

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA TERHADAP BEBAN KERJA
KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Disusun Oleh:

WASUKO GAYUH BAKHTIAR

(30701501772)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA TERHADAP BEBAN KERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Wasuko Gayuh Bakhtiar
30701501772

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

21 Febuari 2022

Semarang, 21 Febuari 2022

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung


Ruseno Arjanggal, S.Psi., M.A.

NIK. 210700010

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA TERHADAP BEBAN KERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

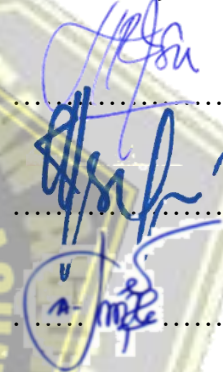
Wasuko Gayuh Bakhtiar
Nim: 30701501772

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 29 Maret 2022

Dewan Penguji

1. Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psikolog
2. Anisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 13 Juni 2022

Mengetahui



Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung

Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya, Wasuko Gayuh Bakhtiar dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

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

Semarang, 29 Maret 2022
Yang Menyatakan,


Wasuko Gayuh Bakhtiar
(30701501772)

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

– Q.S. Al Baqarah : 286

“Rasulullah bersabda : Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju Surga”

– HR. Muslim



PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Karya ini penulis persembahkan untuk dua orang yang selalu mendukung, memberikan semangat dan memberikan segalanya kepada penulis, tidak lain dan tidak bukan adalah kedua orang tua penulis yaitu Bapak Kardiyo dan Ibu Siti Khotijah. Terima kasih kepada bapak dan ibu atas limpahan do'a dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik, sabar dalam mendidik dan menyayangi.

Terima kasih kepada bapak dan ibu atas kasih sayang yang di berikan kepada penulis yang tidak mungkin dapat penulis balas sebagaimana dengan yang telah diberikan kepada penulis.

Mulai dengan karya ini dan seterusnya penulis akan berusaha membuat bangga bapak dan ibu.

Semoga senantiasa dapat membawa manfaat.



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat, hidayah dan ridho yang telah diberikan kepada penulis sehingga karya yang sederhana ini mampu penulis selesaikan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita selalu mendapatkan syafa'at dari beliau.

Penulis mengakui dalam proses penulisan ini banyak kendala dan rintangan yang datang, namun berkat bantuan, dukungan, dan motivasi yang di berikan oleh semua pihak secara moril maupun materil, semua hal yang terasa berat menjadi lebih ringan. Akhirnya dengan penuh kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ruseno Arjanggal, MA, Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasi untuk seluruh mahasiswa agar terus berprestasi
2. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si, selaku wali dosen dan dosen pembimbing di Fakultas Psikologi yang memberikan bimbingan, nasehat serta arahan selama proses perkuliahan di UNISSULA
3. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas seluruh dedikasinya dalam memberikan dukungan, ilmu dan pengetahuan kepada penulis untuk saat ini dan esok nanti.
4. Bapak dan Ibu tercinta, penulis mengucapkan banyak terimakasih untuk dua orang yang selalu mendukung memberikan semangat dan memberikan segalanya kepada penulis, tidak lain dan tidak bukan adalah kedua orang tua penulis yaitu Bapak Djoko Wijoso dan Ibu Akhwati. Terimakasih atas limpahan do'a dan kasih sayang sepanjang masa dan selalu memberikan dukungan dan motivasi.
5. Teman-teman Anak Kos Yusuf Squad, Komunitas Vespa SCIP (Scooters Independent Petarukan Pernalang), Markas Autoworks, yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan bagi penulis menyelesaikan penelitian.

6. Teman-teman seperjuangan di Semarang Bubun Tjoa, Wahurip, Agung Budiarto, dan khususnya angkatan 2015 Fakultas Psikologi UNISSULA.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik serta masukan dari berbagai pihak guna memperbaiki skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya bidang industri dan organisasi

Semarang, 29 Maret 2022

Wasuko Gayuh Bakhtiar
30701501772



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
1. Secara Teoritis	9
2. Secara Praktis	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Stres Kerja.....	10
1. Pengertian Stres Kerja	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	12
3. Aspek-aspek Stres Kerja.....	15
B. Beban Kerja	17
1. Pengertian Beban Kerja	17
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban kerja.....	18
3. Aspek-aspek Beban kerja	19

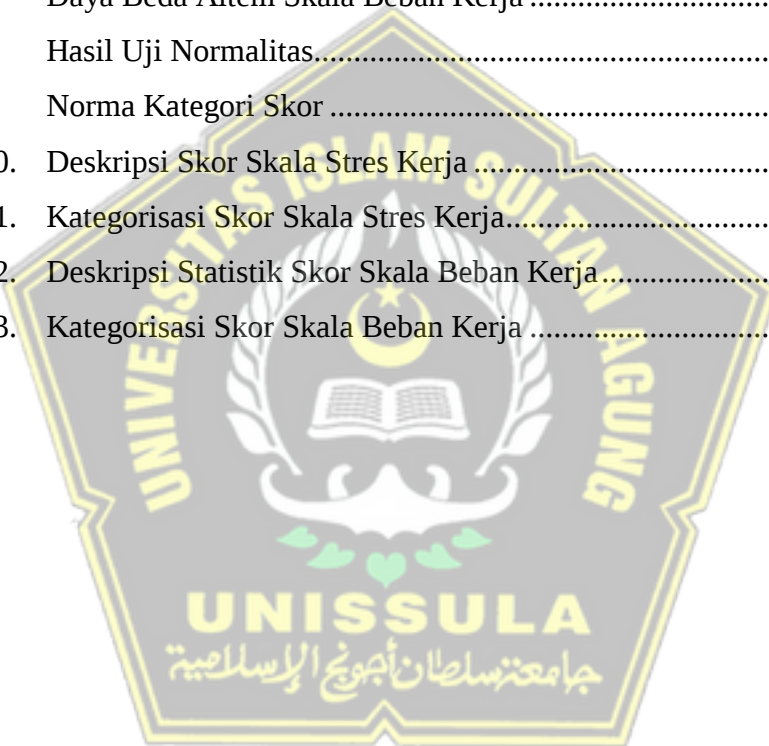
C.	Hubungan Antara Stres kerja dengan Beban kerja	21
D.	HIPOTESIS.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....		24
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
B.	Definisi Operasioanal.....	25
1.	Stres Kerja	25
2.	Beban Kerja	25
C.	Populasi, Sampel dan Pengambilan Sampel Penelitian	26
1.	Populasi	26
2.	Sampel	26
3.	Teknik <i>Sampling</i>	26
D.	Metode Pengumpulan Data.....	26
1.	Skala Stres Kerja	27
2.	Skala Beban Kerja	27
E.	Validitas, Uji Daya beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas	28
1.	Validitas.....	28
2.	Uji Daya beda Aitem	28
3.	Estimasi Reliabilitas	29
F.	Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN		31
A.	Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian	31
1.	Orientasi Kancan Penelitian	31
2.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	32
B.	Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	34
1.	Skala Stres Kerja	34
2.	Skala Beban Kerja	34
C.	Pelaksanaan Penelitian.....	35
D.	Analisa Data dan Hasil Penelitian.....	35
1.	Uji Asumsi.....	35
E.	Deskripsi Variabel Penelitian	37
1.	Deskripsi Data Skor Stres Kerja.....	37

2. Deskripsi Data Skor Beban Kerja.....	38
F. Pembahasan.....	39
G. Kelemahan-Kelemahan Penelitian.....	40
BAB V PENUTUP.....	41
A. Simpulan	41
B. Saran	41
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN.....	46



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	<i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja	27
Tabel 2.	<i>Blueprint</i> Skala Beban Kerja.....	28
Tabel 3.	Jadwal Kegiatan Penelitian	32
Tabel 4.	Distribusi aitem Skala Stres Kerja	33
Tabel 5.	Distribusi aitem Skala Beban Kerja	33
Tabel 6.	Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja	34
Tabel 7.	Daya Beda Aitem Skala Beban Kerja	35
Tabel 8.	Hasil Uji Normalitas.....	36
Tabel 9.	Norma Kategori Skor	37
Tabel 10.	Deskripsi Skor Skala Stres Kerja	38
Tabel 11.	Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja.....	38
Tabel 12.	Deskripsi Statistik Skor Skala Beban Kerja.....	38
Tabel 13.	Kategorisasi Skor Skala Beban Kerja	39



