

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN
DI INSPEKTORAT PROVINSI JAWA TENGAH**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagai persyaratan
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh:

Salsabilla Nugrahaningtyas
30702000185

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING
HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN DI
INSPEKTORAT PROVINSI JAWA TENGAH**

Diperiapkan dan disusun oleh:

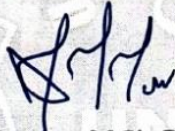
Salsabila Nugrahaningtyas

30702000185

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

Pembimbing

Tanggal



Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog

25 November 2024

Semarang, 25 November 2024

Mengetahui,

Dosen Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si

NIDN. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Karyawan di
Inspektorat Provinsi Jawa Tengah**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Salsabilla Nugrahaningtyas

30702000185

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada 10 Desember 2024

Dewan Penguji

Tanda Tangan

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

2. Retno Setyaningsih, S.Psi., M.Si.

3. Dra. Rohmatun, M.Si., Psikolog

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 10 Desember 2024

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Salsabilla Nugrahaningtyas dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

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

Semarang, 25 November 2024

Yang Menyatakan,



Salsabilla Nugrahaningtyas

30702000185

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)

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(Q.S Al Baqarah : 286)

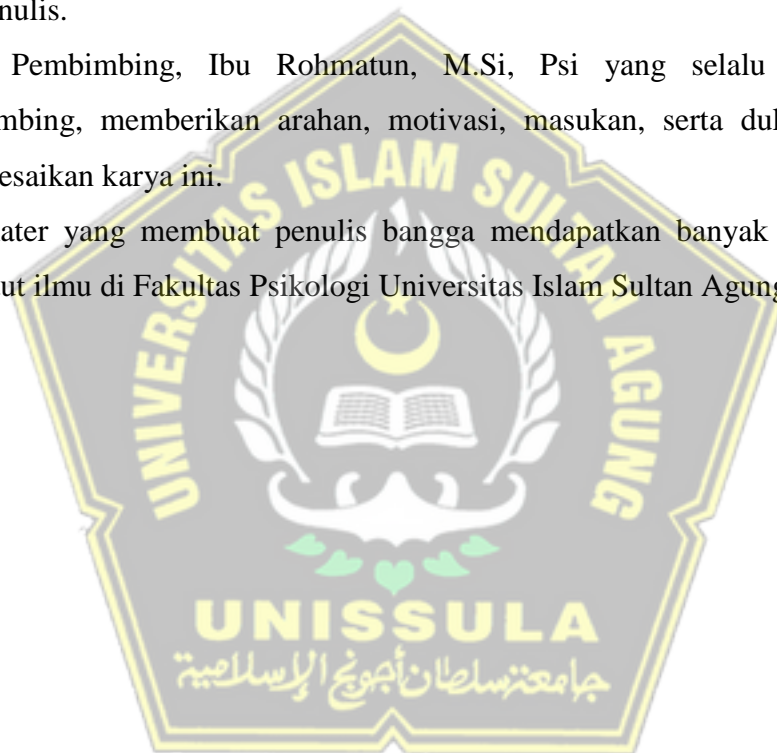
PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, penulis persembahkan karya ini kepada orang tua penulis Bapak Hendras Setiawan dan Ibu Sri Budiyaning yang telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, usaha, dukungan, dan do'a kepada penulis. Kemudian, kakak penulis Habib Zulfiqar Aryasatya yang mendukung subjek dalam mendanai perkuliahan ataupun memberikan semangat bagi penulis.

Dosen Pembimbing, Ibu Rohmatun, M.Si, Psi yang selalu sabar dalam membimbing, memberikan arahan, motivasi, masukan, serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Almamater yang membuat penulis bangga mendapatkan banyak makna dalam menuntut ilmu di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan inanyah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan ini terdapat banyak rintangan serta jauh dari kata sempurna. Akan tetapi, berkat Pentunjuk Allah, bimbingan, motivasi serta dukungan dari orang sekitar penulis penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Selaku penulis dengan rasa hormat dan kerendahan hati, saya selaku penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang telah membimbing serta membantu dalam proses akademi.
2. Ibu Dra. Rohmatun, M.Si, Psi selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan sabar, selalu memberikan arahan serta motivasi. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si selaku dosen wali penulis ucapkan terima kasih telah memberikan arahan akademik, motivasi, serta selalu membagi ilmu dan pengalaman yang berguna untuk penulis kelak.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Sultan Agung yang telah memberikan pengalaman serta ilmu yang bermanfaat untuk masa depan penulis kelak.
5. Seluruh Staff Tata Usaha, Perpustakaan serta seluruh karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang telah banyak membantu memberikan pelayanan yang baik dalam bidang akademik serta administrasi.
6. Orang tua tercinta, Ibu Sri Budiyan dan Bapak Hendras Setiawan, yang selalu memberikan yang terbaik dan tidak pernah lelah dalam memberi dukungan serta doa sehingga penulis bisa sampai pada titik ini.

7. Kakak tercinta, Habib Zulfiqar Aryasatya yang telah memberi bantuan selama serta dukungan pada penulis hingga saat ini.
8. Keluarga besar penulis, terimakasih telah memberikan doa serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
9. Teman-temanku, Nabilah, Tika, Riezqy, Shafa, Nunu, Hana, Selin, Nisa serta teman-teman yang lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih telah banyak membantu dan support untuk penulis selama menjalani masa kuliah. Terutama di hari-hari penulisan skripsi, tempat penulis menceritakan keluh kesah tentang hal skripsi, dan tempat berbagi ilmu pengetahuan selama proses penyelesaian skripsi.
10. Seluruh subjek penelitian karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah yang sudah berkenan untuk terlibat dalam pengisian skala penelitian ini, tanpa kalian mungkin skripsi ini tidak bisa terselesaikan dengan baik.
11. Berbagai pihak yang turut membantu melalui doa dan dukungan yang tulus penuh kasih sayang yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih segala doa baik semoga kembali kepada kalian semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap, skripsi ini dapat perkembangan ilmu bermanfaat khususnya dalam bidang ilmu psikologi.

Semarang, 25 November 2024
Penulis

Salsabilla Nugrahaningtyas

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN 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
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Stres Kerja.....	8
1. Pengertian Stres Kerja.....	8
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	9
3. Aspek-Aspek Stres Kerja	12
B. Beban Kerja.....	13
1. Pengertian Beban Kerja.....	13
2. Aspek-Aspek Beban Kerja.....	15
C. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan.....	17
D. Hipotesis.....	18

BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Identifikasi Variabel Penelitian	19
B. Definisi Operasional.....	19
1. Stres Kerja	19
2. Beban Kerja.....	19
C. Populasi, Sampel dan Sampling	20
1. Populasi	20
2. Sampel.....	20
3. Teknik Sampling	21
D. Metode Pengambilan Data	21
1. Skala Stres Kerja	21
2. Skala Beban Kerja.....	22
E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Koefisien Reliabilitas.....	22
1. Validitas	22
2. Uji Daya Beda Aitem	23
3. Estimasi Koefisien Reliabilitas	23
F. Teknik Analisis.....	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian.....	25
1. Orientasi Kanchah Penelitian	25
2. Pelaksanaan Penelitian	26
B. Pelaksanaan Penelitian	31
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	32
1. Uji Asumsi.....	32
2. Uji Hipotesis.....	33
D. Deskripsi Hasil Penelitian	34
1. Deskripsi Data Skala Stres Kerja	34
2. Deskripsi Data Skala Beban Kerja	35
E. Pembahasan	36
F. Kelemahan Penelitian.....	39

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	40
A. Kesimpulan.....	40
B. Saran.....	40
DAFTAR PUSTAKA	41
LAMPIRAN.....	44



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rincian Data Karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah	20
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala stres kerja.....	21
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala beban kerja.....	22
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja	28
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Beban Kerja	28
Tabel 6. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Stres Kerja	30
Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Beban Kerja.....	30
Tabel 8. Penomoran Ulang Skala Stres Kerja	31
Tabel 9. Penomoran Ulang Skala Beban Kerja	31
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas.....	32
Tabel 11. Norma Kategorisasi Skor	34
Tabel 12. Deskripsi skor skala stres kerja	35
Tabel 13. Kategorisasi Stres Kerja	35
Tabel 14. Deskripsi Variabel Skala Beban Kerja.....	36
Tabel 15. Kategorisasi Beban Kerja.....	36

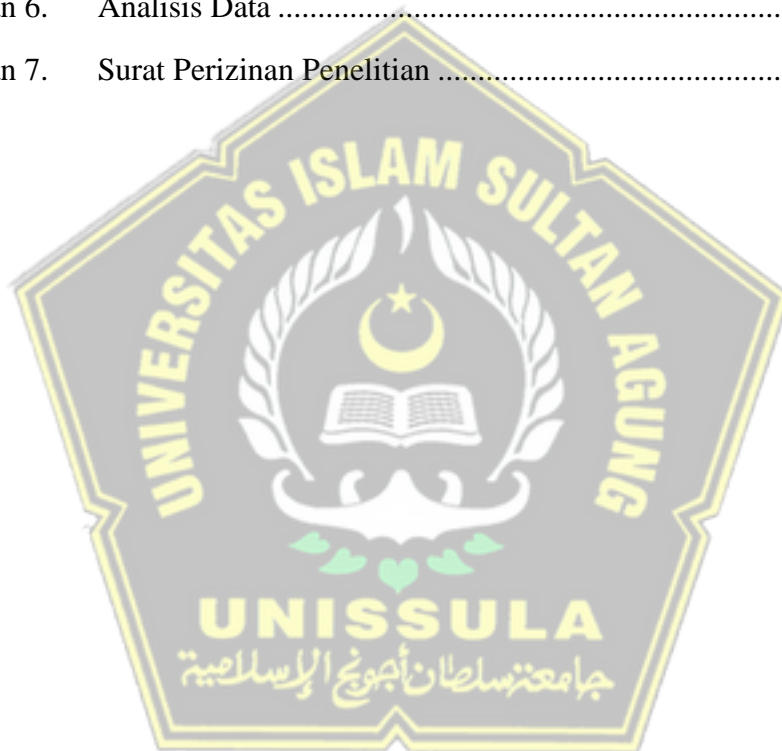
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Norma Kategori Skala Stres Kerja	35
Gambar 2.	Norma Kategori Skala Beban Kerja	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lamiran 1.	Skala Uji Coba.....	45
Lamiran 2.	Tabulasi Data Skala Uji Coba	55
Lamiran 3.	Uji Daya Beda Item dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba	67
Lamiran 4.	Skala Penelitian	68
Lamiran 5.	Tabulasi Data Penelitian.....	82
Lamiran 6.	Analisis Data	91
Lamiran 7.	Surat Perizinan Penelitian	94



HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN DI INSPEKTORAT PROVINSI JAWA TENGAH

Salsabilla Nugrahaningtyas, Rohmatun

Fakultas Psikologi

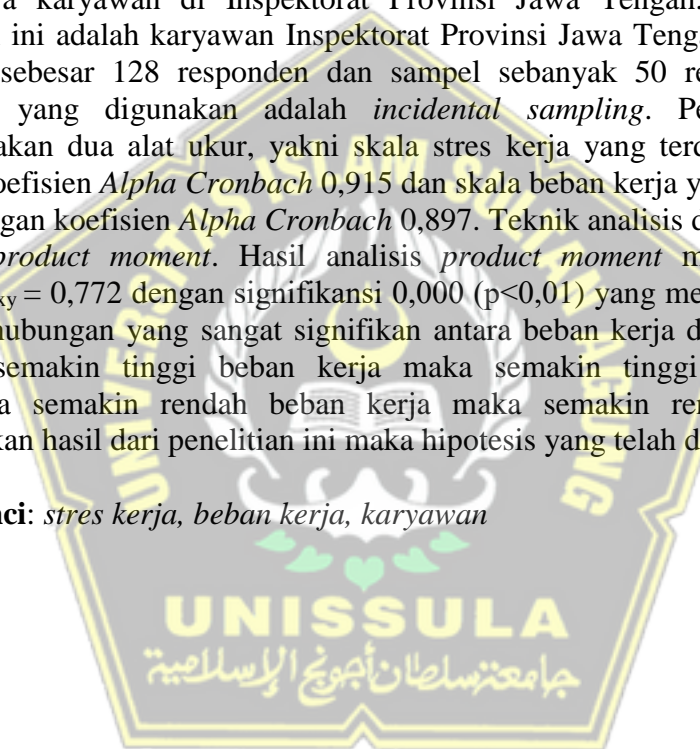
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: billasalsa306@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah populasi sebesar 128 responden dan sampel sebanyak 50 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *incidental sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua alat ukur, yakni skala stres kerja yang terdiri dari 24 aitem dengan koefisien *Alpha Cronbach* 0,915 dan skala beban kerja yang terdiri dari 19 aitem dengan koefisien *Alpha Cronbach* 0,897. Teknik analisis data menggunakan analisis *product moment*. Hasil analisis *product moment* menunjukkan nilai korelasi $r_{xy} = 0,772$ dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka hipotesis yang telah diajukan diterima.

Kata kunci: *stres kerja, beban kerja, karyawan*



**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND EMPLOYEE WORK
STRESS AT THE INSPECTORATE OF CENTRAL JAVA PROVINCE**

Salsabilla Nugrahaningtyas, Rohmatun

Faculty of Psychology

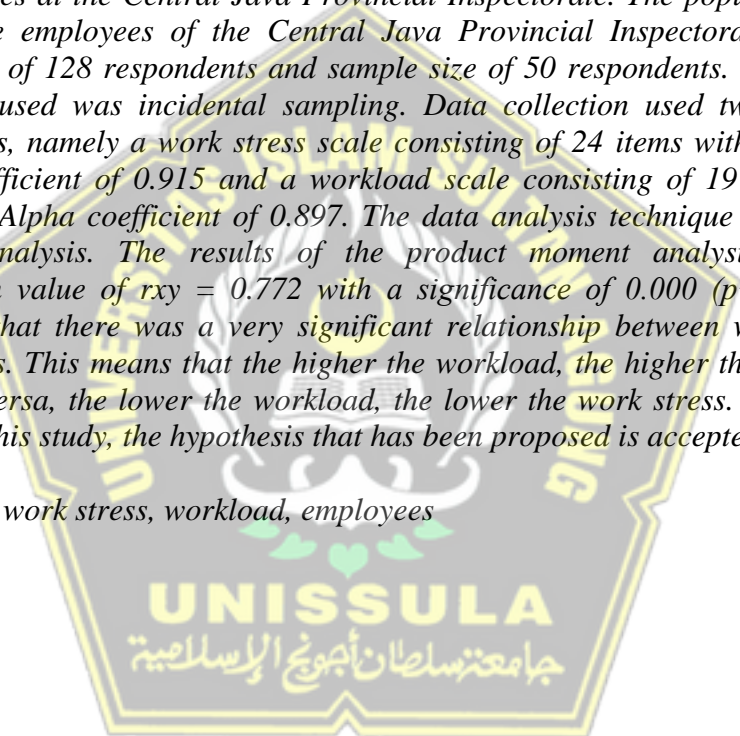
Sultan Agung Islamic University of Semarang

Email: billasalsa306@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between workload and work stress of employees at the Central Java Provincial Inspectorate. The population in this study were employees of the Central Java Provincial Inspectorate with total population of 128 respondents and sample size of 50 respondents. The sampling technique used was incidental sampling. Data collection used two measuring instruments, namely a work stress scale consisting of 24 items with a Cronbach Alpha coefficient of 0.915 and a workload scale consisting of 19 items with a Cronbach Alpha coefficient of 0.897. The data analysis technique used product moment analysis. The results of the product moment analysis showed a correlation value of $r_{xy} = 0.772$ with a significance of 0.000 ($p < 0.01$) which indicated that there was a very significant relationship between workload and work stress. This means that the higher the workload, the higher the work stress and vice versa, the lower the workload, the lower the work stress. Based on the results of this study, the hypothesis that has been proposed is accepted.

Keyword: *work stress, workload, employees*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya merupakan suatu hal utama dan diperlukan saat membentuk suatu organisasi agar dapat digunakan untuk menunjang kehidupan organisasi. (SDM) Sumber daya manusia berperan sebagai faktor yang penting dan strategis untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Perusahaan perlu memperhatikan, mengelola, mengatur, serta memanfaatkan karyawan dalam upaya agar dapat berfungsi secara produktif dalam mencapai tujuan. Sebuah Organisasi perlu memperhatikan kondisi karyawan agar karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan dengan baik, karena organisasi memiliki tujuan utama yakni mencapai keuntungan maksimal.

Kebutuhan akan sumber daya manusia tak terkecuali bagi Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan pasal 379 ayat 1-2, menyatakan bahwa “Inspektorat adalah unsur yang menunjang pemerintah daerah dalam bidang pengawasan. Inspektorat Provinsi dipimpin oleh seorang kepala badan dan bertanggung jawab langsung kepada Gubernur”.

Tugas Badan Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota telah diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 64 Tahun 2007 Pasal 3 yang berbunyi “Inspektorat Provinsi mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah provinsi, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten/Kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota”. Berdasarkan peraturan tersebut, pemerintah membentuk Inspektorat Provinsi yang bertujuan untuk membantu pemerintah dalam mengawasi dan memeriksa kinerja pemerintahan daerah provinsi supaya sesuai dengan aturan serta kebijakan yang diterapkan.

Inspektorat Provinsi mempunyai tugas dan fungsi dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan di tingkat provinsi. Beberapa tugas yang dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi antara lain audit keuangan, pemeriksaan kinerja, pengawasan administrasi, pemeriksaan kepatuhan, penyelidikan dan

pengembangan informasi, pengelolaan risiko, pelaporan dan rekomendasi, serta pendidikan dan penyuluhan.

Pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah memiliki resiko tinggi untuk menimbulkan stres. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Litania (2021) mendapatkan hasil bahwa ketidakjelasan peran dapat menimbulkan stres kerja. Tugas yang bertambah sementara tugas sebelumnya belum selesai menjadikan karyawan mengalami peningkatan stres. Peningkatan stres yang dialami oleh karyawan dapat berupa peningkatan stres yang positif maupun negatif. Peningkatan stres yang negatif tentu berdampak pada penurunan performa kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh menemukan bahwa kinerja inspektorat provinsi jawa tengah dinilai masih kurang optimal.

Benhoudi (Trihandayani dkk., 2023) menyatakan bahwa stres adalah kondisi dimana individu dipaksa untuk melakukan sesuatu serta tidak mampu menerima ketegangan mental yang terjadi. Kupriyanov dan Zhdanov (Lumban Gaol, 2016) mengungkapkan bahwasannya stres yang terjadi saat ini merupakan sebuah atribut kehidupan modern. Stres tidak dapat dipisahkan dari kehidupan orang saat ini dan dapat terjadi baik di lingkungan sekolah, keluarga, maupun lingkungan kerja.

Stres kerja sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Robbins dan Judge (2019), merupakan situasi yang dinamis dimana individu dihadapkan dengan sumber daya, serta peluang yang berkaitan dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan hasil akhirnya dilihat sebagai sesuatu yang tidak penting dan pasti. Stres dapat terjadi karena berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar individu.

