari kategorisasi skor diatas, dapat disimpulkan bahwa subjek dengan tingkat stres kerja kategori sangat tinggi 1 responden, kategori tinggi 5 responden, kategori sedang 27 responden, kategori rendah 52 responden, dan kategori sangat rendah adalah 5 responden. Berikut adalah norma kategori yang dapat mendeskripsikan variabel stres kerja :



Berdasarkan tabel hasil kategorisasi, maka skor terletak pada kategori rendah. Hal ini didasarkan pada mean hipotetik.

## 2. Deskripsi Data Skala Beban Kerja

Skala beban kerja tersusun dari 11 buah aitem, mempunyai indeks yang tinggi untuk daya beda aitem. Setiap aitem diberikan skor antara 1 – 4 dengan skor terendah memperoleh nilai 11 dan skor tertinggi yaitu 44. Rentang skala terbesar yaitu 33 (44 – 11) yang selanjutnya dibagi dalam lima deviasi standar, maka memperoleh standar deviasi hipotetik sebanyak 6,6 (33/5) dan *mean* hipotetik dapat diperoleh sebanyak 27,5 [(44+11)/2].

Skala beban kerja memiliki deskripsi skor secara empirik yang memperoleh skor minimal 17, skor maksimal sebesar 44, *mean* 24,64 dan standar deviasi 4,473. Berikut tabel deskripsi skor skala beban kerja yaitu :

**Tabel 14. Deskripsi Variabel Skala Beban Kerja**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	17	11
Skor Maksimal	44	44
Mean (M)	24.64	27,5
Standar Deviasi (SD)	4.473	6,6

Norma kategorisasi skor skala beban kerja yang digunakan yaitu :

**Tabel 15. Kategorisasi Beban Kerja**

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$37,4 < X \leq 44$	Sangat Tinggi	1	1%
$30,8 < X \leq 37,4$	Tinggi	7	8%
$24,2 < X \leq 30,8$	Sedang	25	28%
$17,6 < X \leq 24,2$	Rendah	54	60%
$11 < X \leq 17,6$	Sangat Rendah	3	3%
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil dari kategorisasi skor diatas, dapat disimpulkan bahwa subjek dengan tingkat beban kerja kelompok sangat tinggi sebanyak 1 responden, kelompok tinggi sebanyak 7 responden, kelompok sedang sebanyak 25 responden, kategori rendah sebanyak 54 responden, dan kelompok sangat rendah sebanyak 3 responden. Berikut adalah norma kategori yang dapat mendeskripsikan variabel beban kerja :

**Gambar 2. Norma Kategori Skala Beban Kerja**

Berdasarkan tabel hasil kategorisasi, maka skor terletak pada kategori rendah. Hal ini didasarkan pada mean hipotetik.

## F. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan bahwa apakah terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pegawai PT Bandha Ghara Reksa Divre Semarang. Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil distribusi data yang tidak normal, peneliti berasumsi bahwa penyebab distribusi data tidak normal dikarenakan adanya *outliers*. *Outliers* Menurut Ghozali adalah masalah data yang mempunyai keunikan yang tampak sangat berlainan dari observasi-observasi lain dan berbentuk nilai ekstrim untuk suatu variabel tunggal atau variabel gabungan (Oktariani, 2019).

Hasil uji hipotesis melalui korelasi *non-parametric Spearman Rank* menunjukkan bahwa  $r_{ho} = 0,745$  dengan nilai signifikansi = 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka

memperlihatkan hasil hipotesis diterima. Sumbangan efektif variabel beban kerja sebesar 60,9% terhadap stres kerja untuk beban kerja dan stres kerja diperoleh  $r=0,609$ . sedangkan 39,1% stres kerja dipengaruhi faktor luar penelitian. Hasil uji linieritas yaitu  $F_{linear}$  senilai 136.804 dengan taraf signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil perhitungan korelasi bivariat, maka dapat menunjukkan adanya hubungan positif variabel beban kerja dengan variabel stres kerja pada pegawai PT Bandha Ghara Reksa Divre Semarang. Semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan dan semakin rendah beban kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan oleh pegawai PT Bandha Ghara Reksa.

Hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penjelasan dari (Robbins dan Coulter, 2010) yang mengatakan bahwa stres merupakan sebuah reaksi negatif akibat tuntutan, gangguan, atau begitu banyak harapan yang dialami oleh orang-orang yang mengalami tekanan yang dibebankan kepada mereka. Dengan adanya tekanan dan tuntutan beban kerja yang banyak dari perusahaan maka para pegawai akan mengalami stres di tempat kerja, hal ini dapat mengganggu aktivitas pegawai bahkan (Stafylal, 2013) mengatakan stres mengubah fungsi semestinya makhluk hidup, serta mempengaruhi kesehatan dari individu.

Pegawai PT Bandha Ghara Reksa memiliki banyak kewajiban pekerjaan dan waktu yang sangat terbatas, hal ini dapat menimbulkan tekanan dalam bekerja sehingga peneliti memiliki asumsi bahwa dikhawatirkan terjadi stres kerja karena tuntutan oleh beban kerja yang tinggi. Hasil penelitian di lapangan berbeda dengan latar belakang yang mendasari peneliti untuk penelitian, hal ini dapat disebabkan adanya perubahan dan perkembangan perusahaan PT. Bandha Ghara Reksa. Perubahan dan perkembangan tersebut meliputi pergantian pemimpin perusahaan yaitu *General Manager* atau Kepala Cabang sehingga dapat diasumsikan adanya gaya kepemimpinan dan pola komunikasi yang berbeda antara pemimpin sebelumnya dengan yang baru. Dalam fungsi manajemen, peran pemimpin dengan gaya kepemimpinan tertentu bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan seorang pemimpin meliputi : kematangan, kecerdasan, motivasi, dan hubungan manusiawi

(Setiawan dalam Cahyani, 2019). Faktor lainnya yaitu adanya sistem manajerial yang berbeda sehingga terdapat kebijakan-kebijakan yang meringankan dan mempermudah pekerjaan para pegawai.

Dalam lingkungan pekerjaan ada beberapa keadaan yang sering menjadi penyebab stres bagi pegawai seperti; tekanan batas waktu pekerjaan, atasan dengan kepemimpinan yang jelek, kondisi politis yang tidak aman, respon atau dukungan kerja yang tidak memadai, frustrasi, perbedaan nilai-nilai perusahaan dengan pegawai, peran yang tidak jelas atau ambigu, dan berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan serta dapat pula disebabkan oleh masalah-masalah di luar perusahaan seperti; masalah finansial, masalah keluarga, masalah fisik dan masalah-masalah pribadi lainnya (Handoko, dalam Asih, 2018).