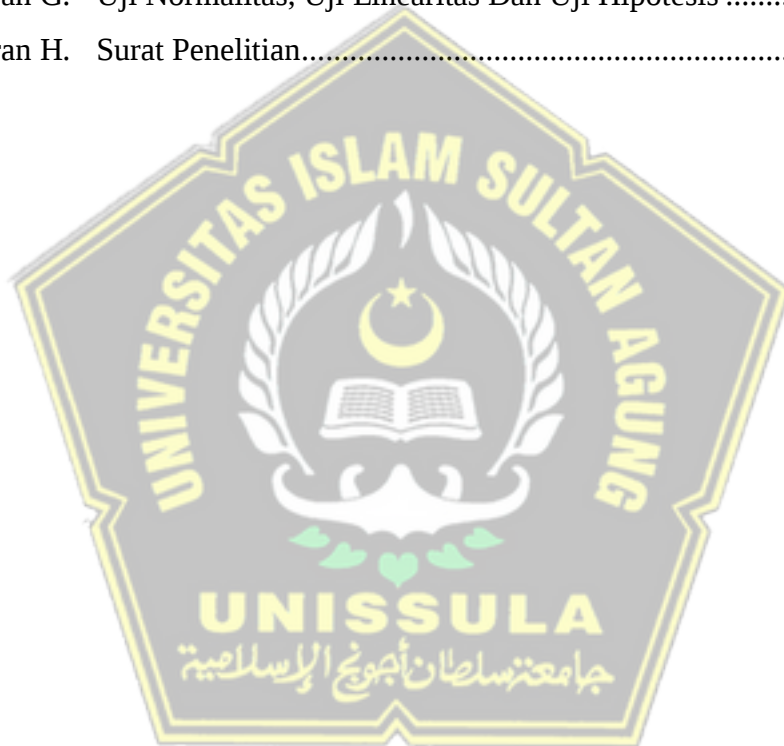
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja	38
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Beban Kerja.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Uji Coba.....	47
Lampiran B.	Tabulasi Data Skala Uji Coba	52
Lampiran C.	Uji Daya Beda Aitem Skala Uji Coba.....	57
Lampiran D.	Skala Penelitian	62
Lampiran E.	Tabulasi Data Skala Penelitian.....	67
Lampiran F.	Uji Daya Beda Aitem Skala Penelitian	72
Lampiran G.	Uji Normalitas, Uji Linearitas Dan Uji Hipotesis	77
Lampiran H.	Surat Penelitian.....	81



HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA TERHADAP BEBAN KERJA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN SEMARANG

Oleh:

Wasuko Gayuh Bakhtiar

Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung

Email: tiar1997@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara stres kerja dan beban kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Skala stres kerja dan skala beban kerja diberikan kepada 50 subjek penelitian yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang diambil menggunakan studi populasi. Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi skor skor $r_{xy} = 0,816$ dengan signifikansi $= 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara beban kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dengan sumbangan efektif variabel beban kerja terhadap stress kerja sebesar 66,6%. Maka dengan demikian menunjukkan bahwasanya ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi stres kerja dari karyawan tersebut, sebaliknya semakin rendah beban kerja dari karyawan maka semakin rendah pula stress kerja pada karyawan tersebut.

Kata kunci : stres kerja, beban kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND THE WORKLOAD
OF BPJS KETENAGAKERJAAN EMPLOYEES SEMARANG**

By.

Wasuko Gayuh Bakhtiar

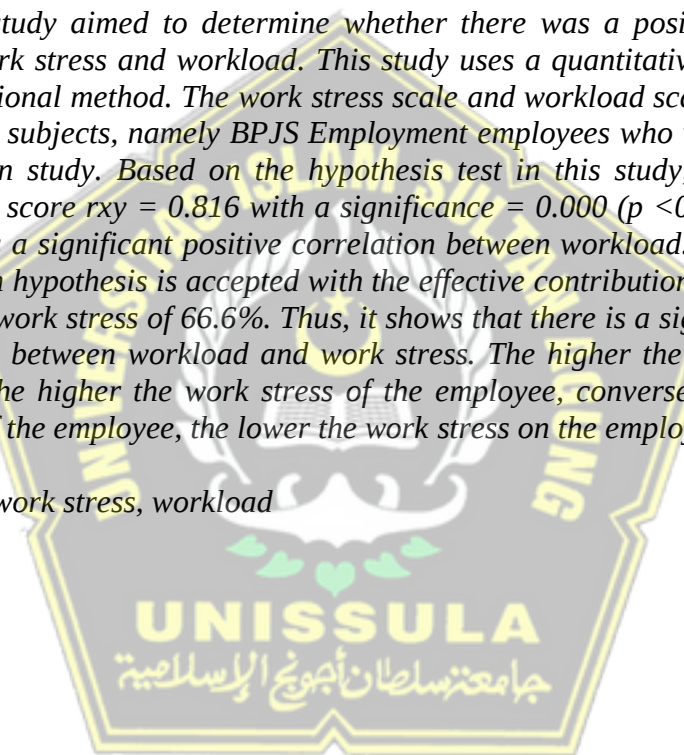
Psychology Faculty, Sultan Agung Islamic University

Email: tiar1997@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to determine whether there was a positive relationship between work stress and workload. This study uses a quantitative approach with the correlational method. The work stress scale and workload scale were given to 50 research subjects, namely BPJS Employment employees who were taken using a population study. Based on the hypothesis test in this study, the correlation value of the score $r_{xy} = 0.816$ with a significance = 0.000 ($p < 0.05$). This shows that there is a significant positive correlation between workload. This shows that the research hypothesis is accepted with the effective contribution of the workload variable to work stress of 66.6%. Thus, it shows that there is a significant positive relationship between workload and work stress. The higher the workload of the employee, the higher the work stress of the employee, conversely the lower the workload of the employee, the lower the work stress on the employee.

Keywords: work stress, workload



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini kehadiran perusahaan asuransi akan semakin dibutuhkan baik oleh perorangan maupun level korporasi, yang mana asuransi berfungsi sebagai sarana melindungi finansial dalam kehidupan rumah tangga, baik dalam menghadapi resiko seperti kematian, maupun resiko terhadap harta benda yang dimiliki (Darmawi, 2006). Tentu saja hal ini menjadi peluang emas bagi perusahaan asuransi, untuk dapat mengembangkan usahanya di era global saat ini.

Tidak ketinggalan bagi pemerintah, kebutuhan asuransi telah masuk kedalam monitor pemerintah khususnya asuransi untuk keselamatan kerja, untuk tenaga kerja di Indonesia. Pentingnya jaminan sosial terhadap masyarakat tenaga kerja tersebut, menyadarkan pemerintah untuk menerbitkan Undang-undang, yaitu Undang-undang No. 24 Tahun 2011 pada Pasal 14 yang berbunyi “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial” (Gunawan, 2018). Berdasar Undang-undang tersebut, pemerintah membentuk BPJS Ketenagakerjaan sebagai institusi yang memberikan Jaminan Sosial bagi Pekerja di Indonesia.

BPJS Ketenagakerjaan dibentuk dan kedepannya akan ada di seluruh Kabupaten/Kota di Indonesia, yang mana saat ini masih dalam tahap penambahan kantor secara terus menerus. Pembangunan di setiap Kabupaten/Kota ini dimaksudkan untuk mendekatkan BPJS Ketenagakerjaan kepada masyarakat di Seluruh Indonesia dan untuk memperpendek hambatan komunikasi sehingga dapat dilakukan komunikasi secara efektif dengan masyarakat dimanapun berada.

Masing-masing kantor diberikan tugas untuk melakukan pelayanan dan perluasan kepesertaan pada wilayah kerja di masing-masing daerah. Namun, khusus untuk Kantor Cabang Induk, mempunyai wilayah kerja yang lebih luas. Layanan yang diberikan oleh masing-masing kantor memiliki garis besar pelayanan yang sama, yaitu:

- 1) Pelayanan Klaim dari peserta, baik Klaim Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Maupun Jaminan Pensiun (JP).
- 2) Pendaftaran Kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan, baik untuk perusahaan maupun tenaga kerja mandiri.

Pekerjaan yang dilakukan secara langsung di lapangan yang ditanggung oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan sangat rentan menimbulkan stress kerja. Tugas yang datang bertubi-tubi dapat saja membuat stress karyawan meningkat. Stres tidak hanya berdampak negatif, selain itu juga stres dapat membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan seiring dengan meningkatnya tekanan yang dirasakan tiap individu (Mathur et al., dalam Hastutiningsih 2018). Mengingat banyaknya beban pekerjaan sehingga kerap kali karyawan melaksanakan lembur di luar jam kerja. Kondisi pekerjaan yang padat ini menuntut manajemen juga harus memikirkan apa saja yang dapat mengurangi kadar stres karyawan tersebut atau bahkan dapat dilakukan konvensi agar stres kerja yang ada dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun yang sudah dilakukan saat ini oleh manajemen BPJS Ketenagakerjaan untuk mengurangi stres kerja adalah pemberian akses internet secara bebas untuk sekedar mengurangi kejenuhan saat bekerja didalam kantor. Misalnya saja mendengarkan musik via aplikasi youtube, sekedar membuka media sosial, dan lain sebagainya.

Stres dapat didefinisikan sebagai suatu situasi di mana transaksi mengarahkan seseorang untuk mempersepsikan ketidaksesuaian antara tuntutan (*demand*) dengan sumber dayanya (*resources*). Sehingga ketika seseorang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu tuntutan tersebut, mereka akan merasa stres (Sarafino, 2011). Hampir semua orang mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan mereka yang disebut sebagai stres kerja (Sarafino, 2011). Stres kerja adalah suatu keadaan emosional atau mood yang merupakan hasil dari ketidaksesuaian antara tuntutan dan kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Sehingga ketika muncul stressor akibat dari ketidaksesuaian antara

diri pekerja dengan pekerjaannya, maka seorang pekerja akan mengalami stres kerja.