Stres kerja dapat dikatakan sebagai suatu sumber yang dapat menimbulkan respon dari individu yang berupa respon secara fisik maupun psikologis. Stres adalah salah satu gangguan psikologis yang sering dialami oleh manusia, terutama dalam zaman modern seperti saat ini. Permasalahan hidup yang semakin bertambah kompleks dari hari ke hari menjadikan seseorang mudah untuk terkena stres. Hal ini tidak terkecuali bagi karyawan/pekerja. Hal ini terjadi karena

penambahan stres pada bidang pekerjaan maupun lingkungan kerja. Seseorang tidak mampu untuk melakukan tugas yang ada dengan baik ketika memiliki gangguan stres yang tidak tertangani.

Stres kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak produktif, tidak memiliki rasa kompetitif dalam menunjukkan kemampuan, cenderung bermalas-malasan, kemampuan bekerja yang dimiliki menjadi tidak efektif serta efisien. Stres dalam bekerja yang dialami karyawan tentu membawa dampak negatif terhadap organisasi, dimana stres dalam pekerjaan menyebabkan karyawan lebih sering membolos. Tak hanya itu, stres pada pekerjaan juga dapat membahayakan karyawan dan menimbulkan kecelakaan dalam dunia kerja yang akhirnya berdampak pada kerugian perorangan maupun organisasi.

Fenomena stres kerja yang terjadi pada karyawan Badan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah diperkuat dengan wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan Badan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Berikut adalah hasil wawancara yang telah dilakukan:

Subjek 1

“Kerjaan saya itu kan cukup banyak ya, mbak, sering juga dinas keluar kota. Belum lagi kalau habis keluar kota pasti disuruh buat laporan. Sering mbak laporan yang kemarin belum selesai tapi udah ketambahan sama laporan baru. Kalau udah gitu, saya harus curi-curi kesempatan buat ngerjain laporan, seperti bawa kerjaan ke rumah atau langsung dikerjakan waktu saya dinas. Tapi karena banyak banget yang harus diselesaikan, saya sering merasa kepala saya tiba-tiba pusing, terus mata berkunang-kunang, ‘glegekan’ (sendawa). Kalau udah muncul tanda-tanda itu berarti saya udah stres, mbak.”

Subjek 2

“Ya biasanya si ya mbak, saya merasa tertekan ketika disuruh ngecek ke tempat-tempat misalnya sekolah, dinas-dinas pemerintahan lain, atau desa pelosok. Setiap tempat itu ada aturannya yang bisa berubah dari waktu terakhir kita kesana. Peraturan ini dulu boleh tapi sekarang ngga, dan begitu sebaliknya. Saya jadi harus belajar lagi mengenai sistem peraturan yang baru, ngga cuma belajar mengenai apa yang harus dicek di lapangan. Terus waktu saya disuruh ikut ujian, saya harus belajar lagi lho, mbak. Kalau udah gitu, makan aja rasanya ngga enak gara-gara kepikiran kerjaan. Saya juga

merasa kepala saya jadi pusing karena ada banyak pekerjaan yang harus saya pikirkan.”

Subjek 3

“...Kalau itu sering, mbak, apalagi waktu bertukar pendapat dengan teman satu tim. Kan tidak semua orang bisa nerima pendapat kita, kadang ada juga yang ngeyel meskipun sebenarnya pendapat kita itu juga buat masukan mereka. Ini ni biasanya langsung ribut, bantah sana, bantah sini. Saya ini kan termasuk orang yang lebih suka bekerja dalam kondisi tenang jadi waktu pada ribut gitu saya langsung jengkel, mau marah, bawaannya emosi deh,, mbak. Tapi kalau saya ikut marah, nanti malah panjang urusannya, mending saya diem deh. Cuma gara-gara udah emosi di awal, pekerjaan saya jadi terbengkalai. Udah ngga mood deh istilahnya.”

Subjek 4

“Ada mbak. Sebagai auditor tugas saya adalah inspeksi kinerja pegawai pemerintah, konstruksi pembangunan, dan juga menanggapi pengaduan dari masyarakat. Setelah saya lakukan inspeksi ke lapangan, saya masih harus buat laporan untuk diserahkan ke atasan. Namanya juga perempuan, kan ada siklusnya, mbak. Kalau pekerjaan lagi banyak, saya jadi suka kepikiran trus akhirnya malah susah tidur. Nah karena susah tidur, saya merasa lelah waktu berangkat ke kantor. Kadang juga untuk napas tu dada saya sakit, lalu emosi juga tidak terkontrol. Yang jadi imbasnya biasanya ke orang rumah.”

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan melalui metode wawancara di kantor Inspektorat Provinsi Jawa Tengah, peneliti menemukan bahwa terdapat keluhan perasaan tidak enak badan seperti pusing, perut kembung, perubahan nafsu makan, mudah emosi, dan perubahan mood yang merupakan beberapa pertanda yang muncul yang disebabkan adanya stres kerja. Kondisi lain yang diperoleh pada saat wawancara yaitu perbedaan pendapat antar karyawan juga dapat memicu timbulnya stres kerja.

Stres kerja menurut Smet (Rahmah & Wardiani, 2021) dapat dipengaruhi oleh dua aspek yang muncul dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Aspek internal yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu keadaan fisik maupun psikologis yang dialami oleh karyawan seperti *job insecurity*, kepuasan kerja, dan karakteristik individu. Faktor eksternal yang mempengaruhi stres karyawan yaitu

faktor yang bersifat kelompok dan kondisi suasana kerja seperti lingkungan tempat kerja dan juga tekanan kerja.

Beban kerja, sebagaimana telah dijelaskan dalam Permendagri No. 12 Tahun 2008 mendefinisikan tekanan/beban kerja sebagai jumlah tugas yang wajib diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung berdasarkan hasil perkalian antara volume kerja dengan norma waktu (Chandra & Adriansyah, 2017). Beban kerja yang dinilai mudah oleh karyawan dapat menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan beban kerja yang berada di atas kemampuan karyawan akan menyebabkan karyawan merasa tertekan atau stres dalam bekerja.

Berbagai penelitian mengenai stres kerja telah dilakukan oleh sejumlah peneliti, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Angwen (2017) yang membahas mengenai “*Hubungan Antara Lingkungan Fisik dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada PT Panggung Electric Citrabuana*” dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja yang dialami oleh karyawan yang bekerja di PT Panggung Electric Citrabuana. Hal ini membuktikan bahwa ketika lingkungan kerja nyaman serta beban kerja yang diterima rendah, maka stres kerja yang dialami karyawan rendah.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ellyzar, Yunus, dan Amri (2017) memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stres kerja pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. Hal ini berarti bahwa mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal yang dialami pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh berdampak positif bagi peningkatan stres pegawai.

Penelitian lain dilakukan juga oleh Yunita (2018) yang meneliti mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Keluarga, dan Kepuasan Gaji Terhadap Stres Kerja Auditor (Studi kasus Pada Kantor Akuntan Publik di DIY Yogyakarta)” memperoleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dengan stres kerja. Sementara itu, konflik keluarga dan kepuasan gaji tidak berhubungan dengan stres kerja.

Penelitian kali ini memiliki perbedaan dengan beberapa penelitian sebelumnya, terutama dalam pemilihan subjek penelitian, yaitu karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Selain itu, perbedaan yang membedakan dengan penelitian sebelumnya, seperti pada variabel bebas yang digunakan dalam penelitian berfokus pada beban kerja.

Mengacu pada uraian yang telah dijabarkan, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti di penelitian ini yakni: Apakah ada hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja karyawan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam perkembangan ilmu pengetahuan di berbagai bidang.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat dimungkinkan menjadi referensi serta berkontribusi baru dalam peningkatan wawasan, secara khusus di lingkup psikologi industri serta organisasi, menyangkut topik hubungan antara beban kerja dan stres kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa membuka wawasan pembaca, terutama karyawan, mengenai hubungan antara beban kerja dan stres kerja, supaya

pembaca dapat mengelola dan mengatasi stres tersebut secara efektif dalam lingkungan kerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu hal yang lumrah terjadi pada kehidupan seseorang. Di dunia ini, tidak ada individu yang belum pernah mengalami stres. Stres terjadi ketika seseorang terpapar dengan keadaan yang memaksa mereka untuk melakukan sesuatu dan stres sebagai hasil respon yang diberikan terhadap situasi tersebut. Handoko (Widyastuti & Rahardja, 2018) mengartikan bahwa stres adalah sebuah keadaan dimana ketegangan yang dialami dapat mempengaruhi emosi, kondisi dan proses berpikir pada individu. Hal ini berarti bahwa stres dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang merasakan ketegangan dalam dirinya sebagai akibat dari proses berpikirnya atas suatu keadaan.

Hasibuan (Bimantoro & Noor, 2018) menyatakan bahwa stres merupakan orang-orang yang mengalami tekanan sehingga memicu gejala *nervous* dan kekhawatiran kronis sehingga orang yang mengalami akan merasakan gejala seperti sering agresif, marah-marah, tidak dapat rileks, atau tidak dapat bersikap kooperatif. Gejala-gejala yang dirasakan oleh orang yang mengalami stres dapat menghambat aktivitas yang dijalani, salah satunya yaitu bekerja.

Stres yang dialami saat bekerja disebut dengan stres kerja. Stres kerja menurut Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”. Hellriegel, D. dan Slocum (Ningrat & Mulyana, 2022) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah sebuah keadaan yang mempengaruhi otot fisik (tegang) yang dialami individu akibat dari tekanan yang diberikan melebihi kapasitas individu tersebut.