Penelitian lain yang juga mendukung yaitu tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat ICU RSUD dr. H. Moh Anwar sebanyak 17 orang dengan metode sampling total dengan uji *spearman* diperoleh nilai  $p = 0,031$  dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $p (0,031) < \alpha (0,05)$ , penelitian ini menghasilkan bahwa adanya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat ICU RSUD dr. H. Moh Anwar (Aliftitah, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Manabung dkk. Membuktikan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh masa kerja dan beban kerja. Penelitian ini dilakukan pada tenaga kerja di PT Pertamina TBBM Bitung dengan responden sebanyak 62 orang menggunakan metode survei analitik pendekatan *cross sectional* dengan instrumen penelitian berupa kuesioner stres kerja dan beban kerja sebagai pengambilan data. Data diolah menggunakan teknik analisis *spearman rank*. Perolehan penelitian membuktikan adanya hubungan signifikan antara variabel masa kerja dan variabel beban kerja terhadap variabel stres kerja pada tenaga kerja di PT Pertamina TBBM Bitung (Manabung, 2018).

Penelitian selanjutnya dilakukan Lariwu, dkk., ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang IGD dan ICU RSUD GMIM Bethesda Tomohon, penelitian menggunakan metode *total sampling* dengan responden sebanyak 33 orang. Pada hasil uji statistik didapatkan bahwa paling banyak responden mengalami capaian beban kerja dan stres kerja “sedang”

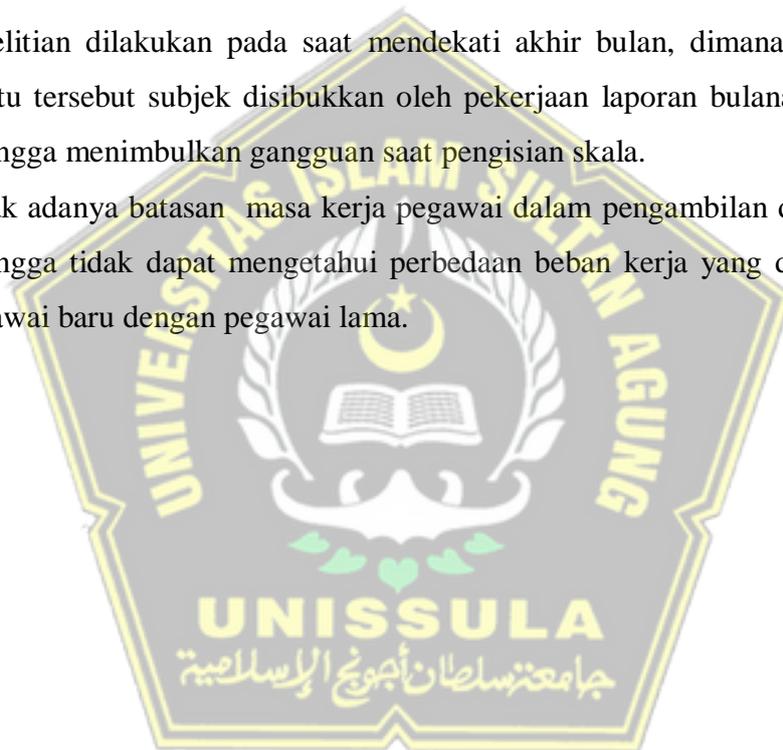
sebanyak 48,5% untuk beban kerja dan 78,8% untuk stres kerja. Hal ini menyimpulkan semakin tinggi beban kerja semakin tinggi tingkat stress kerja perawat. (Lariwu, 2017).



### **G. Kelemahan Penelitian**

Adapun kelemahan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini yang berpotensi dalam memberikan pengaruh hasil dari penelitian adalah :

1. Jumlah sampel untuk diteliti terbatas karena hanya berjumlah 90 orang, hal tersebut dikarenakan adanya kebijakan dalam perusahaan mengenai rotasi pegawai yang meliputi mutasi, promosi, maupun demosi ke luar daerah dan mendapat jabatan baru. Hal tersebut menyebabkan jumlah data dalam penelitian berubah-ubah.
2. Penelitian dilakukan pada saat mendekati akhir bulan, dimana dalam kurun waktu tersebut subjek disibukkan oleh pekerjaan laporan bulanan perusahaan sehingga menimbulkan gangguan saat pengisian skala.
3. Tidak adanya batasan masa kerja pegawai dalam pengambilan data penelitian sehingga tidak dapat mengetahui perbedaan beban kerja yang dimiliki antara pegawai baru dengan pegawai lama.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian yang diperoleh adalah adanya hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pegawai PT Bandha Ghara Reksa Divre Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat beban kerja yang tinggi pada pegawai maka akan terjadi stres kerja yang tinggi pula yang dialami pegawai. Sebaliknya, apabila terdapat beban kerja yang rendah pada pegawai maka akan terjadi stres kerja yang rendah pula yang dialami pegawai.

#### **B. Saran**

Saran yang diajukan oleh peneliti antara lain:

1. Bagi Pegawai PT Bandha Ghara Reksa Divre Semarang

Para pegawai diharapkan tetap menjaga kondisi beban kerja yang seimbang dengan kemampuan, sehingga tidak mengganggu aktivitas dan produktivitas pekerjaan dan meminimalisir terjadinya stres kerja pada pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat melihat kelemahan dalam penelitian ini dan bisa melakukan penelitian kembali tentang stres kerja dengan mengaitkan variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, jaminan sosial, konflik kerja dan sebagainya. Di sisi lain, mampu untuk melaksanakan penelitian tentang stres kerja dengan mengambil cakupan penelitian lebih generalis serta memperbanyak total subjek sehingga selanjutnya untuk menjadi pembeda atas penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha., Sanim, B., Sinaga, B, M. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk cabang krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*,6, 35-44.
- Aliftitah, Sugesti., Mumpuningtias, Elyk, D., Muttaqin, Imam (2016). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang icu rsud dr. H. Moh. Anwar sumenep. *Jurnal Kesehatan "Wiraraja Medika"*, 8, 34-42.
- Anita, Julia., Aziz, Nasir., Yunus, Mukhlis. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh. *Jurnal Manajemen* , 67-77.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, Gusti, Y., dkk. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Aulia. (2016). Stres kerja dan kinerja : meta analisis. *Humanitas*, 95-111.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar psikometri (Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cahyani, Lisa, G., Kustriyani, Menik., Mariyati. (2019). Gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Ners Widya Husada*, 6, 97 - 102.
- Company, B. D. (2020, October 10). *BGR Logistics*. Retrieved from BGR Logistics: <https://www.bgrlogistics.id/id/about/sejarah>
- Dewi, I, G, A, A, D., Wibawa, I, M, A. (2016). Pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stres kerja pada kantor sekretariat daerah kota denpasar . *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 4865-4891
- Febriana, Silvia, K,T. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1, 28-32.
- Firdiansyah., Barsasella, Diana., Vestabilivy, E. (2017). Hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di unit rawat inap rsud budi asih jakarta timur. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4, 34-52.
- Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload and situational awarness measure* . USA: CRC Press Taylor & Fancis Group .