Stres kerja juga disebutkan sebagai suatu sumber kerja yang menyebabkan reaksi tertentu pada diri individu berupa reaksi fisiologis dan reaksi psikologis. Stres merupakan salah satu bentuk gangguan psikologis yang kerap menghinggapinya manusia, terutama di era modern ini. Semakin kompleksnya permasalahan hidup dan semakin bertambahnya populasi manusia telah meningkatkan peluang seseorang terkena stres. Tidak terkecuali stres yang dialami pada setiap karyawan/pekerja. Hal ini terjadi karena adanya pengaruh dari pekerjaan maupun lingkungan tempat kerja. Seseorang yang mengalami gangguan stres tidak akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Di Indonesia berdasarkan data Direktur Jendral Bina Upaya Kesehatan menyatakan bahwa dari jumlah populasi orang dewasa di Indonesia sebesar 150 juta jiwa sekitar 11,6 persen atau 17,4 juta jiwa mengalami gangguan mental emosional atau gangguan kesehatan jiwa berupa kecemasan dan depresi. Meskipun data tersebut bukan merupakan data khusus mengenai stres akibat kerja tetapi dapat memberikan gambaran mengenai jumlah kasus gangguan mental yang saat ini terjadi di Indonesia.

Stres akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres karena beban kerja yang tidak sesuai, buruknya lingkungan sosial, konflik yang terjadi, lingkungan kerja yang berbahaya. Kondisi tempat kerja yang tidak nyaman tersebut menjadi peranan yang penting dalam penyebab terjadinya stres kerja. Padahal stres kerja secara langsung dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Hal ini dikarenakan stres kerja dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja.(Robbins 2006).

Stres kerja bisa menimbulkan dampak baik (*eustres*) tetapi sekaligus buruk (*distres*) bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Orang yang terkena stres kerja cenderung menjadi tidak produktif, tidak merasa tertantang untuk menunjukkan bakatnya, secara tidak sadar malah menunjukkan

kebodohannya, bermalas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien. Secara tidak langsung tentunya akan merugikan organisasi atau perusahaan, apalagi jika pekerja yang terkena stres kerja berjumlah banyak. Stres pada pekerjaan dapat menimbulkan penurunan produktifitas dan juga penyakit berbahaya. Di kalangan pekerja, stres kerja juga menyebabkan tingkat absensi atau ketidakhadiran yang tinggi, selain itu stres juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang akan memberikan dampak bagi perusahaan.

Menurut Beehr & Newman (Berry, 1998), karakteristik dari pekerjaan juga dapat menyebabkan stres kerja seperti peran tuntutan pekerjaan dan ukuran dari beban kerja. Hal ini didukung dengan pendapat dari Sarafino (2011) bahwa tuntutan berupa tugas-tugas dapat menyebabkan stres kerja bagi individu. Adapun tuntutan tersebut berupa beban kerja dan jenis dari pekerjaan itu sendiri (Sarafino, 2011). Tak hanya beban kerja yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan stres kerja, beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menyebabkan stres kerja. Tetapi pada kebanyakan kasus, beban kerja yang berlebihan lah yang menyebabkan stres kerja (Berry, 1998). Seperti kasus yang terjadi di Jepang yang disebut Karoshi. Yang mana pada kasus ini menyebabkan kematian pada individu yang mengalami beban kerja terlalu banyak (McShane & Glinow, 2003). Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja tergantung persepsi dari setiap individu terhadap beban kerja yang dirasakan.

Persaingan yang sangat tajam di era globalisasi seperti sekarang membuat perusahaan harus mampu memenangkan persaingan agar perusahaan mampu survive. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan agar memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan memiliki harapan tinggi terhadap karyawannya, memaksa pekerja untuk dapat bekerja secara cepat, tepat dan efisien. Perusahaan berharap semua karyawannya dapat memberikan performa terbaik yang terkadang bagi sebagian karyawan merasakannya sebagai beban kerja.

Beban kerja adalah persepsi karyawan yang menganggap bahwa mereka memiliki pekerjaan lebih banyak daripada waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan yang mempersepsi pekerjaannya sebagai beban kerja tinggi

beranggapan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya adalah pekerjaan sulit ataupun terlalu menumpuk (Kuschel, 2015). Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat menimbulkan *job stress*. Stres yang bersumber dari pekerjaan (*job stress*) merupakan masalah umum yang saat ini banyak terjadi di tempat kerja. Penelitian Kuschel (2015) menunjukkan bahwa satu dari empat pekerja mengalami *job stress* tinggi dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Gibson (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini terjadi akan mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3) *Role ambiguity* dan *role conflict*

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam dan menantang.

4) Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan perfomanya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana

dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5) *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) *Temperature extremes* atau *heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

7) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

Beban kerja yang terlalu banyak memicu adanya stres kerja pada karyawan. Hal itu disebabkan persepsi karyawan yang menganggap bahwa mereka memiliki pekerjaan lebih banyak daripada waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan yang mempersepsi pekerjaannya sebagai beban kerja tinggi beranggapan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya adalah pekerjaan sulit ataupun terlalu menumpuk.

Stres kerja yang disebabkan beban kerja ini dikuatkan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 3 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang pada tanggal 23 Februari 2020. Peneliti mendapatkan hasil wawancara sebagai berikut :

subjek I

“Beban pekerjaan yang terlalu banyak memang terkadang menimbulkan perasaan pusing mas, apalagi tuntutan harus selesai dengan cepat selain itu juga ada faktor yang membuat perasaan stres akan kerjaan tersebut. apalagi kalo pas lagi ada dinas luar kota disana juga akan ketemu pekerjaan yang banyak lagi, bukan berarti dinas luar kota akan meninggalkan pekerjaan di kantor dengan bebas atau tanpa tanggungan.” (AW, 40th)

Subjek 2

“Terkadang komunikasi antara teman satu divisi atau dengan atasan akan menimbulkan kesalahan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. otomatis disaat deadline diserahkan akan muncul kesalahan mas, sehingga saya harus mengerjakan ulang lagi pekerjaan tersebut, padahal pekerjaan yang lainnya juga banyak yang harus dikerjakan. disini saya merasa stres mas dan merasa tertekan dalam mengerjakan tugas tersebut, padahal awal dari permasalahan ini hanya kurang jelasnya komunikasi saat pemberian tugas.” (AM, 35th)

Subjek 3

“Jumlah pekerjaan yang banyak kadang sampai membuat jam pekerjaan jadi lebih lama mas, misalnya jam 5 sore harus sudah selesai malah terkadang harus melanjutkan pekerjaan yang belum kelar sehingga jam pulang jadi lebih lama. Kalo lagi banyak lemburan terus kadang saya merasa stres dan kesal karena kerjaan ngga selesai selesai mas.” (AG, 40th)

Berdasarkan survey awal yang dilakukan melalui metode wawancara dan observasi di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Semarang, peneliti menemukan bahwa adanya keluhan berupa perasaan tidak enak badan, sakit kepala, mudah marah dan adanya kelebihan jam kerja pada pegawai yang merupakan gejala akibat adanya stres kerja, ditemukan pula adanya kurang komunikasi antar unit sehingga menyulitkan untuk menyelesaikan laporan dengan

tepat waktu, kurangnya sosialisasi kepada badan usaha mengenai rekonsiliasi serta masih adanya kesalahan komunikasi antara peserta dan pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prihatini (2007), mengenai Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di tiap Ruang Rawat Inap di RSUD Sidikalang terdapat berbagai macam kategori stres kerja pada tatanan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan 66,7% perawat di ruang perawatan bedah mengalami stres kerja sedang, 55,6% perawat di ruang perawatan anak mengalami stres kerja ringan, 57,1% perawat di ruang kebidanan mengalami stres kerja kategori ringan dan 50% perawat di ruang perawatan penyakit dalam mengalami stres kerja kategori ringan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Asdyanti, 2012). Mengenai analisis hubungan beban kerja mental dengan kinerja karyawan departemen *contract category management* di Chevron Indonesia *business unit* menyimpulkan bahwa karyawan departemen *contract category management* chevron IndoAsia *business unit* memiliki beban kerja yang rendah dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Perbedaan penelitian yang akan saya lakukan dengan penelitian terdahulu yang sudah pernah ada yaitu membahas tentang adanya keluhan berupa perasaan tidak enak badan, sakit kepala, mudah marah dan adanya kelebihan jam kerja pada pegawai yang merupakan gejala akibat adanya stres kerja, ditemukan pula adanya kurang komunikasi antar unit sehingga menyulitkan untuk menyelesaikan laporan dengan tepat waktu, kurangnya sosialisasi kepada badan usaha mengenai rekonsiliasi serta masih adanya kesalahan komunikasi antara peserta dan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik melakukan penelitian mengenai masalah stres kerja terhadap beban kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Semarang. Oleh sebab itu, pentingnya kajian stres kerja dan beban kerja yang berefek pada psikis dan psikologis. Maka peneliti hendak melakukan penelitian ini dengan judul, Hubungan Antara Stres Kerja terhadap Beban Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu: Adakah Hubungan antara stres kerja terhadap beban kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara stres kerja terhadap beban kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dalam pengembangan pengetahuan di segala bidang. Adapun rinciannya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah pengetahuan serta manfaat, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi tentang stres kerja terhadap beban kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana bagi karyawan supaya bisa mengatasi permasalahan stres kerja dan beban kerja dalam pekerjaan sehingga karyawan akan lebih nyaman dalam bekerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja merupakan kondisi seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku dan gangguan pada organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja Stres sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres dapat didefinisikan sebagai suatu situasi di mana transaksi mengarahkan seseorang untuk mempersepsikan ketidaksesuaian antara tuntutan (*demand*) dengan sumber dayanya (*resources*). Sehingga ketika seseorang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu tuntutan tersebut, mereka akan merasa stres (Sarafino, 2011). Stres adalah sebuah tekanan psikologis dan fisik yang bereaksi ketika menghadapi situasi yang dianggap berbahaya. Dengan kata lain, stres merupakan cara tubuh Anda menanggapi jenis tuntutan, ancaman, atau tekanan apa pun.