Velnamphy dan Aravinthan (Wibowo dkk., 2015) berpendapat bahwa stres kerja merupakan struktur emosional, perilaku kognitif, dan reaksi psikologis sebagai respons mengenai aspek-aspek yang merugikan dan berbahaya yang ada dalam pekerjaan. Stres kerja dapat mempengaruhi bagaimana karyawan dalam suatu organisasi bertindak dan menemukan penyelesaian terhadap permasalahan yang dihadapi. Stres kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak yang buruk bagi karyawan baik dalam urusan pekerjaan maupun hubungan dengan sesama karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah respons emosional, perilaku kognitif, dan psikologis dimana hal tersebut muncul akibat tuntutan atau aspek-aspek merugikan dalam pekerjaan, yang dapat melampaui kemampuan individu untuk menghadapinya. Tekanan berlebih dari tugas yang diterima dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam mengerjakan sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan maksimal.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat dua jenis faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja menurut Dwiyantri (Wartono & Mochtar, 2015) yaitu faktor yang berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan faktor yang berasal dari lingkungan di luar pekerjaan (*off the job*). Faktor yang berasal dari pekerjaan dapat meliputi kondisi fisik, kemampuan dalam manajemen organisasi, maupun hubungan interpersonal dengan sesama rekan kerja. Sedangkan faktor yang berasal dari luar pekerjaan bersumber dari jenis kepribadian, pengalaman masa lalu, maupun kondisi sosial-ekonomi ketika individu berada dan berkembang.

Siagian (Widyastuti & Rahardja, 2018) menjabarkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, yakni:

- a. Stres yang berasal dari pekerjaan (*On the job*)
 - 1) Tugas yang diberikan memiliki beban yang sangat berat
 - 2) Desakan waktu untuk menyelesaikan tugas.

- 3) Penyeliaan yang kurang baik dalam memberikan pengarahan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.
 - 4) Lingkungan kerja yang menciptakan rasa tidak aman; ditambah dengan minimnya informasi atau respon terhadap prestasi kerja seseorang sehingga menghambat kinerja individu dan meningkatkan stres kerja.
 - 5) Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab yang diberikan.
 - 6) Kacaunya struktur dalam peranan karyawan maupun keseluruhan kegiatan organisasi.
 - 7) Tekanan ataupun gangguan yang ditimbulkan yang disebabkan dari intervensi pihak lain yang terlalu sering.
 - 8) Perselisihan antar karyawan, baik dari dalam maupun luar lingkungan kerja.
 - 9) Ketidaksamaan sistem nilai yang dijalankan antara karyawan dengan organisasi dan unsur ketidakpastian terhadap perubahan pada umumnya.
- b. Stres yang berasal dari lingkungan di luar pekerjaan (*Off the job*)
- 1) Permasalahan finansial yang ada dapat mengganggu fokus karyawan saat bekerja.
 - 2) Permasalahan yang berkaitan dengan anak seperti anak sakit atau anak berperilaku tidak baik.
 - 3) Kurangnya keharmonisan dalam kehidupan keluarga
 - 4) Perpindahan hunian atau kejadian di tempat tinggal seperti bencana alam. Perubahan lingkungan tempat tinggal akan membawa tekanan tersendiri karena keharusan untuk beradaptasi dari lingkungan lama ke lingkungan yang baru.
 - 5) Ada anggota keluarga yang meninggal. Kematian orang yang disayang dapat memberi dampak psikologis bagi karyawan

- 6) Kecelakaan dan penyakit gawat. Kondisi fisik yang tidak mendukung akan menyebabkan berkurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tuntutan tugas yang diterima.

Robbins (2019) menjabarkan mengenai faktor -faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja sebagai berikut:

- a. Faktor individu

Faktor individu dapat mempengaruhi kehidupan personal karyawan, seperti permasalahan dalam rumah tangga atau keluarga, kesulitan dalam finansial mandiri, ciri khas kepribadian, serta pengalaman terkait terorisme, yang semuanya dapat berdampak pada tingkat stres kerja dan kinerja mereka di tempat kerja.

- b. Faktor organisasi

Stres dapat terjadi diakibatkan dari permasalahan yang timbul dalam perusahaan. Beban kerja diluar kemampuan, manajer yang menuntut serta kurang peka, tekanan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sempurna dan tanpa kesalahan, dan juga rekan kerja yang tidak dapat bekerja sama.

- c. Faktor lingkungan

Lingkungan dapat menjadi faktor yang menyebabkan individu mengalami stres kerja. Perubahan lingkungan seperti keadaan ekonomi, perkembangan teknologi, ambiguitas politik, dan ancaman terorisme dapat menimbulkan tekanan pada individu.

Faktor yang menyebabkan stres kerja dapat disimpulkan menjadi 2 faktor, yakni faktor yang berasal dari dalam pekerjaan yang meliputi besaran beban kerja yang diterima, manajemen organisasi yang kurang jelas dan terlalu menuntut, serta iklim kerja yang tidak mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Faktor kedua yang mempengaruhi stres kerja berasal dari luar pekerjaan seperti lingkungan dan individu tersebut.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Aspek stres kerja telah disampaikan oleh Robbins (2019) dalam teorinya yang mengatakan bahwa stres kerja dapat ditandai dengan:

a. Aspek fisiologis

Tanda awal yang dapat terlihat sebagai dampak stres kerja yakni mengalami gejala fisiologis seperti perubahan sistem metabolisme tubuh, gangguan pencernaan, peningkatan frekuensi detak jantung, kenaikan tekanan darah, tekanan di kepala (sakit kepala), hingga dapat memicu serangan jantung.

b. Aspek psikologis

Dampak yang paling sederhana yang diakibatkan oleh stres kerja yakni rasa tidak puas yang berkaitan pada pekerjaan. Selain itu, stres juga dapat timbul dengan beberapa aspek kondisi psikologis lainnya semisal ketegangan, kecemasan, perasaan jengkel, jenuh, emosi yang tidak stabil, dan mudah bosan.

c. Aspek perilaku

Aspek ini berkaitan dengan tingkah laku (perilaku) yang timbul akibat stres kerja yang mana meliputi perubahan pada tingkat produktivitas, kemangkiran, serta perputaran karyawan. Selain itu, juga terdapat perubahan dalam kebiasaan makan, merokok, konsumsi alkohol, bicara gagap atau lebih cepat, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Beehr (Angwen, 2017) telah membagi aspek stres kerja menjadi tiga aspek yaitu:

a. Fisiologis

Aspek fisiologis adalah bentuk respon tubuh terhadap stres yang berlangsung. Bentuk respon ini dapat diketahui melalui perubahan pada fisik seseorang seperti jantung berdebar, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, hingga kesulitan untuk tidur.

b. Psikologis

Aspek psikologis adalah aspek yang mempengaruhi bagaimana psikologis atau emosi seseorang sebagai bentuk respon dari stres yang melanda. Karyawan yang mengalami stres kerja akan merasakan dampak pada aspek psikologis seperti kecemasan berlebih, mudah tersinggung dan marah, menurunnya motivasi, penurunan tingkat percaya diri, hingga cenderung menarik diri dari lingkungan sosial.

c. Perilaku

Aspek perilaku merupakan segala bentuk perubahan perilaku yang terjadi karena respon terhadap stres. Perubahan perilaku yang terlihat ketika karyawan mengalami stres kerja yaitu prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dijabarkan diatas, dapat ditarik kesimpulan tentang aspek-aspek stres kerja yaitu ada tiga aspek. Aspek pertama adalah aspek fisiologis, yang kedua psikologis dan yang ketiga adalah aspek perilaku. Aspek fisiologis adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tubuh fisik seseorang. Aspek psikologis adalah sesuatu yang berkaitan dengan kondisi pikiran serta emosi individu. Aspek perilaku adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tingkah laku individu.

B. Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Persaingan yang ketat dalam dunia kerja mengharuskan perusahaan untuk melakukan segala hal agar perusahaan dapat bertahan serta memenangkan persaingan dengan perusahaan lain. Agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan maka perusahaan perlu melakukan usaha dengan cara mengelola sumber daya yang ada secara optimal, sehingga dapat memaksimalkan efisiensi dan efektivitas dalam memperoleh hasil yang diinginkan, salah satunya adalah sumber daya manusia yang merupakan unsur penting dalam perusahaan. Perusahaan berharap agar karyawan dapat

mencapai atau bahkan melampaui harapan yang telah ditentukan dengan cara yang cepat, tepat, serta efisien. Efek dari tuntutan ini adalah karyawan terkadang merasa tugas yang diberikan terlalu berat hingga berubah menjadi beban kerja.

Menpan (Maha & Herawati, 2022) mengartikan beban kerja sebagai kegiatan atau aktivitas yang wajib dituntaskan oleh kelompok organisasi dan penyandang jabatan dalam rentang waktu yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto (Wihara & Riati, 2018), beban kerja merupakan suatu hal yang memicu ketegangan dalam diri seseorang yang berujung pada timbulnya stres. Keadaan ini dapat terjadi diakibatkan dari tingkat kapabilitas yang diminta terlalu besar atau tinggi, selain itu volume kerja yang berada diluar kemampuan, serta kecakapan dalam bekerja yang bisa jadi tidak memenuhi harapan yang diminta menjadi faktor utama dalam terjadinya stres kerja pada karyawan.

Permendagri No. 12/2008 mengungkapkan bahwasannya beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka akan memunculkan perasaan bosan. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan berada di bawah tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan ekstrim.

Beban kerja dapat dibagi menjadi tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sangat tinggi atau berlebih (*over capacity*), beban kerja sesuai standar, dan beban kerja yang sangat rendah atau kurang (*under capacity*) (Susanti, 2022).

Beban kerja, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Kurnia, didefinisikan sebagai suatu proses analisa terhadap seberapa banyak waktu yang dibutuhkan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menyelesaikan tugas-tugas dari suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilakukan dalam keadaan yang semestinya (Irawati & Carrollina, 2017).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah maupun volume dari pekerjaan yang

diberikan kepada seorang pemegang jabatan dari suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

2. Aspek-Aspek Beban Kerja

Munandar (2014) membagi beban kerja menjadi dua aspek, yakni:

a. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif merujuk pada kapasitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, yang bisa melebihi kapabilitas individu/kelompok atau kurang dari kapabilitas tersebut, dan wajib dituntaskan dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Akibat dari ketidakseimbangan tersebut, karyawan dapat mengalami rasa bosan, monoton, hingga tertekan dengan tenggat waktu (*deadline*) yang mendekat.

b. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif merujuk pada jenis beban kerja yang memerlukan kemampuan teknik diatas rata-rata (lebih tinggi) dari kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikannya.