- Haryanti., Aini, F., Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di instalasi gawat darurat rsud kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan* , 1, 48-56.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia, cetakan ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husodo, Tri, W., dkk. Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja (studi pada pegawai pt phoenix agung pratama). *VOLATILITAS*, 1, 1-16.
- Issom, Fitri, L., Aprilia, F. (2019). Pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja pada pengajar muda di gerakan indonesia mengajar. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8, 1-11.
- Kusnadi, Miqdad, A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen universitas x . *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3, 1-15.
- Kusuma, Aster,A., Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 375-386.
- Kusumajati, Dian, A. (2010). Stres kerja karyawan. *Humaniora*, 1, 792-800.
- Laelasari, Eva L. M. (2016). Faktor kondisi pekerjaan yang mempengaruhi stress kerja pada pegawai negeri sipil di badan litbang kesehatan, kementerian kesehatan. *Jurnal Ekologi Kesehatan*, 15, 127 - 139.
- Lariwu, Marlin., Kiling, Maykel, A., Rumagit, Selvie, S.(2017). Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang igd dan icu rsu gmim bethesda tomohon. *Buletin Sariputra*, 7, 45-50.
- Maharani, Rahmi., Budianto, Apri. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3, 327-332.
- Manabung, Apriliani ,R., L., F. (2018). Hubungan antara masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. pertamina tbbm bitung . *Jurnal KESMAS*, 7, 1-10.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nazila., Yuliana. (2019). Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai badan pengawasan keuangan dan pembangunan perwakilan provinsi aceh. *Semdi Unaya*, 3, 273-282.
- Novita, Dian, W., Yona, Mira., Hadi, Moch, A. 2020. Pengaruh komitmen, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt matahari departemen store. *Jurnal Equilibiria*, 7, 1-9.

- Oktariani, Najima., Ruwanti, Sri., Munthe, Inge, L, S. (2019). Pengaruh ukuran perusahaan dan current ratio terhadap stuktur modal dengan return on asset sebagai variabel intervening pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2015-2017. *Jurusan Akuntansi*, 1-20.
- R. Supomo, E. N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Refiany, Petriana. (2019). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru SMA negeri 1 pekanbaru*. Riau: UIN SUSKA RIAU.
- Rizky, Denizia., Afrianty, T,W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening (studi pada dinas sosial provinsi jawa timur surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61, 47-53.
- Sari, Ike, P., Rayni. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di rsi nashrul ummah lamongan. *Hospital Majapahit*, 12, 9-17.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (edisi kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiharjo, Joko, R., Aldata, Friska. (2018). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4, 128-137.
- Suryabrata, S. (2000). *Pengembangan alat ukur psikologi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Syamsu, Nadya, N., dkk.(2019). Bagaimanakah konflik peran dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5, 1 - 13.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja* . Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wahyudi, Kukuh, Y., Hadi, C.(2017). Hubungan antara work-family conflict dengan stres kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6, 1-10.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wulandari, Minda, T. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja melalui dukungan sosial sebagai variabel intervening (studi pada kepolisian sektor depok barat). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1, 181-194.



# LAMPIRAN



## LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN

A – 1 Skala Stres Kerja

A – 2 Skala Beban Kerja



## SKALA PENELITIAN



**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**  
**SEMARANG**  
**2021**

## KATA PENGANTAR

*Assalammu'alaikum Wr Wb*

Salam Hormat

Perkenalkan saya Khaviv Priaji Mahasiswa S1 dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) semester tingkat akhir yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir. Pada penelitian ini kriteria responden yang diperlukan yakni pegawai PKWTT PT Bandha Ghara Reksa / BGR Logistics Divre Semarang yang berada di unit kerja Gudang wilayah Divre Semarang dan tingkat Staff di Divre Semarang. Segala data yang saya dapatkan dari jawaban Bapak/Ibu akan terjamin kerahasiannya.

Berhubungan dengan hal tersebut, saya meminta untuk kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Tidak ada jawaban benar dan salah, oleh karena itu dimohon untuk menjawab dengan kondisi Bapak/Ibu dengan sebenar-benarnya.

Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Semoga kebaikan Bapak/Ibu dibalas oleh Allah SWT dan selalu dalam lindungan-Nya. Amiin.

*Wassalammu'alikum Wr Wb*

Hormat Saya,

Peneliti

**IDENTITAS PRIBADI**

**Nama (Inisial)** :  
**Jenis Kelamin** : Laki-laki/Perempuan\*  
**Unit Kerja** : Gudang / Kantor Divre Semarang\*  
**Jabatan** : Lead Warehouse/ Warehouse Administrator/  
 Checker /Staff\*  
**Status Pegawai** : PKWTT

\*Coret yang tidak perlu

**PETUNJUK PENGISIAN**

Skala penelitian ini terdiri dari II skala yang berbeda masing-masing memiliki pernyataan terkait Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pegawai PT. Bandha Ghara Reksa Divre Semarang. Berikut merupakan petunjuk pengerjaan skala.

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Saudara/i diminta untuk memberikan jawaban terhadap pernyataan tersebut sesuai atau tidak dengan diri saudara/i saat berada di PT. Bandha Ghara Reksa Divre Semarang. Saudar/i bisa **memilih/mengisi** pada jawaban yang tersedia, yaitu

**STS** : Sangat Tidak Sesuai

**TS** : Tidak Sesuai

**S** : Sesuai

**SS** : Sangat Sesuai

**Contoh Pengisian Yang Benar**

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya saat ini merupakan anggota aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa.			●	

**Contoh Pengisian Jika Salah/Ingin Mengganti Jawaban**

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya juga merupakan anggota aktif di organisasi fakultas	●		○	

**SELAMAT MENGERJAKAN**

### A – 1 Skala Stres Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat saya sakit kepala				
2.	Saya jarang merasa sakit kepala saat bekerja				
3.	Saya memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja di tempat kerja				
4.	Saya lupa dengan pekerjaan yang akan saya kerjakan selanjutnya				
5.	Saya dapat mengendalikan emosi dengan baik saat sedang bekerja				
6.	Saat bekerja saya lebih suka berbicara dengan cepat				
7.	Saya selalu hadir tepat waktu di setiap jam masuk kerja				
8.	Saya merasa letih ketika harus bekerja lembur				
9.	Saya berusaha berhubungan baik dengan rekan kerja				
10.	Saya selalu makan berlebih saat menghadapi banyak masalah dalam pekerjaan				
11.	Pernafasan saya tetap terasa normal meskipun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan				
12.	Saya sering berselisih pendapat dengan rekan kerja di tempat kerja				

13.	Saya merasa otot leher, bahu dan punggung kaku setelah selesai bekerja				
14.	Saya mudah cemas jika pekerjaan saya belum selesai				
15.	Saya selalu mengikuti kegiatan yang diadakan oleh kantor				
16.	Saya sangat menanti waktu libur kerja untuk beristirahat				
17.	Saya tetap bugar meskipun telah bekerja seharian				
18.	Saya merasa bersemangat saat bekerja				
19.	Saya merasa bosan saat melakukan pekerjaan sehari-hari				
20.	Saya puas dengan hasil kerja yang saya lakukan				
21.	Saya merasa kurang semangat melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan				
22.	Saya tetap menjaga kesehatan meskipun sibuk bekerja				
23.	Saya menjadi mudah marah ketika pekerjaan kurang sesuai dengan yang saya harapkan				
24.	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang berat				
25.	Detak jantung saya terasa normal meskipun banyak pekerjaan				
26.	Saya merasa cemas saat atasan memeriksa hasil kerja saya				