Stres kerja juga disebutkan sebagai suatu sumber kerja yang menyebabkan reaksi tertentu pada diri individu berupa reaksi fisiologis dan reaksi psikologis. Stres merupakan salah satu bentuk gangguan psikologis yang kerap menghinggapi manusia, terutama di era modern ini. Semakin kompleksnya permasalahan hidup dan semakin bertambahnya populasi manusia telah meningkatkan peluang seseorang terkena stres. Tidak terkecuali stres yang di alami pada setiap karyawan/ pekerja. Hal ini terjadi karena adanya pengaruh dari pekerjaan maupun lingkungan tempat kerja. Seseorang yang mengalami gangguan stres tidak akan mampu

menyelesaikan tugasnya dengan baik. Stres akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres karena beban kerja yang tidak sesuai, buruknya lingkungan sosial, konflik yang terjadi, lingkungan kerja yang berbahaya. Kondisi tempat kerja yang tidak nyaman tersebut menjadi peranan yang penting dalam penyebab terjadinya stres kerja. Padahal stres kerja secara langsung dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Hal ini dikarenakan stres kerja dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja.

Stres kerja bisa menimbulkan dampak baik (*eustres*) tetapi sekaligus buruk (*distres*) bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Orang yang terkena stres kerja cenderung menjadi tidak produktif, tidak merasa tertantang untuk menunjukkan bakatnya, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, bermalas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien. Secara tidak langsung tentunya akan merugikan organisasi atau perusahaan, apalagi jika pekerja yang terkena stres kerja berjumlah banyak. Stres pada pekerjaan dapat menimbulkan penurunan produktivitas dan juga penyakit berbahaya. Di kalangan pekerja, stres kerja juga menyebabkan tingkat absensi atau ketidakhadiran yang tinggi, selain itu stres juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang akan memberikan dampak bagi perusahaan.

Berdasarkan pengertian tentang stres kerja diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang tidak sesuai, gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres karena beban kerja yang tidak sesuai, konflik yang terjadi, dan orang yang terkena stres kerja cenderung menjadi tidak produktif, tidak merasa tertantang untuk menunjukkan bakatnya, secara tidak

sadar malah menunjukkan kebodohnya, bermalas-malasan, tidak efektif dan tidak efisien.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins (2006), mengemukakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain;

a. Faktor lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

b. Faktor organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

c. Faktor individual

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

Menurut Carry Cooper (dalam Wibowo, 2014) faktor-faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain:

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut, akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

b. Konflik peran

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres

karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

c. Pengembangan karier

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

d. Stressor Individu

Penyebab stres kerja dari individu terdiri dari:

1) Usia

Kategori Umur Menurut Depkes RI, meliputi:

- a) Masa balita = 0 – 5 tahun
- b) Masa kanak-kanak = 5 – 11 tahun
- c) Masa remaja Awal = 12 – 16 tahun
- d) Masa remaja Akhir = 17 – 25 tahun
- e) Masa dewasa Awal = 26- 35 tahun
- f) Masa dewasa Akhir = 36- 45 tahun
- g) Masa Lansia Awal = 46- 55 tahun
- h) Masa Lansia Akhir = 56 – 65 tahun
- i) Masa Manula = 65 – sampai atas

The Effects of Age on Stress Levels and Its Affect on Overall Performance mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara usia individu dengan stres. Usia dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang. Berdasarkan hasil penelitian *Wichert* mengemukakan bahwa pekerja pada usia yang lebih tua cenderung mengalami stres lebih rendah dibandingkan dengan pekerja berumur muda. Pengalaman stres pada pekerja yang berusia tua lebih banyak dibandingkan dengan pekerja muda. Pengaruh usia terhadap

stres yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu terutama yang berhubungan dengan kekuatan fisik dan penggunaan indera.

Individu yang berusia lebih tua cenderung mengalami stres lebih rendah. Individu yang berusia tua mengalami stres yang lebih dikarenakan pengalamannya dalam menghadapi stres sudah lebih baik dibandingkan individu yang berusia muda. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bank di Semarang dimana ditemukan bahwa pada usia yang lebih tua maka pekerja akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan pekerja yang berusia muda sehingga tingkat stres akan lebih rendah. Pada penelitian tersebut usia yang lebih tua berada pada kategori 34 tahun ke atas.

2) Jenis Kelamin

Jenis kelamin berpengaruh terhadap stres yang ditimbulkan akibat pekerjaan. Penelitian di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa wanita memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding pria. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, pada perempuan konflik memicu hormon negatif sehingga memunculkan stres, gelisah, dan rasa takut. Sedangkan laki-laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif. Dengan kata lain, ketika perempuan mendapat tekanan, maka umumnya akan lebih mudah mengalami stres.

3) Status gizi

Keadaan gizi yang baik merupakan salah satu ciri kesehatan yang baik, sehingga tenaga kerja yang produktif terwujud. Status gizi merupakan salah satu penyebab kelelahan. Seorang tenaga kerja dengan keadaan gizi yang baik akan memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang lebih baik, begitu juga sebaliknya. Pada keadaan gizi buruk, dengan beban kerja berat akan mengganggu kerja dan menurunkan efisiensi dan ketahanan tubuh sehingga mudah terjangkit penyakit

sehingga mempercepat timbulnya stres. Status gizi seseorang dapat diketahui melalui nilai IMT (Indeks Massa Tubuh).

4) Masa Kerja

Pada keseluruhan keluhan yang dirasakan tenaga kerja dengan masa kerja 6 bulan sampai 1 tahun paling banyak mengalami keluhan. Kemudian keluhan tersebut berkurang pada tenaga kerja setelah bekerja selama 1-5 tahun. Namun, keluhan akan meningkat pada tenaga kerja setelah bekerja pada masa kerja lebih dari 5 tahun.

Masa kerja berhubungan dengan pengalaman pekerja dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang masih sedikit. Masa kerja yang berhubungan dengan stres kerja berkaitan dalam menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru. Kejenuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya stres di tempat kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan pada pustakawan di Universitas Gadjah Mada didapatkan hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja. Pada pekerja yang memiliki masa kerja lebih dari 18 tahun memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Robbins (2006) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek, yaitu;

- a. Fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stress antara lain adalah; sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Psikologis yang mencakup; depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marah, bingung, dan kebosanan.

- c. Perilaku yang mencakup; mudah menyalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, tidur tidak teratur.

Menurut Braham (dalam Handoyo, 2001), aspek-aspek stres kerja meliputi empat aspek, yaitu;

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja ditandai dengan gejala-gejala fisik, psikologis, perilaku, mengacu pada teori Robbins (2006) membagi gejala stres menjadi 3, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Dia juga berpendapat bahwa gejala-gejala stres kerja dapat menjadi acuan untuk mengindikasikan apakah seorang karyawan mengalami stres kerja.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Persaingan yang sangat tajam di era globalisasi seperti sekarang membuat perusahaan harus mampu memenangkan persaingan agar perusahaan mampu *survive*. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan agar memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan memiliki harapan tinggi terhadap karyawannya, memaksa pekerja untuk dapat bekerja secara cepat, tepat dan efisien. Perusahaan berharap semua karyawannya dapat memberikan performa terbaik yang terkadang bagi sebagian karyawan merasakannya sebagai beban kerja.

Beban kerja adalah persepsi karyawan yang menganggap bahwa mereka memiliki pekerjaan lebih banyak daripada waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan yang mempersepsi pekerjaannya sebagai beban kerja tinggi beranggapan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya adalah pekerjaan sulit ataupun terlalu menumpuk (Kuschel, 2015). Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat menimbulkan *job stress*. Stres yang bersumber dari pekerjaan (*job stress*) merupakan masalah umum yang saat ini banyak terjadi di tempat kerja. Penelitian Kuschel (2015) menunjukkan bahwa satu dari empat pekerja mengalami *job stress* tinggi dalam menghadapi pekerjaannya.