Gawron (Putri & Izzati, 2022) menyebutkan bahwa terdapat tiga aspek beban kerja, yaitu:

a. Beban waktu

Beban waktu menjelaskan mengenai penggunaan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan perencanaan, eksekusi, dan pemantauan pekerjaan.

b. Beban pikiran

Beban pikiran menggambarkan tantangan mental yang diperlukan oleh individu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan teliti, memperhatikan rincian informasi, serta membuat keputusan yang tepat.

c. Beban psikologis

Beban psikologis adalah beban yang dirasakan individu seperti rasa cemas, letih, serta frustrasi saat menjalankan tugas (pekerjaan).

Ambar (Patrisia, 2018) mengemukakan bahwa terdapat tiga macam aspek yang berlaku dalam beban kerja, meliputi:

a. Aspek tugas-tugas yang harus dikerjakan

Tanggung jawab (pekerjaan) yang diberikan harus sesuai dengan kapabilitas yang dirasa mampu diselesaikan oleh individu. Jika terdapat ketidaksesuaian antara kemampuan dan tingkat kesulitan tugas, maka karyawan akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikannya, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan hasil yang tidak optimal.

b. Aspek individu atau kelompok yang mengerjakan tugas tersebut

Tanggung jawab (pekerjaan) yang diserahkan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Jika terdapat perbedaan antara kemampuan dan tingkat kesulitan tugas, karyawan akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya, sehingga hasil yang dicapai tidak akan optimal.

c. Aspek waktu dan kondisi yang digunakan untuk mengerjakan tugas

Kecukupan waktu yang disediakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sangat penting bagi karyawan. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu yang tersedia dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, yang akhirnya menumpuk dan berdampak pada munculnya stres kerja. Oleh karena itu, karyawan perlu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tahapan yang telah diberikan dengan baik.

Aspek beban kerja pada karyawan dapat disimpulkan menjadi beban kerja sebagai tuntutan fisik yang dimana karyawan diwajibkan untuk mempunyai fisik yang sehat agar memudahkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Aspek selanjutnya yakni beban kerja sebagai tuntutan tugas yang mana karyawan diwajibkan untuk menyelesaikan tugas yang telah dibebankan.

C. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan

Stres kerja adalah permasalahan yang umum dialami oleh karyawan di perusahaan. Permasalahan yang sering dialami yaitu terbatasnya waktu untuk menyelesaikan tugas, beban pekerjaan yang terlampau berat, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Stres kerja menurut Velnamphy dan Aravinthan (Wibowo dkk., 2015) diartikan sebagai struktur emosional dari perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang dapat menimbulkan kerugian serta ancaman yang dapat terjadi dari setiap pekerjaan, lingkungan kerja, dan organisasi kerja. Sari (Ramadhan & Manafe, 2023) menyatakan bahwa kondisi kerja yang selalu penuh tekanan dapat menyebabkan berbagai masalah seperti masalah pada fisik dan mental. Tak hanya itu, masalah lain juga dapat timbul akibat stres kerja yang meliputi masalah pada emosi, cara bicara, serta cara berpikir.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja menurut Irwandy (Ohorela, 2021) adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menurut pendapat Achyana (Diana, 2019) dapat diartikan sebagai cakupan pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh suatu jabatan atau organisasi dan yang dapat dihitung dari hasil kali antara norma waktu dengan besaran pekerjaan.

Beban kerja yang diserahkan dari perusahaan kepada karyawan memiliki tingkatan yang beragam menyesuaikan pada masing-masing jabatan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki jabatan tinggi akan mendapatkan beban kerja yang lebih intens, berbeda bila dibandingkan dengan karyawan dengan jabatan lebih rendah. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki dalam diri karyawan. Pemberian tugas yang tidak sesuai dengan dua faktor tersebut akan menyebabkan masalah muncul yang berujung pada hasil yang jauh dari apa yang diharapkan.

Munandar (2014) mengklasifikasikan beban kerja menjadi dua jenis, yaitu beban kerja berlebihan yang terjadi akibat banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dalam waktu yang singkat sehingga menumpuk. Beban

kerja yang tinggi akan menjadi salah satu sumber stres kerja yang dialami oleh karyawan yang akan mengganggu fisik dan juga mental karyawan.

Jenis kedua yakni beban kerja yang kurang diakibatkan karena beban kerja yang diterima terlalu sedikit atau berada pada tingkat kesulitan di bawah kemampuan karyawan sehingga keadaan tersebut mengakibatkan karyawan merasa stres serta bosan karena tidak dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki. Beban kerja yang terlalu sedikit/mudah dapat memberikan efek negatif pada karyawan seperti menurunnya motivasi dalam bekerja sehingga semangat kerja akan ikut menurun, kemudian kurang atau tidak puas dalam pekerjaan yang diterima sehingga dapat berpotensi meninggalkan pekerjaan. Selain itu masalah depresi, cemas, mudah tersinggung, dan keluhan psikosomatik juga dapat terjadi akibat dari beban kerja yang terlalu sedikit atau mudah.

Beban kerja, sebagaimana yang telah disampaikan oleh Suryaningrum (Raharja & Heryanda, 2021), memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan berbagai permasalahan bagi karyawan terutama pada peningkatan resiko mengalami stres selama bekerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat memicu penurunan efektifitas serta kinerja selama bekerja yang efeknya dapat terlihat dari penurunan hasil kerja. Hal ini berdampak buruk terhadap kehidupan perusahaan kedepannya. Selain dari sisi kualitas kerja, stres kerja juga dapat mengganggu aktivitas karyawan karena mengalami perubahan-perubahan seperti perubahan nafsu makan, gejala emosi yang ekstrim, kurangnya istirahat yang akhirnya dapat memicu gangguan kesehatan.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dari penelitian ini yaitu:

“Ada hubungan positif antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Semakin besar beban kerja yang diterima maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel adalah tahap yang dilakukan dalam menentukan variabel apa saja yang akan digunakan dalam sebuah penelitian.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

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

B. Definisi Operasional

Definisi operasional diartikan sebagai definisi dari variabel-variabel yang telah dirumuskan berdasarkan dari karakteristik yang dapat diamati dari variabel (Azwar, 2017). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang dialami oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Tekanan berlebih dari tugas yang diterima dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam mengerjakan yang pada akhirnya kehilangan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan maksimal.

Stres kerja dalam penelitian ini akan dianalisa dengan menggunakan skala stres kerja yang telah diatur berdasarkan teori aspek kerja menurut Robbins dan Judge (2019) yang mencakup aspek fisik, psikologis, dan perilaku. Skor yang tinggi menunjukkan stres kerja yang tinggi. Sebaliknya, skor rendah menunjukkan stres kerja yang rendah.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah maupun volume dari pekerjaan yang diberikan kepada seorang pemegang jabatan dari suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala beban kerja yang disusun mengacu pada teori aspek beban kerja milik Munandar (2014) yang terdiri dari aspek beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan dan beban kerja sebagai tuntutan fisik. Skor yang tinggi menunjukkan beban kerja yang tinggi. Sebaliknya, skor rendah menunjukkan tingkat beban kerja yang rendah.

C. Populasi, Sampel dan Sampling

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019) 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. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Tabel 1. Rincian Data Karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah
Data Karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah

No.	Bidang	Total
1	Perencanaan	19
2	Administrasi Umum dan Keuangan	34
3	Analisis dan Evaluasi	16
4	Irbn PPD	17
5	Irbn AKD	15
6	Irbn KPD	15
7	Irbn Sus	12
Jumlah		128

2. Sampel

Sampel dalam penelitian diartikan oleh Sugiyono (2019) sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang digunakan untuk setiap penelitian berbeda satu sama lain. Jumlah sampel ditentukan dengan menyesuaikan tingkat ketelitian, sumber dana, dan waktu yang tersedia. Semakin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang dibutuhkan. Sebaliknya, semakin kecil tingkat kesalahan maka semakin besar pula jumlah sampel yang diperlukan.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik atau cara yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling incidental. Sampling Incidental adalah salah satu teknik penentuan sampel dengan unsur kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dan memenuhi kriteria penelitian, yang kemudian dijadikan sampel penelitian. (Sugiyono, 2019).

D. Metode Pengambilan Data

Penelitian menggunakan salah satu metode pengumpulan data dengan bentuk kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019).

1. Skala Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang dialami oleh karyawan dalam suatu organisasi ketika melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Tekanan berlebih dari tugas yang diterima dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam mengerjakan sehingga tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan maksimal.

Skala stres kerja pada penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat stres kerja yang dialami oleh subjek dengan menggunakan skala stres kerja milik Refiany (2019) yang telah dimodifikasi dan disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut teori Robbins (2019) yang terdiri atas fisiologi, psikologis, dan perilaku. Skala penelitian ini menggunakan skala yang dibagi menjadi dua jenis dengan 36 aitem yakni 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Tabel 2. Blueprint Skala stres kerja

No.	Aspek-Aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	6	6	12
2.	Aspek Psikologis	6	6	12
3.	Aspek Perilaku	6	6	12
	Total	18	18	36

2. Skala Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah maupun volume dari pekerjaan yang diberikan kepada seorang pemegang jabatan dari suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Skala beban kerja pada penelitian ini disusun untuk mengukur seberapa tinggi atau rendah beban kerja subjek dengan menggunakan skala beban kerja milik Refiany (2019) yang telah dimodifikasi dan disusun berdasarkan aspek-aspek beban kerja yang mengacu pada teori menurut Munandar (2014) yang terdiri dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Skala ini terbagi menjadi dua jenis dengan 24 aitem yakni 12 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*.

