

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES  
KERJA PADA SPG/SPM PT. RETAIL INDONESIA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : FADHILLAH FAHMY  
NPM : 16700025  
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI

GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENEMPUH UJIAN  
AKHIR SARJANA STRATA SATU (S1)

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA

2020

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA**  
**JAKARTA**

---

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : FADHILLAH FAHMY  
NOMOR POKOK MAHASISWA : 16700025  
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S-1)  
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA BEBAN  
KERJA DENGAN STRES KERJA  
PADA SPG/SPM PT. RETAIL  
INDONESIA.

Telah disetujui dan disyahkan untuk diterima guna memenuhi Sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Tama Jagakarsa Program Studi Psikologi (S-1).

Jakarta, 31 Januari 2022

Penguji I



(Mira Rizki, MBA)

Penguji II



(Vella Fitrisia Agustina, M.A)

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi



(Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si, Psi)

**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS TAMA JAGAKARSA**  
**JAKARTA**

---

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : FADHILLAH FAHMY  
NOMOR POKOK MAHASISWA : 16700025  
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S-1)  
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA BEBAN  
KERJA DENGAN STRES KERJA  
PADA SPG/SPM PT. RETAIL  
INDONESIA.

Telah disetujui untuk dihadapkan pada ujian komprehensif Sarjana Psikologi Universitas Tama Jagakarsa Program Studi Psikologi (S-1).

Jakarta, 17 Desember 2020

Pembimbing Teknis



(Ahmat Setiabudi, M.Si)

Pembimbing Materi



(Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si, Psi)

Menyetujui,  
Dekan



(Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si, Psi)

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, yang tiada hentinya melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Tama Jagakarsa Jakarta. Dalam skripsi ini penulis membahas tentang “ Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada SPG/SPM PT. Retail Indonesia”.

Di samping itu penulis juga menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan sarannya, dari awal hingga akhir penulisan, oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghormatan tertinggi kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Tama Sembiring, SH, M.M, Selaku Ketua Dewan Pembina Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa.
2. Bapak Dr. H. M. R. Ulung Sembiring, SE, M.M, Selaku Ketua Yayasan Pendidikan Tama Jagakarsa.
3. Bapak Prof. Dr. H. M. Noor Sembiring, SE, M.M, Selaku Rektor Universitas Tama Jagakarsa.
4. Ibu Dra. Tjitjik Hamidah, M.Si, Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa sekaligus Dosen Pembimbing Materi yang telah memberi masukan, koreksi dan arahan kepada Penulis.
5. Ibu Mia Anita Lestari, S.Psi, M.Psi, Psikolog, selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa.

6. Bapak Ahmat Setiabudi, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Teknis yang telah memberikan koreksi dan arahan kepada penulis.
7. Seluruh Dosen/Asisten yang ada di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Pimpinan beserta seluruh Staff PT. Retail Indonesia yang telah memberikan izin bagi penulis dalam melakukan penelitian dan membantu data yang diperlukan.
9. Kedua orangtua serta semua keluarga yang telah memberikan doa dan dukungannya yang tiada hentinya-hentinya diberikan kepada penulis.
10. Seluruh rekan-rekan Program Psikologi Strata Satu (S-1) Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa yang telah memberikan semangat dan dukungan tiada hentinya.
11. Berbagai pihak yang tidak sempat disebut namanya. Semoga Allah membalas kebaikannya. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada penulis secara pribadi maupun kepada pembaca.

Jakarta, 17 Desember 2020

Penulis,



(Fadhillah Fahmy)

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
ABSTRAK .....	x
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
D. Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>
A. Stres Kerja	
1. Pengertian Stres Kerja .....	7
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja .....	8
3. Aspek-aspek Stres Kerja.....	14
4. Dampak Stres Kerja .....	15
5. Ciri-ciri Stres Kerja .....	16
B. Beban Kerja	
1. Pengertian Beban Kerja.....	17

	2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	18
	3. Aspek-aspek Beban Kerja .....	20
	C. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja .....	22
	D. Kerangka Berpikir.....	23
	E. Hipotesis Analisis .....	24
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	25
	B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
	C. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.....	26
	D. Metode Pengumpulan Data .....	27
	E. Metode Analisa Data.....	29
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	
	1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
	2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	33
	3. Jumlah Subjek Penelitian.....	33
	4. Gambaran Umum Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin` .....	34
	B. Hasil Penelitian	
	1. Uji Daya Beda Item.....	35
	2. Uji Validitas.....	36
	3. Uji Reliabilitas .....	37
	4. Analisa Deskriptif dan Hasil Penelitian .....	38