Menurut Beehr & Newman (Berry, 1998), karakteristik dari pekerjaan juga dapat menyebabkan stres kerja seperti peran tuntutan pekerjaan dan ukuran dari beban kerja. Hal ini didukung dengan pendapat dari Sarafino (2011) bahwa tuntutan berupa tugas-tugas dapat menyebabkan stres kerja bagi individu. Adapun tuntutan tersebut berupa beban kerja dan jenis dari pekerjaan itu sendiri (Sarafino, 2011). Tak hanya beban kerja yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan stres kerja, beban kerja yang terlalu sedikit juga dapat menyebabkan stres kerja. Tetapi pada kebanyakan kasus, beban kerja yang berlebihan lah yang menyebabkan stres kerja (Berry, 1998). Seperti kasus yang terjadi di Jepang yang disebut Karoshi. Yang mana pada kasus ini menyebabkan kematian pada individu yang mengalami beban

kerja terlalu banyak (McShane & Glinow, 2003). Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu penyebab stres kerja tergantung persepsi dari setiap individu terhadap beban kerja yang dirasakan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang terlalu banyak memicu adanya stres kerja pada karyawan. Hal itu di sebabkan persepsi karyawan yang menganggap bahwa mereka memiliki pekerjaan lebih banyak daripada waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan yang mempersepsi pekerjaannya sebagai beban kerja tinggi beranggapan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya adalah pekerjaan sulit ataupun terlalu menumpuk.

2. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban kerja**

Menurut Tarwaka (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

a. **Faktor Eksternal**

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

1) **Tugas-tugas (*tasks*)**

Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2) **Organisasi kerja**

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

3) **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan,

getaran, mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemaran udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, parasit) lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

b. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan *strain* atau tekanan yang disebabkan oleh keadaan sulit. Secara ringkas faktor internal meliputi:

- 1) Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan.
- 2) Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan.

3. **Aspek-aspek Beban kerja**

Menurut Munandar (2001) ada dua aspek beban kerja yaitu:

a. Beban kerja sebagai tuntutan fisik

Kondisi kerja tertentu bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal, selain berdampak terhadap kinerja pegawai kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja memiliki pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Hal ini berarti bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup, dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai juga perlu.

b. Beban kerja sebagai tuntutan tugas

Kerja shift atau kerja malam sering menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Gowron (2008) aspek beban kerja terbagi atas 3 yaitu:

a. Beban waktu

- 1) Sering memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang terjadi dengan jarang atau tidak sama sekali.
- 2) Seseekali memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang sering terjadi.
- 3) Hampir tidak pernah memiliki waktu luang, intrupsi atau kegiatan yang sering atau terjadi di setiap waktu.

b. Mental beban usaha

- 1) Sangat sedikit kesadaran mengenai mental usaha atau membutuhkan konsentrasi kegiatan secara otomatis, memerlukan sedikit atau tidak membutuhkan perhatian.
- 2) Kesadaran usaha mental yang sedang atau membutuhkan konsentrasi, kerumitan atas aktivitas yang sedang disebabkan oleh ketidakpastian dan tidak dapat diprediksi atau ketidakramahan dan membutuhkan perhatian yang besar.
- 3) Mental usaha yang luas dan konsentrasi adalah suatu kebutuhan. Kegiatan yang sangat kompleks serta membutuhkan perhatian yang total.

c. Beban tekanan psikologi

- 1) Sedikit kebingungan, resiko, frustrasi atau memiliki kecemasan dan bisa dengan mudah di tempuh.
- 2) Sedang stres karena kebingungan, frustrasi, kecemasan terlihat jelas menambah beban kerja. Kompensansi yang signifikan diperlukan untuk mempertahankan kinerja yang memadai.
- 3) Stres yang sangat tinggi karena kebingungan, frustrasi atau kecemasan. Memerlukan tekad yang tinggi dan kontrol diri.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek beban kerja mengacu pada teori Munandar (2001) yang terdiri dari aspek Beban kerja sebagai tuntutan fisik dan Beban kerja sebagai tuntutan tugas.

Kondisi fisik pekerja memiliki pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologis seseorang. Hal ini berarti bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup, dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai juga perlu.

C. Hubungan Antara Stres kerja dengan Beban kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan emosional atau *mood* yang merupakan hasil dari ketidaksesuaian antara tuntutan dan kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Sehingga ketika muncul stressor akibat dari ketidaksesuaian antara diri pekerja dengan pekerjaannya, maka seorang pekerja akan mengalami stres kerja.

Tingkat tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi memungkinkan seseorang harus bekerja lebih maksimal lagi yang bisa mengakibatkan munculnya stressor akibat ketidakmampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerja akan mengalami stres kerja.

Beban kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan memiliki porsi yang berbeda-beda. Beban kerja yang diberikan pada karyawan berlebihan dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti turunnya produktivitas, meningkatnya *turnover* dan meningkatnya *job stress* pada karyawan. Adakalanya karyawan harus menyelesaikan tugas-tugas yang sama dalam bekerja. Karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaan dengan tugas yang sama dan dilakukan secara berulang dapat menjadikan karyawan merasakan kejenuhan dalam bekerja karena kurangnya tantangan dalam bekerja, sehingga menimbulkan stres pada karyawan. Namun sebaliknya, ketika tugas-tugas yang diberikan pada karyawan bervariasi atau sedikit pengulangan tugas yang sama, maka dapat mendorong individu untuk bekerja lebih produktif dan memiliki keinginan tinggi untuk memperbaiki pekerjaan sebelumnya (Birjandi & Ahangari, 2008).

Beban kerja adalah persepsi karyawan yang menganggap bahwa mereka memiliki pekerjaan lebih banyak daripada waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan yang mempersepsi pekerjaannya sebagai beban kerja tinggi

beranggapan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya adalah pekerjaan sulit ataupun terlalu menumpuk (Kuschel, 2015).

Seseorang yang mempunyai beban pekerjaan yang lebih banyak akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakannya, namun karena volume pekerjaan yang dianggapnya terlalu banyak maka seorang tersebut akan menganggap pekerjaan tersebut menjadi sangat sulit dan menumpuk.

Pradana dan Salehudin (2015) menjelaskan pula bahwa tugas kerja berlebih yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi beban kerja dan dapat mempengaruhi stres karyawan, sebab karyawan merasa tertekan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan. Dampak besar yang biasanya dilakukan oleh karyawan adalah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan tersebut dan meningkatkan angka *turnover* bagi perusahaan, karena merasa tertekan dengan dengan pekerjaannya sehingga karyawan mudah mengalami stres. Ketika beban kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan masih sesuai dengan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan senang bekerja dan memiliki komitmen tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Beban kerja fisik dan mental bagi seseorang dapat menimbulkan kelelahan dalam kerja, yang berdampak pada beban kerja hingga *job stress* yang terjadi pada karyawan. Beban kerja fisik seperti pekerjaan lapangan bagi beberapa karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaga seperti pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti mengangkat, mencangkul, berlari, memikul, mendayung dan lain sebagainya. Beban kerja fisik yang berlebih dapat menurunkan kinerja otot untuk melakukan kontraksi dan relaksasi, sehingga dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja dan stres karena pekerjaan meningkat. Beban kerja yang melibatkan fisik dan mental secara berlebih akan berdampak pada kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi psikis seseorang untuk memicu timbulnya *job stress* (Dhanial & Kudus, 2010).

D. HIPOTESIS

Hipotesis adalah dugaan sementara yang dibuat peneliti terhadap permasalahan yang diteliti. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan hipotesisnya sebagai berikut, Ada hubungan positif antara stres kerja dan beban kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Semarang. Artinya semakin berat beban kerja yang dialami maka semakin tinggi terjadinya stres kerja. Sebaliknya apabila semakin rendah beban kerja maka semakin rendah kemungkinan terjadinya stres kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang datanya berbentuk angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiono, 2009). Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif korelasional, penelitian kuantitatif korelasional menggunakan data berbentuk angka yang dapat dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji teori secara objektif dengan cara meneliti guna mengetahui hubungan antar variabel (Supratiknya, 2015). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif korelasional guna untuk mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap beban kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian bertujuan untuk menjadi landasan serta batasan jelas dalam suatu penelitian. Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel bebas (*independent variable*) diberikan simbol (X) dan variabel tergantung (*dependent variable*) diberikan simbol (Y). Variabel tergantung (*dependent variable*) adalah variabel yang diasumsikan sebagai hasil atau akibat pengaruh dari variabel bebas, sedangkan variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang kemungkinan menyebabkan, memberikan pengaruh atau diasumsikan memberikan paparan sebagian atau keseluruhan variabel dalam variabel tergantung (Supratiknya, 2015). Dalam penelitian ini variabel yang menjadi objek penelitian adalah :

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

B. Definisi Operasioanal

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik dua variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2011). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja

Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Dalam penelitian ini stres kerja diukur menggunakan skala stres kerja Robbins (2006) yang terdiri dari tiga aspek yaitu: fisiologis, psikologis, perilaku. Semakin tinggi skor stres kerja yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat stres kerja tersebut, sebaliknya semakin rendah skor stres kerja yang diperoleh maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan tersebut.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah persepsi karyawan yang menganggap bahwa mereka memiliki pekerjaan lebih banyak daripada waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan yang mempersepsi pekerjaannya sebagai beban kerja tinggi beranggapan bahwa pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya adalah pekerjaan sulit ataupun terlalu menumpuk (Kuschel, 2015). Dalam penelitian ini beban kerja diukur menggunakan skala beban kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek beban kerja oleh Munandar (2001) yang terdiri dari dua aspek yaitu: beban kerja sebagai tuntutan fisik, beban kerja sebagai tuntutan tugas. Semakin tinggi skor beban kerja yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat beban kerja tersebut, sebaliknya semakin rendah skor beban kerja yang diperoleh maka semakin rendah tingkat beban kerja karyawan tersebut.