Tabel 3. Blueprint Skala beban kerja

No.	Aspek-Aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Beban Kerja Kuantitatif	6	6	12
2.	Beban Kerja Kualitatif	6	6	12
	Total	12	12	24

E. Validitas, Uji Daya Beda Aitem, dan Estimasi Koefisien Reliabilitas

1. Validitas

Validitas memiliki arti sejauh mana kecermatan suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran tersebut dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti yang diinginkan oleh tujuan pengukuran tersebut (Azwar, 2019).

Penelitian ini menerapkan pengujian berdasarkan validitas isi. Validitas isi adalah penilaian yang dilakukan dalam menguji alat ukur yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh *expert judgement* atau penilaian ahli. Dalam penelitian ini, penulis memerlukan keputusan dan persetujuan dosen pembimbing sebagai *expert judgement*.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem merupakan pengujian yang dilakukan peneliti dengan tujuan untuk melihat sejauh mana aitem yang digunakan dalam penelitian dapat membedakan individu yang memiliki atribut yang diinginkan dengan individu yang tidak memiliki atribut (Azwar, 2017). Pengukuran daya beda aitem dilakukan dengan memilih aitem yang hasil ukurnya sesuai dengan hasil ukur skala secara keseluruhan. Batasan dari kriteria dalam memilih suatu aitem berdasarkan dari korelasi aitem total yaitu $r_{ix} \geq 0,300$ yang artinya bahwa semua daya beda dengan koefisien korelasi minimal 0,300 disebut memuaskan. Semua aitem yang dengan koefisien kurang dari 0,300 dapat diartikan sebagai aitem dengan daya beda rendah (Azwar, 2017).

3. Estimasi Koefisien Reliabilitas

Reliabilitas dapat dikatakan sebagai sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (Azwar, 2019). Hasil dari suatu pengukuran dapat dinyatakan reliabel apabila telah diuji pada beberapa kelompok dengan kriteria sama dan memperoleh hasil yang relatif sama dengan syarat selama aspek yang diukur dalam diri subjek masih sama. Koefisien reliabilitas berada dalam rentangan angka 0,00 sampai 1,00 yang artinya koefisien reliabilitas yang mana apabila besarnya semakin mendekati angka 1,00, maka alat ukur semakin reliabel (Azwar, 2019).

F. Teknik Analisis

Analisis data adalah proses analisis data yang dilakukan ketika semua data dari seluruh responden dan data dari sumber lain yang terkait data peneliti sudah terkumpul (Sugiyono, 2019). Hal-hal yang perlu dilakukan dalam melakukan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang telah diteliti, melakukan perhitungan guna menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan yang tujuannya menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah salah satu teknik korelasi *product moment*. Penggunaan teknik korelasi *product moment* memiliki alasan yaitu untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara dua variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Koefisien korelasi *product moment* berkisar antara -1 sampai +1, dimana nilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara dua variabel, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan negatif antara dua variabel. Analisis *product moment* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 27.0 untuk melakukan pengolahan dan analisis data.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian yaitu tahap awal yang dilakukan sebelum memulai penelitian. Tujuan hal ini dilakukan adalah agar suatu penelitian berjalan lancar sesuai dengan rencana. Tahap awal yang dilakukan yaitu menentukan lokasi penelitian. Penentuan lokasi dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pada karakter dari populasi yang telah dipilih sebelumnya. Lokasi penelitian diadakan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Inspektorat Provinsi Jawa Tengah adalah salah satu perangkat daerah yang mengawasi kinerja Aparatur Negara dalam pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan di daerah. Kantor yang berada di Jl. Pemuda No. 127-133 Semarang ini telah berdiri sejak awal tahun 1960 dengan dasar pertimbangan Undang-Undang No. 10 tahun 1950 tentang pembentukan Provinsi Jawa Tengah dan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 110 Tahun 1991 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Provinsi. Inspektorat Provinsi Jawa Tengah telah mengalami beberapa kali pergantian nama hingga akhirnya menjadi seperti saat ini.

Inspektorat Provinsi Jawa Tengah berkedudukan sebagai unsur pengawas penyelenggara Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Inspektur yang bertanggung jawab kepada Gubernur Jawa Tengah melalui Sekretaris Daerah. Inspektorat Provinsi Jawa Tengah memiliki tugas pokok yaitu membantu Gubernur dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah. Beberapa fungsi lain yang dilaksanakan oleh Inspektorat yaitu perumusan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan; pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya;

pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Gubernur dan/atau Menteri; dan penyusunan laporan hasil pengawasan.

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 pada karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Peneliti memilih Inspektorat Provinsi Jawa Tengah sebagai lokasi penelitian atas dasar beberapa pertimbangan:

- a. Karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah mengalami permasalahan yang sesuai dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti.
- b. Karakteristik subjek yang diteliti sesuai dengan syarat yang dibutuhkan pada penelitian ini.
- c. Pihak Inspektorat Provinsi Jawa Tengah telah memberikan izin pada peneliti untuk melakukan penelitian.

2. Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian adalah usaha yang dilakukan dalam menyusun penelitian sehingga dapat meminimalisir terjadinya kesalahan selama proses penelitian berlangsung. Persiapan penelitian dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

a. Tahap Perizinan

Perizinan penelitian merupakan tahap awal yang harus dilakukan peneliti sebelum memulai penelitian. Perizinan penelitian dilakukan dengan pembuatan surat permohonan izin penelitian dengan staf tata usaha Fakultas Psikologi UNISSULA untuk Kepala Inspektorat Provinsi Jawa Tengah mengenai perizinan tempat penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan pengajuan surat izin penelitian yang telah diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA bernomor surat 1375 /C.1/Psi-SA/VII/2024 perihal permohonan izin penelitian yang ditujukan kepada Kepala Inspektorat Provinsi Jawa Tengah,

b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur penelitian merupakan instrumen yang dibutuhkan guna menyusun data-data dan berbagai informasi yang didasarkan pada indikator-indikator penjelasan dari setiap aspek variabel penelitian yang telah dikumpulkan, kemudian akan dijadikan sebagai sumber bagi peneliti dalam memaparkan data, menarik kesimpulan dan memperoleh hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala stres kerja dan beban kerja. alat ukur pada penelitian ini diadaptasi dari skala penelitian milik Refiany (2019) yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Guru SMA Negeri 1 Pekanbaru”.

Setiap skala memiliki dua jenis aitem yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Kedua skala tersebut berisi empat pilihan jawaban dan memiliki skor pada setiap aitem *favorable* yakni Sangat Sesuai (SS) dengan skor 4, Sesuai (S) dengan skor 3, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1. Sedangkan pada aitem *unfavorable* yakni Sangat Sesuai (SS) dengan skor 1, Sesuai (S) dengan skor 2, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 4. Dalam penelitian ini diperoleh skala pengumpulan data sebagai berikut:

1) Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang digunakan merupakan modifikasi dari skala stres kerja milik Refiany (2019) yang disusun berdasarkan teori stres kerja Robbins (2019) yang terdiri atas tiga aspek yakni aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Skala stres kerja tersebut memiliki 36 aitem dimana 18 aitem adalah aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*. Sebaran aitem skala stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja

No	Aspek-Aspek	Butir 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
	Total	18	18	36

2) Skala Beban Kerja

Skala beban kerja yang digunakan merupakan modifikasi dari skala beban kerja milik Refiany (2019) yang disusun berdasarkan dari teori Munandar (2014) yang memiliki dua aspek yaitu aspek beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Skala beban kerja berjumlah 24 buah aitem dengan 12 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*. Distribusi skala aitem beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Beban Kerja

No.	Aspek-Aspek	Butir 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
	Total	12	12	24

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur untuk memahami reliabilitas skala dan daya beda aitem dilakukan pada tanggal 30 Juli hingga 24 Agustus 2024. Skala diberikan kepada 65 karyawan dari tiga bidang yakni bidang Administrasi, Perencanaan, dan Irbansus. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan booklet berjumlah 65 buah dan *Google Form* melalui link <https://forms.gle/6tcfiCx4v48H5Qim9>. Penggunaan dua jenis skala dimaksudkan agar karyawan dapat mengisi skala dengan fleksibel sesuai dengan preferensi masing-masing. Peneliti dibantu oleh salah satu karyawan administrasi untuk membagikan booklet beserta link

Google Form ke karyawan yang menjadi subjek uji coba. Dari 65 booklet, terisi 46 lembar dan 1 jawaban pada *Google Form*. Sisa skala yang tidak terisi berjumlah 18 buah dikarenakan karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah mendapatkan tugas untuk melakukan dinas ke luar kota sehingga tidak sempat untuk mengisi skala yang telah diberikan. Skala yang telah terisi kemudian dinilai sesuai ketentuan dan diproses menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27.0.

d. Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur

Aitem pada alat ukur dapat dinyatakan memiliki kemampuan yang baik apabila dapat dengan efektif memisahkan individu dengan atribut yang diukur dengan individu yang tidak, yang selanjutnya diuji melalui analisis daya beda aitem serta estimasi reliabilitas koefisien. Tingkatan daya beda aitem dapat ditentukan dengan melihat koefisien korelasi antara aitem dengan skor total (r_{ix}) (Azwar, 2019). Daya beda aitem dinyatakan tinggi apabila skor yang didapat lebih besar atau sama dengan 0,300, dan sebaliknya bila di bawah 0,300 maka daya beda aitem dinyatakan rendah. Tingkat daya beda aitem dianggap tinggi apabila koefisien korelasi antara aitem dengan skor total (r_{ix}) adalah lebih besar atau sama dengan 0,300 (Azwar, 2019). Hubungan antara skor aitem dan skor total selanjutnya dihitung dengan menggunakan analisis *product moment* yang mengandalkan *software* SPSS versi 27.0 pada Windows. Hasil dari uji daya beda aitem dan reliabilitas untuk setiap skala ukur disajikan sebagai berikut: Uji