27.	Saya melakukan pekerjaan yang menumpuk dengan senang hati				
28.	Otot kaki saya terasa tegang jika sedang banyak pekerjaan				
29.	Saya tetap tenang meskipun ada pekerjaan saya yang bermasalah				
30.	Mulut dan kerongkongan saya terasa kering ketika harus bekerja di luar ruangan yang sangat panas				
31.	Saya nyaman saat melakukan pekerjaan di tempat kerja				
32.	Pola tidur saya tetap terjaga meskipun banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan				
33.	Saya selalu melampirkan dengan merokok saat ada masalah dalam pekerjaan				
34.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu				
35.	Saya merasa tenang ketika ada pekerjaan saya yang bermasalah				
36.	Nafsu makan saya tetap terjaga meski banyak pekerjaan yang belum selesai				

**A – 2 Skala Beban Kerja**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan membuat saya merasa terbebani				
2.	Saya merasa gelisah ketika pekerjaan belum selesai sesuai target yang ditentukan				
3.	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat				
4.	Target kerja yang harus saya lakukan kurang sesuai dengan rentang waktu yang seharusnya				
5.	Kritikan terhadap pekerjaan saya membuat konsentrasi saya terganggu				
6.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang menumpuk di tempat kerja				
7.	Saya kecewa ketika pekerjaan saya kurang mendapat penghargaan dari atasan				
8.	Saya dapat mengatasi masalah yang ada dalam pekerjaan				
9.	Dalam bekerja saya sering lupa terhadap apa yang saya kerjakan				
10.	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja yang kurang				
11.	Saat bekerja saya memiliki waktu luang untuk bersantai				

12.	Jam kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan				
13.	Saya merasa lelah saat pekerjaan menumpuk di tempat kerja				
14.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan				
15.	Banyaknya pekerjaan yang harus saya lakukan, sehingga mengurangi konsentrasi saya				
16.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja				
17.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun diberi tugas tambahan				
18.	Jumlah target yang harus saya selesaikan dengan waktu kerja yang sedikit membuat saya gelisah				
19.	Dalam bekerja saya dapat mengingat pada sesuatu yang saya kerjakan				
20.	Menurut saya pekerjaan yang diberikan menguras tenaga				
21.	Saya dapat mengambil keputusan dalam bekerja				
22.	Daya tahan tubuh saya kuat walaupun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan				
23.	Saya takut jika ada kesalahan dalam pekerjaan yang saya lakukan				
24.	Waktu yang diberikan tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang saya lakukan				

## LAMPIRAN B TABULASI DATA SKALA

**B – 1 Tabulasi Skala Stres Kerja**

**B – 2 Tabulasi Skala Beban Kerja**



### B – 1 Tabulasi Skala Stres Kerja

No	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36	
1	4	3	1	2	1	4	4	4	2	3	4	3	4	2	2	4	1	1	4	4	1	2	2	4	4	3	1	1	1	1	4	1	3	4	3	1	
2	4	1	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	1	1	2	1	1	1	2	4	1	1	1	2	1	1	3	3	2	4	4	3	2	
3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2
4	2	1	1	1	2	2	4	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
5	3	3	2	2	2	2	4	3	1	1	3	2	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	4	2	1	2	2	3	2	
6	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	
7	3	3	2	2	2	3	4	3	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	
8	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	
9	4	1	1	2	1	3	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	
10	2	3	1	2	1	2	4	2	1	2	1	2	2	4	1	4	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	
11	4	3	1	2	3	1	3	1	1	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	1	2	1	4	2	2	2	4	3	1	3	3	2	2	1	3	3	
12	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	
13	2	1	1	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	4	1	4	1	1	2	1	4	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
14	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	1	2	2	3	
15	3	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	

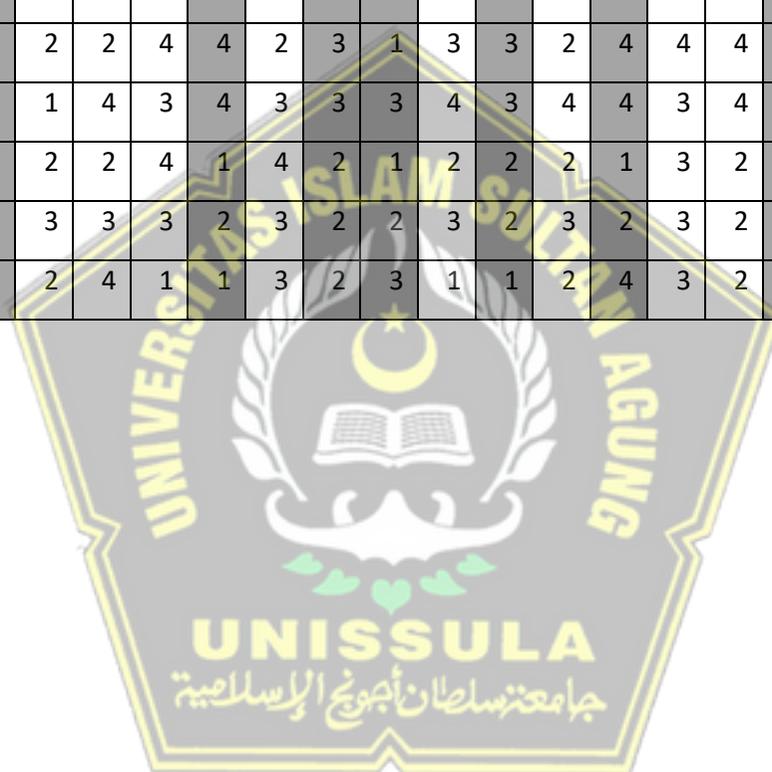
16	2	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
17	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
18	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
19	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
20	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	
21	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
22	3	2	1	2	1	4	4	2	1	4	1	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	4	2	3	2	
23	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3
25	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2
26	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	4	3	
27	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	1	3	3	
28	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	1	3	3	
29	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
30	4	3	2	1	3	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3	1	2	1	2	1	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	
31	3	2	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
32	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	

33	2	2	1	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	4	3				
34	2	2	1	1	1	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	4	1	2	3	2	3	1			
35	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2				
36	4	2	2	2	1	4	4	4	1	1	2	1	4	2	2	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	1	1	1	2	2	2		
37	3	3	1	2	2	2	4	3	1	4	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	4	2	1	2	2	1	1
38	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
39	2	1	1	3	1	3	4	4	1	2	2	1	2	4	1	4	3	2	2	1	2	1	2	4	1	4	3	4	4	4	2	1	4	3	3	1
40	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2
41	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
42	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
43	1	3	3	1	1	2	4	1	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	2
44	3	4	4	1	4	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	
45	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	
46	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3		
47	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	
48	2	4	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2	2	4	4	2	2	2	1	1	2	1	4	1	4	1	4	4	2	1	2	2	4	4
49	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	