C. Populasi, Sampel dan Pengambilan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan pada bagian penata madya kearsipan BPJS Ketenagakerjaan Semarang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari suatu populasi (Sugiyono, 2011). Sampel ini nantinya akan dikenakan perlakuan untuk diambil kesimpulan dan digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik studi populasi adalah Keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau studi sensus. (Sabar, 2007).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala stres kerja dan skala beban kerja. Skala yaitu suatu perangkat yang berisi pertanyaan yang disusun untuk mengungkap suatu atribut tertentu dari respon terhadap pertanyaan (Azwar S, 2012).

Metode skala dalam penelitian ini menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Subjek diminta memilih salah satu dari empat jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dirinya. Keempat jawaban tersebut yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai).

1. Skala Stres Kerja

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja dari Robbins (2006) yaitu: fisiologis, psikologis, perilaku. Skala dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam bentuk yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Skor yang diberikan untuk masing-masing aitem pada skala berkisar antara 1 sampai 4. Untuk aitem *favourable* diberikan skor 4 jika menjawab SS, diberi skor 3 jika menjawab S, diberi skor 2 jika menjawab TS, dan diberi skor 1 jika menjawab STS. Untuk aitem *unfavourable* diberi skor 1 jika menjawab SS, diberi skor 2 jika menjawab S, diberi skor 3 jika menjawab TS, dan diberi skor 4 jika menjawab STS. Rancangan skala stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Rancangan skala yang disusun dengan mengacu pada aspek-aspek stres kerja, dituangkan dalam *blueprint* berikut ini :

Tabel 1. *Blueprint* Skala Stres Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Fisiologis	4	4	8
2	Psikologis	4	4	8
3	Perilaku	4	4	8
Jumlah		12	12	24

2. Skala Beban Kerja

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek beban kerja dari Munandar (2001) yang terdiri dari dua aspek yaitu: beban kerja sebagai tuntutan fisik, beban kerja sebagai tuntutan tugas. Skala dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam bentuk yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Skor yang diberikan untuk masing-masing aitem pada skala berkisar antara 1 sampai 4. Untuk aitem *favourable* diberikan skor 4 jika menjawab SS, diberi skor 3 jika menjawab S, diberi skor 2 jika menjawab TS, dan diberi skor 1 jika menjawab STS. Untuk aitem *unfavourable* diberi skor 1 jika menjawab SS, diberi skor 2 jika menjawab S, diberi skor 3 jika menjawab TS, dan diberi skor 4 jika menjawab STS. Rancangan skala beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Rancangan skala yang disusun dengan mengacu pada aspek-aspek beban kerja, dituangkan dalam *blueprint* berikut ini :

Tabel 2. *Blueprint* Skala Beban Kerja

No	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Beban kerja sebagai tuntutan tugas	4	4	8
2	Beban kerja sebagai tuntutan fisik	4	4	8
Jumlah		8	8	16

E. Validitas, Uji Daya beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas

1. Validitas

Validitas yaitu karakteristik utama yang harus dimiliki oleh setiap alat ukur, apakah suatu skala berguna atau tidak sangat ditentukan oleh tingkat validitasnya. Validitas dalam pengertian umum yaitu ketepatan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Validitas merujuk pada sejauh mana skala itu mampu mengungkap dengan teliti dan akurat tentang atribut yang seharusnya diukur (Azwar S, 2012).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, (*content validity*). Validitas isi adalah validitas yang dinilai melalui pengujian isi tes dengan analisis rasional atau dari penilai yang kompeten (*expert judgement*). Jawaban yang ingin didapat pada validitas ini yaitu sejauh mana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen populasi (aspek representasi). Jawaban lain yang ingin di cari adalah sejauh mana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang akan diukur (aspek relevansi). Analisis *expert judgement* dalam penelitian ini dilakukan oleh penilai yang kompeten. Penilai yang kompeten dalam hal ini diwakili oleh dosen pembimbing skripsi, sehingga alat ukur hanya memuat isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan penelitian.

2. Uji Daya beda Aitem

Daya beda aitem atau daya diskriminasi aitem yaitu sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang

memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar S, 2012). Aitem yang memiliki daya beda tinggi yaitu aitem yang mampu membedakan mana subjek yang bersikap positif dan mana subjek yang bersikap negatif.

Indeks daya beda aitem juga merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total. Azwar S (2012) mengatakan bahwa prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem adalah memilih aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala atau memilih aitem yang hasil ukurnya sesuai dengan hasil ukur skala sebagai keseluruhan.

Pemilihan skor aitem dilakukan berdasarkan korelasi aitem total yang bergerak antara 0-1,00. Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total dengan batasan $\geq 0,30$ masuk dalam kategori memiliki daya beda aitem yang tinggi. Aitem yang memiliki skor koefisien korelasi $\leq 0,30$ maka termasuk kategori memiliki daya beda yang rendah. Uji daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi $r_{xy} \geq 0,25$ karena jika menggunakan koefisien korelasi $r_{xy} \geq 0,30$ jumlah aitem belum mencukupi jumlah yang diinginkan (Azwar S, 2012).

Pengujian daya beda aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala (koefisien korelasi aitem total). Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* (Azwar S, 2012).

3. Estimasi Reliabilitas

Salah satu ciri alat ukur yang berkualitas baik yaitu reliabel atau mampu menghasilkan skor yang cermat dengan kesalahan pengukuran yang kecil. Reliabilitas mengacu pada kepercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak reliabel jika perbedaan skor yang terjadi di antara individu lebih ditentukan oleh faktor kesalahan daripada faktor

perbedaan yang sesungguhnya. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas dalam rentang 0-1,00, semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 maka pengukuran semakin reliabel (Azwar S, 2012).

Estimasi reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode estimasi penyajian tunggal (*single trial administration*). Metode penyajian tunggal memiliki nilai praktis yang lebih tinggi. Prinsip metode penyajian tunggal yaitu pengujian akan konsistensi antar bagian atau konsistensi antar aitem dalam tes.

F. Teknik Analisis Data

Tenik analisis data yang digunakan penelitian ini yaitu teknik statistik. Pada teknik statistik tersebut diawali dengan mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang membentuk angka-angka atau skor. Teknik statistik menyediakan *basic* yang dapat dipertanggung jawabkan sebagai kesimpulan dan pengambilan keputusan secara benar (Hadi, 2002).

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap beban kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang , maka teknik yang digunakan dalam analisis data adalah teknik korelasi *product moment*. Alasan menggunakan teknik korelasi *product moment* adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel. Analisis *product moment* dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20 for windows. Sehingga dapat diprediksi mengenai nilai dari *variable* tergantung serta mengetahui *variable* bebas manakah yang benar-benar signifikan yang dapat mempengaruhi *variable* tergantung dan dapat digunakan untuk menarik kesimpulan.

BAB IV

PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan ialah bagian dari langkah pertama yang perlu dilakukan sebelum melaksanakan suatu penelitian. Hal ini bertujuan untuk membantu dalam proses penelitian dapat berjalan dengan lancar dari awal hingga akhir pelaksanaan. Peneliti pada tahap awal penelitian melakukan wawancara kepada beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang.

Penelitian ini diawali dengan melakukan wawancara kepada 3 karyawan mengenai stres kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Semarang. Hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa stres kerja terjadi karena faktor beban pekerjaan yang tinggi. Langkah selanjutnya peneliti mencari teori yang akan dijadikan landasan penelitian dan mengumpulkan data yang dibutuhkan saat penelitian. Penelitian ini menggunakan subjek karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang.

Penelitian ini dilaksanakan di tempat masing-masing subjek dengan cara mengisi skala melalui *Google Form* yang sebelumnya sudah disebarkan peneliti melalui link. Peneliti sebelumnya sudah berkordinasi dengan staf karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

Peneliti memilih karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang, dimana melakukan penelitian berdasarkan pertimbangan berikut:

- a. Memadahi dalam segi jumlah dan subjek yang memenuhi syarat penelitian.
- b. Mendapatkan izin dari BPJS Ketenagakerjaan Semarang.
- c. Subjek sesuai dengan kriteria yang diinginkan peneliti dalam penelitian yang dilakukan.
- d. Terdapat permasalahan yang sesuai dengan yang diteliti.

Berdasarkan hasil beberapa pertimbangan tersebut, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Semarang.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan dalam penelitian diperlukan guna memenuhi syarat sehingga dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana. Adapun beberapa tahapan tersebut, antara lain :

a. Permohonan Ijin

Permohonan ijin dilakukan guna mendapatkan persetujuan dengan pihak terkait sehingga kemudian dapat diperbolehkan untuk melakukan penelitian secara resmi. Langkah awal dalam melakukan penelitian adalah mengajukan pengantar permohonan ijin penelitian kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan Semarang yang terkait untuk melakukan penelitian. Langkah selanjutnya peneliti menjelaskan didalam tabel jadwal kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Tanggal	Keperluan
1	22 Maret 2021 - selesai	Permohonan Izin Penyebaran Angket
2	21 April 2021	Uji Coba Skala Penelitian
3	30 April 2021	Melaksanakan Penelitian
4	28 Mei 2021	Telah Melaksanakan Penelitian

b. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur diperlukan guna mencari dan mengumpulkan data yang peneliti perlukan demi keberlangsungan penelitian berjalan lancar. Persiapan yang diperlukan peneliti ialah menentukan skala yang akan digunakan dalam penelitian. Skala ialah susunan perangkat guna mengungkap respon melalui pernyataan. Skala tersebut dibuat dengan dasar aspek-aspek dalam variabel yang kemudian disusun menjadi sebuah aitem pertanyaan. Skala yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari skala stres kerja dan beban kerja.