1) Skala Stres Kerja

Hasil uji daya beda aitem pada 36 aitem, ditemukan bahwa 24 aitem memiliki daya beda tinggi, sementara 11 aitem memiliki daya beda aitem yang rendah. Koefisien daya beda aitem yang tinggi antara 0,320 sampai 0,627, sedangkan koefisien daya beda aitem yang rendah berkisar antara -0,396 sampai 0,297. Estimasi reliabilitas skala stres kerja menggunakan *alpha Cronbach* pada 25 aitem adalah sebesar 0,915, yang menunjukkan kehandalan skala

tersebut. Rincian mengenai daya beda aitem yang tinggi dan rendah seperti dijelaskan pada tabel:

Tabel 6. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Stres Kerja

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

Keterangan : * = aitem dengan daya beda rendah

DBT = Daya beda tinggi

DBR = Daya beda rendah

2) Skala Beban Kerja

Berdasarkan perhitungan dari uji daya beda aitem yang dilakukan pada skala beban kerja dengan jumlah 24 aitem, diperoleh sebanyak 19 aitem yang berdaya beda tinggi dan 5 aitem berdaya beda rendah. Koefisien daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,317 sampai 0,766, sedangkan koefisien daya beda aitem yang rendah berkisar antara -0,412 sampai 0,263. Estimasi reliabilitas skala beban kerja menggunakan *Alpha Cronbach* pada 19 aitem adalah sebesar 0,897. Oleh karena itu skala beban kerja dinyatakan reliabel. Sebaran daya beda aitem skala beban kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Beban Kerja

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

Keterangan : * = Aitem dengan daya beda rendah

DBT = Daya beda tinggi

DBR = Daya beda rendah

e. Penomoran Ulang

Penomoran ulang uji daya beda aitem dilakukan untuk menyusun kembali aitem dengan memberi nomor urut yang baru. Penyusunan ini bertujuan untuk menghilangkan aitem dengan daya beda rendah dan menggunakan hanya aitem dengan daya beda tinggi untuk pelaksanaan penelitian. Berikut susunan penomoran ulang skala stres kerja dengan beban kerja.

Tabel 8. Penomoran Ulang Skala Stres Kerja

No.	Aspek-Aspek	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	1(1), 8(6), 13(10), 24(18)	2(2), 11(8), 17(12), 25(19)	8
2.	Aspek Psikologis	16(11), 19(14), 21(16), 23(17), 26(20)	5(5), 18(13), 20(15), 27(21), 31(22)	10
3.	Aspek Perilaku	4(4), 10(7), 12(9)	3(3), 34(23), 36(24)	6
	Total	12	12	24

Keterangan : (...) = nomor penelitian

Tabel 9. Penomoran Ulang Skala Beban Kerja

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

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 12 September hingga 28 Oktober 2024. Skala diberikan kepada 64 karyawan dari empat bidang yakni bidang Irban PPD, Irban KPD, Irban AKD, dan Analisis dan Evaluasi. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan booklet berjumlah 64 buah dan *Google Form* melalui link <https://forms.gle/pYdHVtuviaGbUUFP8>. Penggunaan dua jenis skala dimaksudkan agar karyawan dapat mengisi skala dengan fleksibel sesuai dengan

preferensi masing-masing. Peneliti dibantu oleh salah satu karyawan administrasi untuk membagikan booklet serta *link Google Form* ke karyawan yang menjadi subjek penelitian. Dari 64 booklet, terisi 47 lembar dan 3 jawaban pada Google Form. Sisa skala yang tidak terisi sebanyak 14 buah dikarenakan pada saat pembagian skala, karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah mendapatkan tugas dinas ke luar kota sehingga tidak sempat untuk mengisi skala yang telah diberikan. Skala yang telah terisi kemudian dinilai sesuai ketentuan dan diproses menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 27.0*.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan suatu uji yang pertama kali dilakukan sebelum melakukan uji analisis data pada suatu penelitian yang bertujuan untuk menentukan jenis uji hipotesis yang sesuai dengan penelitian. Uji asumsi pada penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilaksanakan dengan tujuan mengungkap data apakah terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Data dianggap normal apabila memiliki signifikansi $\geq 0,05$. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS versi 27.0*.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig	Ket
Stres	49,42	7,524	0,185	0,000	Tidak
Kerja					Normal
Beban	41,44	7,097	0,154	0,005	Tidak
Kerja					Normal

Hasil dari uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada data stres kerja mendapatkan nilai signifikansi 0,000 yang dinyatakan data terdistribusi tidak normal. Selanjutnya, dari data beban kerja mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang menyatakan data terdistribusi tidak normal. Hal ini bisa ditarik kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi dengan normal karena data variabel bebas yaitu stres kerja $\leq 0,05$.

Uji coba normalitas kedua menggunakan metode residual mendapatkan nilai signifikansi 0,195 ($>0,05$) yang menyatakan bahwa data terdistribusi dengan normal. Dengan demikian penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis parametrik.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Hasil uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dari kedua variabel penelitian. Data dapat dikatakan linear apabila hasil uji yang didapatkan adalah $\leq 0,05$. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS versi 27.0*.

Berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel beban kerja dan stres kerja memperoleh F_{linear} sebesar 118,741 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan yang linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Peneliti menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan program aplikasi *SPSS versi 27.0*. Setelah dilakukan pengujian, data menunjukkan nilai korelasi $r_{xy} = 0,772$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut

menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

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

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian bertujuan untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan subjek penelitian seperti menjelaskan kondisi subjek dengan variabel yang diteliti. Pengkategorian subjek didasarkan pada model distribusi normal. Pengelompokan responden penelitian bertujuan untuk memisahkan responden ke dalam kelompok yang berbeda sesuai dengan tingkatan dari variabel yang terungkap. Norma kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Nilai	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
$X \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah
Keterangan	x = Skor yang diperoleh μ = Rerata Hipotetik σ = Standar Deviasi Hipotetik

1. Deskripsi Data Skala Stres Kerja

Skala stres kerja tersusun dari 24 aitem yang mempunyai indeks yang tinggi untuk daya beda aitem. Masing-masing diberikan skor antara 1-4 skor terkecil dan memperoleh nilai 24 (24×1), skor terbesar yaitu 96 (24×4). Rentang skala terbesar yaitu 72 dari ($96-24$) yang selanjutnya dibagi dalam lima deviasi standar, maka memperoleh deviasi hipotetik sebanyak 12 ($72:6$) dan mean hipotetik dapat diperoleh sebanyak 60 [$(96+24):2$].

Skala stres kerja memiliki deskripsi skor secara empirik yang memperoleh skor minimal 32, skor maksimal 78, mean 55 dan standar deviasi 7,6. Berikut gambaran tabel nilai skala stres kerja

Tabel 12. Deskripsi skor skala stres kerja

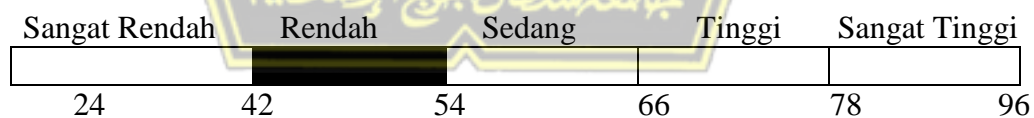
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	32	24
Skor Maksimal	78	96
Mean (M)	55	60
Standar Deviasi (SD)	7,6	12

Norma kategorisasi skor skala stres kerja yang digunakan yaitu:

Tabel 13. Kategorisasi Stres Kerja

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$78 < X$	Sangat Tinggi	0	0%
$66 < X \leq 78$	Tinggi	1	2%
$54 < X \leq 66$	Sedang	6	12%
$42 < X \leq 54$	Rendah	38	76%
$24 \leq X$	Sangat Rendah	5	10%
Jumlah		50	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor diatas, dapat disimpulkan bahwa subjek dengan tingkat stres kerja sangat tinggi 0 responden, kategori tinggi 1 responden, kategori sedang 6 responden, kategori rendah 38 responden, dan kategori sangat rendah adalah 5 responden. Berikut adalah norma kategori yang dapat mendeskripsikan variabel stres kerja:



Gambar 1. Norma Kategori Skala Stres Kerja

2. Deskripsi Data Skala Beban Kerja

Skala beban kerja tersusun dari 19 buah item, mempunyai indeks yang tinggi untuk daya beda aitem. Setiap aitem diberikan skor antara 1-4 dengan skor terendah memperoleh nilai 19 dan skor tertinggi yaitu 76. Rentang skala terbesar yaitu 57 (76-19) yang selanjutnya dibagi kedalam lima deviasi

standar, maka diperoleh standar deviasi hipotetik sebanyak 9,5 $[(76-19):6]$ dan mean hipotetik diperoleh sebanyak 47,5 $[(76+19):2]$.