50	2	2	1	1	1	3	4	2	1	1	2	2	3	3	2	4	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	4	2	1	1	1	1	1	1	4	2	
51	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
52	2	3	1	2	2	3	4	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3			
53	3	2	1	1	2	3	4	3	1	3	2	2	3	3	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	4	2	3	3	2	3	3	1	3	2	
54	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	
55	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	
56	2	1	2	2	1	2	4	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
57	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	
58	3	3	2	2	1	3	4	3	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	1	
59	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	
60	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
61	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	4	2	3	2	1	1	2	3	1	3	1	2	1	1	1	3	3	2	1	1	1	4	1	
62	4	4	1	4	4	3	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	4	4	4	
63	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
64	4	2	1	1	3	4	4	2	1	1	2	3	4	2	1	4	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	1	4	4	1	3	3	
65	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	
66	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	

67	3	3	1	2	1	2	4	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	1	3	1	
68	3	1	1	2	1	3	4	3	1	2	1	1	4	3	2	4	2	1	3	1	3	1	3	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	2	2	
69	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	3	1	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	2	
70	1	1	1	1	1	3	4	2	1	1	1	2	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	2	1	1	1	1	4	1	
71	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	
72	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	
73	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	
74	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	
75	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
76	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	3	4	1	1	2	1	3	3	3	4	2	4	1	1	3	3	4	4	2	1	2	1	1	1	1	
79	2	1	4	4	2	2	4	1	1	3	4	2	4	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	1	1	2	3	4	4	4	4	1	1	2	2	1
80	3	2	1	2	3	4	2	3	2	4	3	1	2	2	1	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	1	
81	3	2	1	2	2	1	3	4	3	3	1	2	3	1	2	4	4	3	1	2	4	2	3	2	2	4	3	1	1	3	1	2	2	1	3	2	
82	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	
83	1	3	1	2	3	3	2	4	3	4	4	4	2	3	4	2	1	4	4	2	4	3	1	4	2	2	3	4	3	4	4	1	3	4	2	1	

84	2	1	3	1	2	3	4	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	1	4	2
85	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1
86	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	1	2	2	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	3	1	3	4	3	1	4	3	1	3	4	4
87	3	2	2	3	4	4	1	4	2	1	1	1	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	1	4
88	2	3	1	2	1	2	4	3	1	2	2	2	2	4	1	4	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	1	2	3	4
89	3	2	2	2	2	3	4	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2
90	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	1	1	3	2	3	1	1	2	4	3	2	1	1	3	4	3	4	3	2	4	4	1	2







47	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3
48	1	2	4	2	2	4	2	4	1	3	3	3	3	4	2	1	2	1	1	2	1	3	2	2
49	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
50	1	3	1	3	3	4	4	1	1	3	4	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3
51	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	
52	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
53	3	3	2	3	3	2	4	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2
54	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
55	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
56	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
57	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
58	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
59	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
61	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3
62	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
64	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3
65	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4
66	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1
67	2	4	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3
68	3	4	1	4	2	1	4	1	2	2	1	1	4	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3
69	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
70	1	4	3	1	4	4	4	1	1	1	4	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2
71	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

72	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
73	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
74	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
75	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
78	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	2	1	1	2	1	4	2
79	4	2	4	4	2	1	2	2	4	4	4	1	2	4	3	1	4	3	1	3	2	3	4
80	2	3	1	4	3	1	3	1	4	3	2	1	4	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2
81	4	3	3	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	4	3	1	3	3	4	3	4	2	1
82	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
83	1	4	2	2	4	2	1	1	3	2	1	4	3	1	2	2	3	4	4	4	2	3	2
84	2	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2
85	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2
86	4	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2
87	4	1	2	3	2	1	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	1	4	3
88	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	1	1	4	2	3	1	1	2
89	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	4	2	3	2
90	2	3	1	1	2	1	3	4	3	2	1	3	4	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2

## **LAMPIRAN C UJI DAYA BEDA AITEM DAN RELIABILITAS**

**C – 1 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Stres Kerja**

**C – 2 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Beban Kerja**



### C – 1 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Stres Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	90	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.840	36

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.86	106.754	.395	.	.834
VAR00002	80.18	108.485	.314	.	.837
VAR00003	80.70	110.572	.206	.	.840
VAR00004	80.42	105.325	.563	.	.830
VAR00005	80.39	105.072	.548	.	.830
VAR00006	79.83	109.264	.276	.	.838
VAR00007	79.09	116.464	-.192	.	.849
VAR00008	79.82	106.350	.439	.	.833
VAR00009	80.74	108.013	.385	.	.835
VAR00010	80.20	108.252	.287	.	.838
VAR00011	80.33	108.404	.351	.	.836
VAR00012	80.26	108.260	.384	.	.835
VAR00013	79.81	105.526	.472	.	.832
VAR00014	79.64	113.378	.010	.	.845
VAR00015	80.31	106.352	.484	.	.832
VAR00016	79.20	113.555	.007	.	.844
VAR00017	80.16	107.976	.358	.	.836
VAR00018	80.51	106.455	.532	.	.832
VAR00019	80.30	106.392	.500	.	.832

VAR00020	80.47	109.712	.269	.	.838
VAR00021	80.24	108.456	.330	.	.836
VAR00022	80.59	104.986	.537	.	.830
VAR00023	79.96	107.841	.368	.	.835
VAR00024	80.14	103.878	.578	.	.829
VAR00025	80.26	108.799	.345	.	.836
VAR00026	80.10	111.821	.110	.	.842
VAR00027	80.09	112.621	.062	.	.843
VAR00028	79.96	105.099	.506	.	.831
VAR00029	79.99	111.090	.138	.	.842
VAR00030	79.47	109.420	.261	.	.838
VAR00031	80.41	106.514	.486	.	.832
VAR00032	80.27	108.378	.332	.	.836
VAR00033	80.01	105.022	.401	.	.834
VAR00034	80.34	104.745	.560	.	.830
VAR00035	79.73	114.557	-.062	.	.848
VAR00036	80.22	108.310	.312	.	.837

### Reliabilitas Skala Stres Kerja (Setelah Aitem Gugur)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	90	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.878	24

## C – 2 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Beban Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	90	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.752	.750	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	53.29	37.399	.508	.	.727
VAR00002	52.81	43.301	-.086	.	.763
VAR00003	53.42	39.842	.278	.	.745
VAR00004	53.13	40.881	.159	.	.753
VAR00005	53.41	39.256	.352	.	.740
VAR00006	53.58	40.696	.163	.	.753
VAR00007	53.10	40.540	.160	.	.754
VAR00008	53.86	38.417	.440	.	.733
VAR00009	53.53	37.330	.539	.	.726
VAR00010	53.31	38.441	.505	.	.731
VAR00011	53.11	41.988	.036	.	.762
VAR00012	53.80	40.162	.279	.	.744
VAR00013	53.09	40.284	.259	.	.746
VAR00014	53.66	38.992	.389	.	.737
VAR00015	53.29	37.264	.605	.	.722
VAR00016	53.84	39.504	.387	.	.738
VAR00017	53.73	39.479	.454	.	.736
VAR00018	53.23	40.406	.217	.	.749
VAR00019	53.77	40.428	.261	.	.746

VAR00020	53.41	39.481	.395	.	.738
VAR00021	53.97	43.358	-.093	.	.764
VAR00022	53.58	37.528	.530	.	.727
VAR00023	53.64	41.647	.097	.	.756
VAR00024	53.32	41.030	.161	.	.752