1) Skala Stres Kerja

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja dari Robbins (2006) yaitu: fisiologis, psikologis, perilaku. Skala ini berjumlah 24 aitem yang terdiri dari 12 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavourable* dari setiap aspek.

Tabel 4. Distribusi aitem Skala Stres Kerja

Aspek Stres Kerja	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
Fisiologis	1,2,3,4	5,6,7,8	8
Psikologis	9,10,11,12	13,14,15,16	8
Perilaku	17,18,19,20	21,22,23,24	8
Jumlah	12	12	24

2) Skala Beban Kerja

Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek beban kerja dari Munandar (2001) yang terdiri dari dua aspek yaitu: beban kerja sebagai tuntutan fisik, beban kerja sebagai tuntutan tugas. Skala ini berjumlah 16 aitem dikelompokkan kedalam bentuk yaitu 8 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavourable*.

Tabel 5. Distribusi aitem Skala Beban Kerja

Aspek Beban Kerja	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
Beban Kerja sebagai tuntutan fisik	1,2,3,4	5,6,7,8	8
Beban Kerja sebagai tuntutan tugas	9,10,11,12	13,14,15,16	8
Jumlah	8	8	16

c. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Pelaksanaan uji coba alat ukur diperlukan guna mengukur kualitas dari skala stress kerja dan beban kerja. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 21 April 2021. Subjek yang terlibat dalam uji coba alat ukur tersebut ialah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang berjumlah 49 karyawan. Kemudian hasil uji coba dianalisa untuk diketahui indeks daya beda dan reliabilitasnya.

B. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Uji beda daya aitem dan reliabilitas alat ukur dilaksanakan setelah selesai pemberian skor pada semua skala yang telah kembali dan terisi penuh oleh subjek penelitian. Daya beda aitem dapat dikatakan tinggi apabila koefisien korelasi $\geq 0,3$ sebaliknya apabila koefisien korelasi $\leq 0,30$ maka aitem tersebut dikategorikan memiliki beda daya aitem yang rendah. Uji beda daya aitem pada penelitian ini dibantu SPSS versi 20.0 for windows. Hasil beda daya aitem dan reliabilitas pada masing-masing skala sebagai berikut:

1. Skala Stres Kerja

Hasil hitungan uji daya beda aitem skala stres kerja dari 24 aitem diperoleh 23 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi. Skala ini menggunakan kriteria dari koefisien korelasi adalah $r_{xy} \geq 0,30$. Indeks daya beda tinggi berjumlah 23 aitem dengan kisaran nilai antara 0,368 – 0,784 Sedangkan 1 aitem yang memiliki daya beda rendah memiliki nilai 0,113. Estimasi reliabilitas skala stres kerja didapat dari koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang memiliki hasil sebesar 0,889 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Berikut adalah sebaran aitem dari skala uji coba stres kerja berdasarkan uji daya beda aitem :

Tabel 6. Daya Beda Aitem Skala Stres Kerja

No	Aspek	Butir Aitem			
		Daya Beda Tinggi		Daya Beda Rendah	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	Fisiologis	1,2,3,4	5,6,7,8	0	0
2	Psikologis	9,10,11,12	13,14,15	0	1
3	Perilaku	17,18,19,20	21,22,23,24	0	0
Jumlah		12	11	0	1

2. Skala Beban Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji daya beda aitem skala Beban Kerja 16 item diperoleh 13 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi. Skala ini menggunakan kriteria dari koefisien korelasi adalah $r_{xy} \geq 0,30$. Indeks daya beda tinggi berjumlah 13 aitem dengan kisaran nilai Ini antara 0,331-0,653,

dan nilai dari 3 aitem dengan efikasi diferensial rendah adalah 0,207-0,299. Estimasi reliabilitas skala beban kerja didapat dari koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* yang memiliki hasil sebesar 0,876 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Berikut adalah sebaran aitem dari skala uji coba beban kerja berdasarkan uji daya beda aitem :

Tabel 7. Daya Beda Aitem Skala Beban Kerja

No	Aspek	Butir Aitem			
		Daya Beda Tinggi		Daya Beda Rendah	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1	Beban Kerja sebagai tuntutan tugas	1,2,3	5,6	1	2
2	Beban Kerja sebagai tuntutan fisik	9,10,11,12	13,14,15,16	0	0
Jumlah		7	6	1	2

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan setelah peneliti melakukan uji coba skala yang berlangsung pada hari Rabu, 21 April 2021 yang mulai dikirimkan kepada staf karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang pada pukul 08.00 WIB yang kemudian diteruskan kepada karyawan melalui grup Whatsapp. Setelah menunggu sampai hari Jum'at, 23 April 2021 data yang masuk sejumlah 50 responden.. Kemudian penelitian dilaksanakan pada hari Jum'at, 30 April 2021 yang mulai dikirimkan link ke Staf Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang yang masuk kedalam kriteria subjek penelitian. Setelah menunggu sampai hari Jum'at, 28 Mei 2021 data yang masuk sejumlah 50 responden. Tetapi setelah dikoreksi ada satu subjek yang mengisi skala google form sampai dua kali dengan jawaban yang sama, sehingga diperoleh jumlah 49 responden.

D. Analisa Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan tahapan awal sebelum melakukan analisis data, uji asumsi meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji hipotesis.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas Tentukan apakah distribusi variabel dalam penelitian ini normal. Dengan bantuan versi rilis SPSS dari program Windows v.20.0, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika ($p > 0,05$) menunjukkan distribusi normal, dan jika ($p < 0,05$) menunjukkan distribusi normal, maka metode sistematis yang digunakan adalah menentukan apakah distribusi data merupakan determinan normal. Tabel berikut merupakan tabel hasil uji normalitas:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std Deviasi	KS-Z	Sig	P	Keterangan
Stres Kerja	58	12	0,99	0,200	>0,05	Normal
Beban Kerja	33	7	0,28	0,200	>0,05	Normal

Hasil dari uji normalitas berdasarkan stress kerja memperoleh nilai KS-Z = 0,99, dengan taraf signifikan 0,200 artinya sebaran data stres kerja ialah normal.

Hasil dari uji normalitas berdasarkan variabel beban kerja memperoleh nilai KS-Z = 0,28, dengan taraf signifikan 0,200 artinya sebaran data beban kerja ialah normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan guna mengetahui adanya hubungan yang linier antara variabel secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan bantuan program *SPSS release for Windows v.20.0*.

Berdasarkan uji linearitas antara variabel stress kerja dengan beban kerja diperoleh $F_{linear} = 279,753$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan stres kerja dalam penelitian ini linear.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang. Teknik di dalam penelitian ini

menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil analisis data yang dilakukan memperoleh skor $r_{xy} = 0,816$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

E. Deskripsi Variabel Penelitian

Kategorisasi dilakukan berdasarkan atribut yang diukur dalam suatu kontinum agar individu dapat ditempatkan dalam kelompok-kelompok yang distribusi normal. Distribusi normal merupakan salah satu cara untuk menginterpretasi skor skala. Interpretasi skor skala biasanya bersifat normatif, dengan maksud bahwa skor mengacu pada norma skor populasi teoritik, yang kemudian dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Azwar (2012), menyatakan bahwa distribusi normal dibagi menjadi 5 jenjang kategori. Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat ditentukan norma kategorisasi hipotetik sebagai berikut :

Tabel 9. Norma Kategori Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,8 \sigma < x \leq \mu + 3 \sigma$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,6 \sigma < x \leq \mu + 1,8 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,6 \sigma < x \leq \mu + 0,6 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,8 \sigma < x \leq \mu - 0,6 \sigma$	Rendah
$\mu - 3 \sigma < x \leq \mu - 1,8 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = Mean hipotetik,
 σ = Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Stres Kerja

Skala stres kerja terdiri dari 23 aitem dengan intensitas perbedaan yang lebih tinggi. Skor tiap item 1-4. Skor terendah diperoleh subjek 23 (23 x 1), dan skor tertinggi diperoleh subjek 92 (23 x 4). Rentang skornya adalah 69 (dari 92-23). Untuk nilai *standar deviasi*, y adalah 11,5 (dari [92-23]: 6), dan *mean* adalah 57,5 (dari [92 + 23]: 2). Hasil uraian tentang stres kerja dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

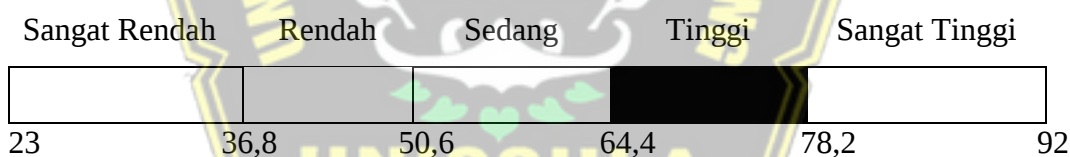
Tabel 10. Deskripsi Skor Skala Stres Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	50	23
Skor Maksimum	92	92
Mean (M)	72,73	57,5
Standar Deviasi (SD)	10,586	11,5