Skala beban kerja memiliki deskripsi skor secara empirik yang memperoleh skor minimal 21, skor maksimal sebesar 57, mean 39 dan standar deviasi 6,3. berikut tabel deskripsi skor skala beban kerja yaitu:

Tabel 14. Deskripsi Variabel Skala Beban Kerja

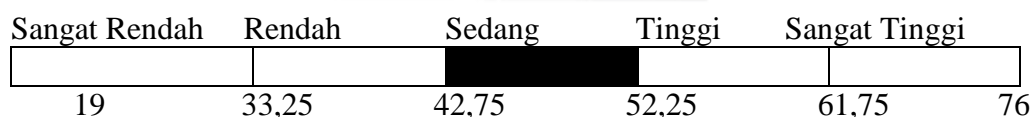
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	21	19
Skor Maksimal	57	76
Mean (M)	39	57
Standar Deviasi (SD)	6,3	9,5

Norma kategorisasi skor skala beban kerja yang digunakan yaitu:

Tabel 15. Kategorisasi Beban Kerja

Norma	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$61,75 < X \leq 76$	Sangat Tinggi	0	0%
$52,25 < X \leq 61,75$	Tinggi	2	4%
$42,75 < X \leq 52,25$	Sedang	23	40%
$33,25 < X \leq 42,75$	Rendah	20	46%
$19 < X \leq 33,25$	Sangat Rendah	5	10%
Jumlah		50	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi skor diatas, dapat disimpulkan bahwa subjek dengan tingkat beban kerja sangat tinggi 0 responden, kategori tinggi 2 responden, kategori sedang 23 responden, kategori rendah 20 responden, dan kategori sangat rendah adalah 5 responden. Berikut adalah norma kategori yang dapat mendeskripsikan variabel beban kerja:



Gambar 2. Norma Kategori Skala Beban Kerja

E. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Inspektorat Provinsi

Jawa Tengah. Semakin besar beban kerja yang diterima maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan”.

Hasil uji hipotesis melalui korelasi parametrik *product moment* menunjukkan bahwa $r_{xy} = 0,772$ dengan nilai signifikansi = 0.000 ($p < 0,01$), maka memperlihatkan hasil hipotesis diterima. Hasil uji linearitas F_{linear} senilai 118,741 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Sumbangan efektif variabel beban kerja sebesar 59,6%, yang artinya 59,6% stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja, sedangkan 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment*, maka dapat menunjukkan adanya hubungan variabel beban kerja dengan variabel stres kerja pada karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, pun sebaliknya apabila tingkat beban kerja rendah maka rendah pula tingkat stres yang dialami oleh karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Hasil penelitian ini dapat memperkuat penjelasan dari Robbins dan Judge (2019) yang menjelaskan bahwa stres adalah bentuk reaksi negatif yang timbul akibat dari tuntutan, gangguan, atau begitu banyak harapan yang dialami oleh seseorang sehingga mengalami tekanan. Mangkunegara menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika dihadapkan pada tuntutan yang melebihi kekuatan yang ada dalam diri suatu individu (Tinambunan dkk., 2022). Tekanan kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan mengakibatkan karyawan mengalami stres di tempat kerja.

Stres kerja dalam penelitian masuk dalam kategori rendah dengan didapatkan hasil untuk mean empirik 55 dan untuk mean hipotetik sebesar 60. Artinya, karyawan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah tidak merasakan stres kerja yang berlebih selama melakukan tugas yang diberikan. Hal ini terjadi karena banyak karyawan yang cukup tangguh ketika mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu, tingkat stres yang rendah dapat terjadi karena karyawan secara fisik tidak mengalami kondisi keringat berlebihan, pusing, gangguan pencernaan, dan peningkatan detak jantung. Secara psikologis karyawan juga tidak mengalami rasa cemas, khawatir, emosi yang tidak stabil, dan perasaan

bosan. Dalam perilaku sehari-hari, karyawan tidak memiliki perubahan kebiasaan makan, tidur, maupun mengonsumsi alkohol atau rokok.

Stres kerja yang rendah juga dapat terjadi karena karyawan mampu menghindari sumber masalah tambahan, mengerjakan tugas dengan membagi tugas tersebut dalam bagian-bagian kecil sehingga mempermudah dalam menyelesaikan tugas. Ketika mengerjakan tugas, karyawan juga dapat menanyakan tugas yang tidak dimengerti dengan rekan kerja dan atasan untuk penjelasan yang lebih rinci. Perusahaan juga memerhatikan kondisi karyawan dengan mengadakan outbond untuk menenangkan pikiran serta membangun hubungan yang lebih erat antar karyawan sehingga dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Stres kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu umur, tuntutan tugas atau beban kerja, pengembangan karir, tuntutan diluar pekerjaan; dan pengendalian stres kerja (Utami dkk., 2017). Stres kerja dalam penelitian ini lebih banyak dipengaruhi oleh faktor beban kerja.

Kokoroko dan Sanda (Taher & Taharuddin, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja dalam penelitian ini masuk dalam kategori sedang. Hasil yang didapat dalam penelitian ini berupa *mean* empirik dengan skor 39 dan *mean* hipotetik dengan skor 57. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan adalah tanggung jawab yang harus diselesaikan dan bukan menjadi masalah atau beban kerja. Kondisi ini dapat terjadi karena karyawan yang mampu mengatur jadwal kerja dengan baik dan memahami apa yang harus dikerjakan sehingga pekerjaan tidak menumpuk. Selain itu, perusahaan telah memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan apabila beban kerja tersebut berada di luar kemampuan, karyawan memiliki inisiatif untuk mempelajari tugas tersebut. Perusahaan juga memberikan pelatihan bagi karyawan yang mendapatkan kenaikan jabatan sehingga karyawan siap untuk menerima tambahan tugas baru.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso dan Wijono (2022) yang membuktikan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Penelitian ini dilakukan pada 43 pegawai di Badan Kepegawaian Sipil dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Salatiga dengan hasil yang dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Salatiga terdapat hubungan positif yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika beban kerja tinggi, maka stres kerja pun tinggi dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmat dkk. (2021) yang meneliti mengenai hubungan beban kerja dan lama kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT PLN (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 39 pegawai yang dijadikan responden, sebanyak 23 orang (59,0%) mengalami tingkat stres kerja normal dan 16 orang (41,0%) mengalami tingkat stres ringan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja bersamaan dengan faktor psikososial.

F. Kelemahan Penelitian

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

1. Waktu yang diperlukan untuk mengisi skala cukup lama tetapi masih banyak skala yang belum terisi
2. Kurangnya pengawasan pada saat menyebar skala sehingga peneliti kesulitan mengecek jawaban pertanyaan dengan jujur atau mendapat bantuan dari subjek lainnya.
3. Peneliti menggunakan dua jenis skala, yaitu booklet dan *google form* sehingga membingungkan responden dalam proses pengisian skala.
4. Skala yang digunakan kurang tepat karena menggunakan skala dengan subjek yang tidak sesuai dengan penelitian ini.
5. Skala yang digunakan belum mencerminkan variabel yang ingin diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil analisis yang didapat bisa ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima dengan artian terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

B. Saran

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti antara lain:

1. Saran bagi Karyawan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah

Karyawan diharapkan tetap dapat menyikapi beban kerja yang diterima dengan baik sehingga dapat meminimalisir terjadinya stres kerja yang dapat mengganggu kinerja dan produktivitas dalam bekerja. Karyawan dapat meminimalisir terjadinya beban kerja dengan cara langsung mengerjakan tugas yang diberikan, membagi waktu dengan baik antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain, dan mencatat tugas-tugas yang harus dilakukan agar tidak terlupa

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya jika berminat untuk meneliti topik ini (stres kerja) disarankan untuk melihat kelemahan dari penelitian ini dan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, jaminan sosial, konflik kerja, dan sebagainya. Jika ingin meneliti dengan skala dalam penelitian ini maka diharapkan untuk memodifikasi sesuai dengan subjek yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Angwen, D. G. (2017). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada pt panggung electric citrabuana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 577–586.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi (II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bimantoro, W., & Noor, C. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di pt. tonga tiur Putra. *Jurnal WIDYA*, 29(321), 23–29.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pd pt. mega auto central finance cabing di langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Diana, Y. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping department pada hotel bintang lagoon resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 193–205.
- Ellyzar, N., Yunus, M., & Amri. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada pt giken precision indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Litania, L. (2021). Konflik peran, ketidakjelasan peran, stres kerja, dan kualitas audit inspektorat provinsi bengkulu. *Jurnal Fairness*, 9(3), 199–214. <https://doi.org/10.33369/fairness.v9i3.15238>
- Lumban Gaol, N. T. (2016). Teori stres: stimulus, respons, dan transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bps.11224>
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Analisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan di pt natural nusantara (nasa) yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–11.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108.

- Ohorela, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bank rakyat indonesia cabang jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Patrisia, Y. (2018). Pengaruh beban kerja, kelelahan kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (k3). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 142–149. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4538>
- Putri, B. D. G. S., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian mixing. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 130–141.
- Raharja, M. K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai bpbd kabupaten buleleng dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 201–207.
- Rahmah, A. H., & Wardiani, F. (2021). Analisis faktor penyebab stres kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan swasta kota samarinda di masa pandemi. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 225–236.
- Ramadhan, D. F., & Manafe, L. A. (2023). Beban dan stress kerja pada bulog. *ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 1(2).
- Refiany, P. (2019). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada guru sma negeri 1 pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (R. Saraswati (ed.); 16th ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&d* (Sutopo (ed.)). Bandung: cv ALFABETA.
- Susanti, R. (2022). Analisis beban kerja pegawai pada puskesmas di kota xyz. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5697–5704.
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. haji maming alma batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13, 63–75.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. perkebunan nusantara iii (persero) medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Trihandayani, Y., Cirebon, K., & Barat, J. (2023). Hubungan tingkat stres dengan insomnia pada mahasiswa. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Farmasi Dan Kesehatan*, 1(3).

- Utami, P., Wahyuni, I., & Ekawati. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja dan pengendalian stres kerja pada tenaga kerja di bagian cargo pt. angkasa pura logistik bandar udara international ahmad yani semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5, 311–317.
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2).
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 04(02), 125–145.
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis pengaruh stres kerja, kompensasi, dan employee engagement terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai pdam tirta moedal kota semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wihara, D. S., & Riati, D. (2018). Pengaruh supervisi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pt bank jatim cabang kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 23–33.
- Yunita, E. A. (2018). Pengaruh beban kerja, konflik keluarga, dan kepuasan gaji terhadap stres kerja auditor. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(1), 65–73. <https://doi.org/10.24905/permana.v10i1.67>