### Reliabilitas Skala Beban Kerja (Setelah Aitem Gugur)

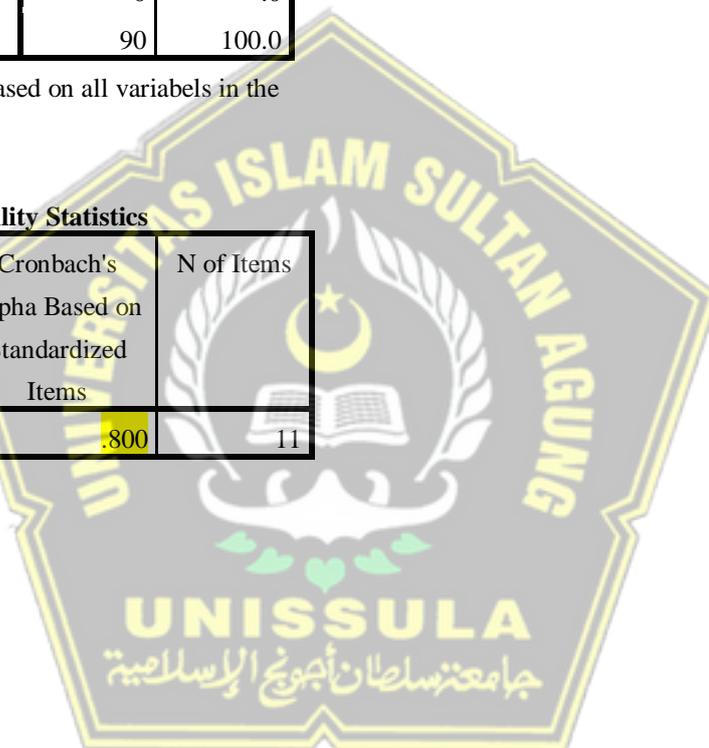
#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	90	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.802	.800	11



## LAMPIRAN D SKALA PENELITIAN SETELAH AITEM GUGUR

**D – 1 Skala Stres Kerja Setelah Aitem Gugur**

**D – 2 Skala Beban Kerja Setelah Aitem Gugur**



# SKALA PENELITIAN



**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**  
**SEMARANG**  
**2021**

## KATA PENGANTAR

*Assalammu'alaikum Wr Wb*

Salam Hormat

Perkenalkan saya Khaviv Priaji Mahasiswa S1 dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) semester tingkat akhir yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir. Pada penelitian ini kriteria responden yang diperlukan yakni pegawai PKWTT PT Bandha Ghara Reksa / BGR Logistics Divre Semarang yang berada di unit kerja Gudang wilayah Divre Semarang dan tingkat Staff di Divre Semarang. Segala data yang saya dapatkan dari jawaban Bapak/Ibu akan terjamin kerahasiannya.

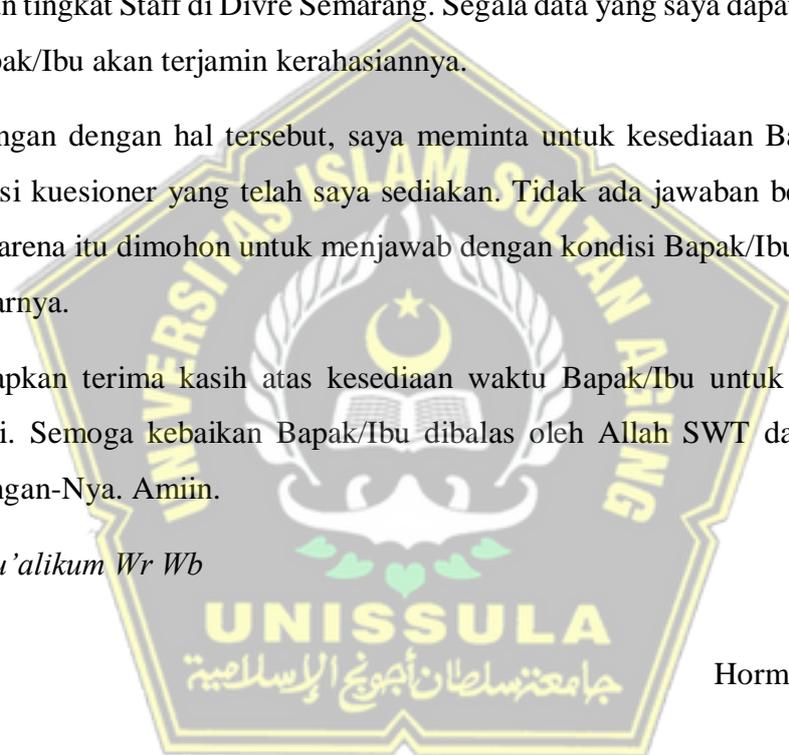
Berhubungan dengan hal tersebut, saya meminta untuk kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Tidak ada jawaban benar dan salah, oleh karena itu dimohon untuk menjawab dengan kondisi Bapak/Ibu dengan sebenar-benarnya.

Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Semoga kebaikan Bapak/Ibu dibalas oleh Allah SWT dan selalu dalam lindungan-Nya. Amiin.

*Wassalammu'alikum Wr Wb*

Hormat Saya,

Peneliti



**IDENTITAS PRIBADI**

**Nama (Inisial)** :  
**Jenis Kelamin** : Laki-laki/Perempuan\*  
**Unit Kerja** : Gudang / Kantor Divre Semarang\*  
**Jabatan** : Lead Warehouse/ Warehouse Administrator/  
 Checker /Staff\*  
**Status Pegawai** : PKWTT

\*Coret yang tidak perlu

**PETUNJUK PENGISIAN**

Skala penelitian ini terdiri dari II skala yang berbeda masing-masing memiliki pernyataan terkait Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pegawai PT. Bandha Ghara Reksa Divre Semarang. Berikut merupakan petunjuk pengerjaan skala.

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Saudara/i diminta untuk memberikan jawaban terhadap pernyataan tersebut sesuai atau tidak dengan diri saudara/i saat berada di PT. Bandha Ghara Reksa Divre Semarang. Saudar/i bisa **memilih/mengisi** pada jawaban yang tersedia, yaitu

**STS** : Sangat Tidak Sesuai

**TS** : Tidak Sesuai

**S** : Sesuai

**SS** : Sangat Sesuai

**Contoh Pengisian Yang Benar**

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya saat ini merupakan anggota aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa.			●	

**Contoh Pengisian Jika Salah/Ingin Mengganti Jawaban**

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya juga merupakan anggota aktif di organisasi fakultas	●		○	

**SELAMAT MENGERJAKAN**

**D – 1 Skala Stres Kerja Setelah Aitem Gugur**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu membuat saya sakit kepala				
2.	Saya jarang merasa sakit kepala saat bekerja				
3.	Saya lupa dengan pekerjaan yang akan saya kerjakan selanjutnya				
4.	Saya dapat mengendalikan emosi dengan baik saat sedang bekerja				
5.	Saya merasa letih ketika harus bekerja lembur				
6.	Saya berusaha berhubungan baik dengan rekan kerja				
7.	Pernafasan saya tetap terasa normal meskipun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan				
8.	Saya sering berselisih pendapat dengan rekan kerja di tempat kerja				
9.	Saya merasa otot leher, bahu dan punggung kaku setelah selesai bekerja				
10.	Saya selalu mengikuti kegiatan yang diadakan oleh kantor				
11.	Saya tetap bugar meskipun telah bekerja seharian				
12.	Saya merasa bersemangat saat bekerja				
13.	Saya merasa bosan saat melakukan pekerjaan sehari-hari				