Berdasarkan norma klasifikasi berdistribusi normal kelompok subjek, terlihat bahwa mean empirik lebih tinggi dari mean hipotetik. Hal ini menunjukkan bahwa topik penelitian termasuk dalam kategori tinggi. Spesifikasi klasifikasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini yang berfungsi sebagai gambaran lengkap dari data variabel secara keseluruhan:

Tabel 11. Kategorisasi Skor Skala Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$78,2 < x \leq 92$	Sangat Tinggi	13	26%
$64,4 < x \leq 78,2$	Tinggi	24	48%
$50,6 < x \leq 64,4$	Sedang	12	24%
$36,8 < x \leq 50,6$	Rendah	1	1,33%
$23 < x \leq 36,8$	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		50	100%

**Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Stres Kerja**

2. Deskripsi Data Skor Beban Kerja

Skala beban kerja memiliki 16 aitem dengan daya beda tinggi dan masing-masing diberikan rentang skor 1 sampai 4. Skor minimal yang diperoleh subjek yaitu 16 (dari 16×1) dan skor maksimal yang diperoleh yaitu 52 (dari 13×4). Rentang skor yaitu 39 (dari $52-13$). Untuk nilai standar deviasi yaitu sebesar 6,5 (dari $[52-13] : 6$), dengan mean sebesar 32,5 (dari $[52+13] : 2$). Hasil dari deskripsi beban kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 12. Deskripsi Statistik Skor Skala Beban Kerja

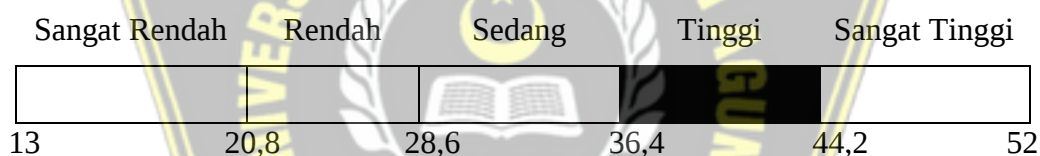
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	32	13

Skor Maksimum	55	52
Mean (M)	45,33	32,5
Standar Deviasi (SD)	4,493	6,5

Berdasarkan norma dalam klasifikasi distribusi normal kelompok subjek, terlihat bahwa mean hipotetik menunjukkan bahwa topik penelitian termasuk dalam kategori tinggi. Spesifikasi klasifikasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini yang berfungsi sebagai gambaran lengkap dari data variabel secara keseluruhan :

Tabel 13. Kategorisasi Skor Skala Beban Kerja

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$44,2 < x \leq 52$	Sangat Tinggi	22	44%
$36,4 < x \leq 44,2$	Tinggi	25	50%
$28,6 < x \leq 36,4$	Sedang	1	2%
$20,8 < x \leq 28,6$	Rendah	2	4%
$13 < x \leq 20,8$	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		50	100%



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Beban Kerja

F. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan positif antara stres kerja dan beban kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih dominan kepada beban kerja dari pada stres kerja. Uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan nilai korelasi skor $r_{xy} = 0,816$ dengan signifikansi $= 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara beban kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dengan sumbangan efektif variabel beban kerja terhadap stress kerja sebesar 66,6%. Maka dengan demikian menunjukkan bahwasanya ada hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor seperti tanggung jawab besar terhadap pekerjaan, lamanya waktu kerja, kurangnya waktu istirahat dan lembur pekerjaan. Skor tertinggi indikator variabel beban kerja terdapat pada indikator beban kerja sebagai tuntutan fisik. Hal ini menunjukkan bahwa penting bagi manajemen dalam menentukan kuantitas beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Menurut Munandar (2001), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Karena semakin berat beban kerja yang harus dikerjakan, maka stres kerja akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stres kerja karyawan.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hipotesis yang peneliti ajukan diterima, yaitu terdapat kecenderungan hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang. Apabila semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja pada karyawan.

G. Kelemahan-Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan, adapun beberapa kelemahan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini berlangsung cukup lama karena karyawan hanya memiliki sedikit waktu untuk menyempatkan mengisi form penelitian disaat jam kerja.
2. Pada saat akan melakukan penelitian, peneliti mengalami hambatan untuk komunikasi kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan.
3. Peneliti tidak langsung bertatap muka dengan karyawan, karena pada masa pandemi peneliti tidak diperbolehkan melakukan penelitian di kantor.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini di terima yaitu terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Semarang. Semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi stres kerja dari karyawan tersebut, sebaliknya semakin rendah beban kerja dari karyawan maka semakin rendah pula stress kerja pada karyawan tersebut.

B. Saran

Dalam penelitian ini terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti :

1. Saran Bagi Subjek Penelitian

Memberikan beban dan target kerja sesuai dengan kemampuan dari seorang pekerja sehingga meminimalisir timbulnya beban kerja yang berlebihan. Jenis kelamin berpengaruh terhadap stres yang ditimbulkan akibat pekerjaan, karena otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stress. Sedangkan laki laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif. Usia dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang. Berdasarkan hasil penelitian Wichert mengemukakan bahwa pekerja pada usia yang lebih tua cenderung mengalami stres lebih rendah dibandingkan dengan pekerja berumur muda. Pengalaman stres pada pekerja yang berusia tua lebih banyak dibandingkan dengan pekerja muda. Pengaruh usia terhadap stres yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu terutama yang berhubungan dengan kekuatan fisik dan penggunaan indera

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi stres kerja karyawan. Selain

itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain seperti kondisi pekerjaan dan konflik antar karyawan, lama waktu bekerja, perbedaan coping stres antara laki-laki dan perempuan, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah sampel yang lebih besar dari pada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Sagung Seto.
- Asdyanti. (2012). *Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Kinerja Karyawan Departement Contract Category Management di Chevron Indonesia*. Jember: Skripsi.
- Azwar, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cooper, C. (1995). *Stres Managemen yang Sukses dalam Sepekan*. Jakarta: Kesaint Banc.
- Depkes, RI. *Klasifikasi Umur Menurut Kategori*. Jakarta: Ditjen Yankes; 2009.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, 1(1), 15-23.
- Fitri, A. M. (2013). *Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan Bank (studi pada karyawan Bank BMT)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoyo. (2001). Stres pada masyarakat surabaya. *Jurnal Insan Medik Psikologi Surabaya*. : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 3(12), 61-74.
- Harigopal, K. (1995). *Organizational Stress: A Study of Role Conflict*.
- Haryanti. (2013). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang*. Semarang: Skripsi. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Hasanah, M. (2019). Stres dan Solusinya dalam Perspektif Psikologi dan Islam. *Jurnal Ummul Qura*, 13(1), 104-116.
- Irwandy. (2007). Faktor-faktor yang Berhubungan degan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makasar tahun 2005. Magsiter Administrasi Rumah Sakit. Program pascasarjana fakultas kesehatan masyarakat Makasar. Universitas Hasanudin.
- Komara, E. (2012). *"Gambaran Stres Kerja pada perawat RSUD 45 Kuningan Jawa Barat"*. Jakarta: Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Kristanti, S. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 28-32.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- MAHWIDHI, G. R. (2007). "Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. SOEROTO NGAWI". Ngawi: UNIVERSITAS AIRLANGGA Skripsi.
- Marchelia, V. (2014). Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(1), 130-143.
- Matindas, R. S. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik dan Stres Kerja dengan Produktivitas Pekerja di Pt Adhi Karya (persero) Tbk. *Jurnal Kesmas*, 7(5), 1-7.
- Mohune, P. B. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Airport Rescue and Fire Fighting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Mandado. *Jurnal Kesmas*, 7(3), 1-8.
- Mroczek, D. K. (2004). The Effect of Daily Stress, Personality, and Age on Daily Negative Effect. *Journal of Personality*, 7(2), 355-378
- Muhammad Nurcholis Wicaksono, I. M. (2018). "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Divisi Business Solution, Support Dan Service Delivery PT ADMINISTRASI MEDIKA JAKARTA". *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(2), 1-12.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Newman. (1998). *Kontribusi Stres pada Produktivitas Kerja*. Surabaya: Universitas Surabaya.
- Pertiwi, E. D. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-journal)*, 5(3), 260-268.
- Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di tiap Ruang Rawat Inap di RSUD Sidikalang*. Sidikalang: Skripsi.
- Putranto, C. (2013). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja : STUDI Indiegenous pada Guru Bersuku Jawa. *JSIP*, 2(2), 12-17.
- Reza, J. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Motivasi Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda. *PSIKOBORNEO*, 4(3), 602-611.

- Robbins, S. (2001). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1, edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, &. Purwono. (2006). *Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. Yogyakarta: Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi, 1.
- Sugiyono. (2002). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya, A. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif & kualitatif dalam psikologi*. Yogyakarta: Universitas Samata Dharma.
- Tarwaka, S. (2008). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: CV.Harapan Press.
- Wulan, S. (2015). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Administrasi Universitas X*. Surabaya: Skripsi.