	5. Analisa Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja .....	41
	C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	42
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	44
	B. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
SURAT PERNYATAAN		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blue Print Skala Stres Kerja .....	31
Tabel 3.2	Blue Print Skala Beban Kerja .....	32
Tabel 3.3	Hasil Uji Normalitas .....	33
Tabel 4.1	Deskriptif Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.2	Hasil Uji Try Out Skala Stres Kerja.....	39
Tabel 4.3	Hasil Uji Try Out Skala Beban Kerja.....	39
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabel Skala Beban Kerja dan Stres Kerja .....	41
Tabel 4.5	Kategorisasi .....	42
Tabel 4.6	Kategorisasi Skor Beban Kerja.....	42
Tabel 4.7	Kategorisasi Skor Stres Kerja .....	43
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Korelasi .....	44

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Teori .....	26
----------	----------------------	----

# HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES

## KERJA PADA SPG/SPM PT. RETAIL INDONESIA

Oleh : Fadhillah Fahmy

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada SPG/SPM PT. RETAIL INDONESIA. Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu, beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebih dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Subjek dalam penelitian ini adalah 71 SPG/SPM PT. RETAIL INDONESIA. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik probability sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala beban kerja (Munandar) dan skala stres kerja (Handoko). Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa korelasi *person product moment* menunjukkan hasil korelasi sebesar 0,347 dan  $p = 0,026$  ( $p < 0,005$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara beban kerja dengan stres kerja.

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

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND WORK STRESS  
ON SPG/SPM PT. RETAIL INDONESIA**

By : Fadhillah Fahmy

**ABSTRACT**

This research to study the relationship between workload and work stress on SPG/SPM PT. Retail Indonesia. Workload is a situation where workers are faced with tasks that must be completed at a certain time limit, excessive workload and too little workload are stress generators. Work stress is a stressful condition that affects the emotions of a person's thinking process and condition. Excessive stress can threaten a person's ability to deal with the environment. The subjects in this study were 71 SPG/SPM PT. Retail Indonesia. The sampling technique uses is a probability sampling technique. The measuring instrument used in this study was Workload scale (Munandar) and Work Stress scale (Handoko). Data were analyzed technique by using Pearson Product Moment correlation showed a significant correlation of 0.347 and  $p = 0.026$  ( $p < 0.05$ ). These result indicate that there is a positive relationship between workload and work stress.

**Keywords: workload, work stress**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan-perusahaan retail di Indonesia saat ini semakin berkembang pesat, ditunjang dari masyarakat yang konsumtif terhadap kebutuhan sehari-hari. Hal ini terbukti dengan munculnya berbagai perusahaan retail di Indonesia yang semakin kuat dari pengusaha ritel dunia dan lokal untuk membuka usaha seperti *Carrefour* (Perancis), *Seibu* (Jepang), *Mark and Spencer* (Inggris), *Giant* (Hero Group), *Makro* (Belanda), Matahari, Pasaraya, *Cilandak Town Square*, TOSERBA, *Factory Outlet* dan bahkan perusahaan retail kecil yang masuk ke pelosok lingkungan masyarakat seperti IndoMart, AlfaMart, dan lain-lain.

*Sales Promotion Girls/Mens* (SPG/SPM) merupakan individu yang menjalankan tugas personal selling atau penjalana tatap muka, SPG/SPM yang ditempatkan didalam toko atau di tempat perbelanjaan swalayan tentu mereka harus mengikuti peraturan-peraturan perusahaan dan peraturan yang telah ditentukan oleh toko di luar peraturan perusahaan yang memperkerjakan mereka. Menurut Kotler, 2004 (dalam Adiyana Kuku, 2012) SPG/SPM adalah insentif jangka pendek untuk mempromosikan pembelian atau penjualan suatu produk atau layanan.

Sebagai seorang *Sales Promotion Girls/Mens* (SPG/SPM) mereka akan di jelaskan bagaimana kerja SPG/SPM dan target masing-masing setiap

individu, dari perusahaan akan lebih menekankan SOP terkait penampilan yang harus di perhatikan saat bekerja dengan seragam yang telah ditentukan, apabila penampilan terlihat tidak sesuai maka SPG/SPM tersebut akan ditegur dari pihak perusahaan serta target penjualan yang harus dicapai dalam satu bulan.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa SPG/SPM yaitu dari narasumber nisa, yuli, santi dan deni menunjukkan bahwa banyaknya tuntutan terhadap SPG/SPM membuat para sales mengalami stres kerja yang dikarenakan tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan seperti target penjualan produk, target order barang, membuat laporan penjualan setiap hari, tuntutan untuk mendapatkan tempat display barang yang harus lebih besar dari kompetitor produk.