14.	Saya merasa kurang semangat melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan				
15.	Saya tetap menjaga kesehatan meskipun sibuk bekerja				
16.	Saya menjadi mudah marah ketika pekerjaan kurang sesuai dengan yang saya harapkan				
17.	Dada saya terasa nyeri saat mengerjakan tugas yang berat				
18.	Detak jantung saya terasa normal meskipun banyak pekerjaan				
19.	Otot kaki saya terasa tegang jika sedang banyak pekerjaan				
20.	Saya nyaman saat melakukan pekerjaan di tempat kerja				
21.	Pola tidur saya tetap terjaga meskipun banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan				
22.	Saya selalu melampiaskan dengan merokok saat ada masalah dalam pekerjaan				
23.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu				
24.	Nafsu makan saya tetap terjaga meski banyak pekerjaan yang belum selesai				

**D – 2 Skala Stres Beban Setelah Aitem Gugur**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Banyak pekerjaan yang harus diselesaikan membuat saya merasa terbebani				
2.	Kritikan terhadap pekerjaan saya membuat konsentrasi saya terganggu				
3.	Saya dapat mengatasi masalah yang ada dalam pekerjaan				
4.	Dalam bekerja saya sering lupa terhadap apa yang saya kerjakan				
5.	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja yang kurang				
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan				
7.	Banyaknya pekerjaan yang harus saya lakukan, sehingga mengurangi konsentrasi saya				
8.	Saya dapat menikmati pekerjaan yang saya lakukan di tempat kerja				
9.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun diberi tugas tambahan				
10.	Menurut saya pekerjaan yang diberikan menguras tenaga				
11.	Daya tahan tubuh saya kuat walaupun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan				

## LAMPIRAN E TABULASI DATA SKALA PENELITIAN

**E – 1 Tabulasi Data Skala Stres Kerja Setelah Aitem Gugur**

**E – 2 Tabulasi Data Skala Beban Kerja Setelah Aitem Gugur**



**E – 1 Tabulasi Data Skala Stres Kerja Setelah Aitem Gugur**

No	i1	i2	i3 (4)	i4 (5)	i5 (8)	i6 (9)	i7 (11)	i8 (12)	i9 (13)	i10 (15)	i11 (17)	i12 (18)	i13 (19)	i14 (21)	i15 (22)	i16 (23)	i17 (24)	i18 (25)	i19 (28)	i20 (31)	i21 (32)	i22 (33)	i23 (34)	i24 (36)
1	4	3	2	1	4	2	4	3	4	2	1	1	4	1	2	2	4	4	1	4	1	3	4	1
2	4	1	2	4	3	4	4	3	4	3	1	2	1	1	2	4	1	1	1	3	2	4	4	2
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
4	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2
6	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
7	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2
8	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3
9	4	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2
10	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
11	4	3	2	3	1	1	3	2	4	3	3	2	3	2	1	4	2	2	3	3	2	2	1	3
12	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2
13	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2
14	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	1	2	3
15	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2
16	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
18	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
20	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2
21	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
22	3	2	2	1	2	1	1	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	4	2	2
23	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

24	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	
25	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
26	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	3
27	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3
28	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3
29	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
30	4	3	1	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1	4	3	3	3	2	2	4	3	3
31	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3
33	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3
34	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1
35	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
36	4	2	2	1	4	1	2	1	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2
37	3	3	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1
38	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
39	2	1	3	1	4	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	4	1	4	2	1	4	3	1
40	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
43	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2
44	3	4	1	4	4	2	2	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3
45	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
48	2	4	1	2	2	1	3	1	2	2	4	2	2	1	1	2	1	4	1	2	1	2	2	4
49	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2



76	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	2	2	2	2	4	2	2	3	4	1	1	3	3	4	2	4	1	1	4	1	2	1	1	1
79	2	1	4	2	1	1	4	2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	1	1	2	1
80	3	2	2	3	3	2	3	1	2	1	4	3	2	2	3	2	1	3	2	3	4	2	3	1
81	3	2	2	2	4	3	1	2	3	2	4	3	1	4	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2
82	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
83	1	3	2	3	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	3	1	4	2	4	4	1	3	4	1
84	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2
85	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1
86	4	3	3	3	3	3	1	2	2	4	3	1	3	2	4	4	4	3	4	4	3	1	3	4
87	3	2	3	4	4	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
88	2	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	4
89	3	2	2	2	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2
90	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	2	3	1	2	4	3	2	1	4	3	2	4	4	2





25	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2
26	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
27	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2
30	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
31	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
35	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
36	3	3	1	2	3	2	3	2	2	4	1
37	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2
38	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2
39	4	4	1	4	2	1	4	1	3	2	1
40	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2
44	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
47	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
48	1	2	4	1	3	4	2	1	2	2	3
49	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
50	1	3	1	1	3	1	1	1	2	2	1



77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4
79	4	2	2	4	4	4	3	1	4	3	3	3
80	2	3	1	4	3	2	4	2	2	2	2	2
81	4	3	2	1	3	4	3	1	3	3	3	2
82	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2
83	1	4	1	3	2	1	2	2	3	4	3	3
84	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2
85	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
86	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1
87	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2	2	4
88	3	3	1	2	2	2	3	1	1	3	3	1
89	3	3	2	3	3	1	3	2	3	4	3	3
90	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2



## LAMPIRAN F ANALISIS DATA

**F – 1 Uji Normalitas**

**F – 2 Uji Linieritas**

**F – 3 Uji Hipotesis**



## F – 1 Uji Normalitas

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
Skala Stres Kerja	90	52.11	9.347	26	96	48.00	51.00	56.00
Skala. Beban Kerja	90	24.64	4.473	17	44	22.00	23.00	26.00

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Skala Stres Kerja	Skala. Beban Kerja
N		90	90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	52.11	24.64
	Std. Deviation	9.347	4.473
	Absolute	.148	.202
Most Extreme Differences	Positive	.145	.202
	Negative	-.148	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		1.402	1.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.039	.001

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

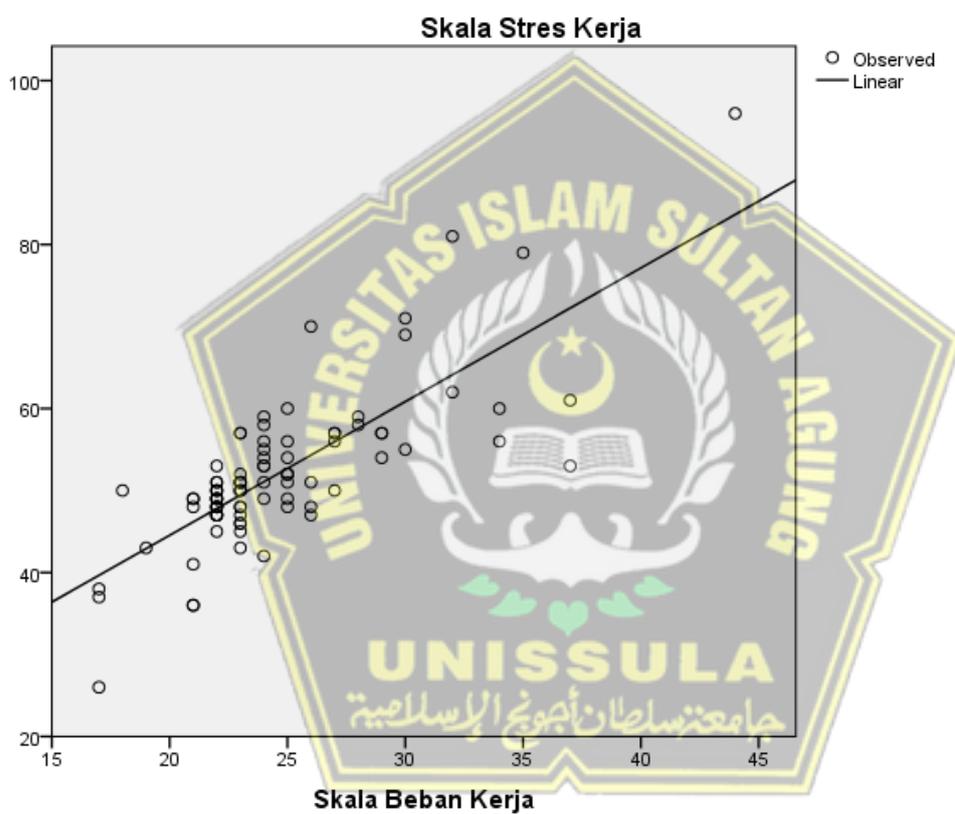
## F – 2 Uji Linieritas

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variabel: Skala.Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.609	136.804	1	88	.000	11.939	1.630

The independent variabel is Skala.X.

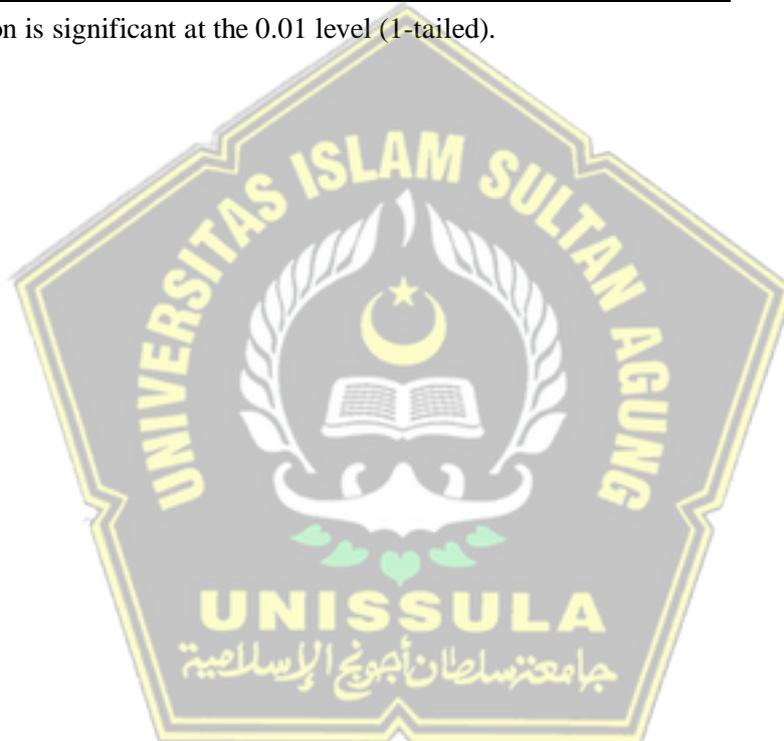


## F – 3 Uji Hipotesis

## Correlations

		Skala.Y	Skala.X
Spearman's rho	Skala.Y		
	Correlation Coefficient	1.000	.745**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	90	90
Skala.X	Correlation Coefficient	.745**	1.000
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).



## LAMPIRAN G SURAT KETERANGAN DAN DOKUMENTASI PENELITIAN

G – 1 Surat Keterangan

G – 2 Dokumentasi



## G – 1 Surat Keterangan



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG  
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)**

Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 Sal) Fax.(024) 6582455  
 email : informasi@unissula.ac.id web : www.unissula.ac.id

FAKULTAS PSIKOLOGI

Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

Nomor : 407/C.1/Psi-SA/IV/2021 Semarang, 12 Ramadhan 1442 H  
 Lampiran : - 24 April 2021 M  
 Hal : Permohonan Izin Try Out dan Penelitian

Kepada Yth. : Supervisor Business Support  
 PT. Bandha Ghara Rekxa (Persero)  
 Jl. Dr. Wahidin No. 85, Candisari  
 Semarang

Assalamualaikum wr. wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UNISSULA dengan hormat memohonkan izin untuk mahasiswa berikut :

Nama : Khaviv Priaji  
 Nim : 30701601894  
 Nomor Telepon/HP : 081539327112  
 Alamat : Jl. Mulawarman Utara no. 33, Bulusan Tembalang  
 Keperluan : Penyebaran google form penelitian  
 Judul/Tema : Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pegawai PT Bandha Ghara Rekxa (Persero) Divre Semarang.  
 Subyek/Data : Pegawai Operasional Gudang dan Staff Kantor  
 Dosen Pembimbing : Agustin Handayani, S.Psi, M.Si  
 Waktu Pelaksanaan : Selasa, 27 April 2021  
 Keterangan lainnya : Diajukan dalam rangka menyelesaikan skripsi

Demikian, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan  
 Wakil Dekan I  
 Fakultas Psikologi UNISSULA



Titin Suprihatin, S.Psi., M.Psi  
 NIK. 210700011

Nomor : 242/SMG/HR/V/2021  
 Lampiran :-  
 Perihal : Izin Try Out dan Penelitian

Kepada Yth. : Dekan Fakultas Psikologi  
 Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 407/C.1/Psi-SA/IV/2021 tanggal 24 April 2021 perihal sebagaimana tersebut di atas, dengan ini disampaikan bahwa kami memberikan Izin kepada :

No	Nama	NIM	Program Studi / Jurusan	Pelaksanaan
1.	Khaviv Priaji	30701601894	S1 Psikologi	27 - 30 April 2021

Untuk melakukan penyebaran skala penelitian dan pengambilan data di PT. Bhandha Ghara Reksa dalam rangka memenuhi tugas akhir mahasiswa dengan judul "HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PEGAWAI PT BANDHA GHARA REKSA (PERSERO) DIVRE SEMARANG".

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Semarang, 6 Mei 2021

  
**Andi Purnomo**  
 Spv. Business & Support

Head Office :  
 PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero)  
 Jl. Dr. Wahidin No. 85 Semarang-50253  
 Telp: (024) 8444183, Fax: (024) 8316901  
 www.bgrlogistics.id

@bgrlogistics

@bgrlogistics

BGR Logistics



G – 2 Dokumentasi