Reaksi-reaksi yang muncul apabila seseorang menerima stres kerja dapat digolongkan sebagai reaksi-reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya reaksi fisiologis) dan reaksi yang rohaniah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tak terorganisasi (Anoraga, 2009).

Menurut Wijono (2010) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Keadaan yang dimaksudkan adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang dianggap memberatkan bagi individu tersebut dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja.

Karakteristik pekerjaan menyebabkan stres kerja memiliki banyak variasi dan dimensi, dengan mempertimbangkan adanya pengaruh potensial dari perubahan-perubahan organisasi dan struktur organisasi. Ada beberapa tekanan-tekanan pekerjaan yang lebih umum di alami, seperti yaitu konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan kurangnya dukungan sosial dan karakteristik pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2005).

Manuaba (2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis, sedangkan faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

Jika faktor-faktor di atas tidak diperhatikan maka dapat mengakibatkan adanya beban kerja berlebih yang diterima oleh para pegawai. Beban kerja secara Kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif adalah jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Munandar, 2008). Beban kerja seperti inilah yang dapat menjadi potensi stres kerja ada pada para Pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mubariroh (2013) menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja dengan

stres kerja. Semakin banyak beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada SPG/SPM PT. Retail Indonesia.

## **B. Rumusan Masalah**

“Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada SPG/SPM PT. Retail Indonesia?”

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada SPG/SPM PT. Retail Indonesia.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi dunia psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

#### b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan adanya penelitian ini adalah dapat memberikan semangat dan motivasi kepada SPG/SPM PT. Retail Indonesia dengan memberikan pelatihan mengenai beban kerja dan pengarahan untuk mengatasi stres kerja saat bekerja.



#### **D. Sistematika Penelitian**

Penelitian ini disusun dalam suatu sistematika penulisan ilmiah yang teratur sehingga memudahkan pembaca untuk membaca dan memahaminya.

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan penjelasan mengenai latar belakang penelitian, tujuan penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka yang mendasari masalah yang menjadi objek penelitian. Meliputi teori-teori beban kerja, stres kerja, hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, kerangka teori, dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai metode penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi konseptual, definisi operasional variabel penelitian, populasi, sampel dan metode pengumpulan sampel, metode pengumpulan data, uji instrument penelitian, metode analisa data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan dekripsi data responden, analisa dan pembahasan yang diperoleh dari hasil analisa data, dan pembahasan data-data penelitian sesuai teori.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran mengenai hasil yang diperoleh dari peneliti yang dilakukan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Stres Kerja**

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

Anoraga (2009) mengatakan bahwa stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan. Oleh karena itu, jika muncul suatu kejadian dimana karyawan suatu perusahaan mogok kerja, sering mangkir dengan alasan yang dicari-cari atau walaupun masuk kerja, tetapi suasana kantor lesu, tidak bergairah, dan sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka hal tersebut sebagai pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. Kemungkinan besar mereka terlalu stres dalam bekerja.

Stres dapat terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2002).

Menurut Rivai (2004), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai dalam

sistem itu, maka biasanya sebagian atau seluruh ketegangan yang diakibatkannya terwujud dalam tangan manusia.

Stres kerja merupakan berbagai bentuk kekuatiran dan masalah yang selalu dihadapi para karyawan. Dalam banyak kasus hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja, sehingga harus menjadi perhatian manajemen (Anoraga, 2009).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan baik secara fisik maupun psikis, yang diharuskan bekerja dibawah tekanan serta stres dihadapi pula karena tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan karyawan tersebut dan keadaan ini dapat mempengaruhi perilaku karyawan maupun kinerja karyawan, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin rendahlah kinerja pada karyawan tersebut.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja**

Sebagian besar waktu manusia adalah bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Ada banyak faktor yang dapat mengakibatkan stres (stresor), contoh paling umum adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitis peran, kerepotan sehari-hari, pengendalian yang dirasakan atas peristiwa yang muncul dalam lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan (Kreitner & Kinicki, 2005).

Faktor - faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi (Munandar, 2004) :

a. Faktor-faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi: bising, vibration. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

1) Tuntutan Fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stresor).

2) Tuntutan Tugas

Penelitian pada kerja shift/kerja malam menunjukkan para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut. Pengaruhnya adalah emosional dan biological, karena gangguan ritme circadian dari tidur atau daur keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin. Selanjutnya tuntutan tugas

sebagai stresor adalah beban kerja. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit juga merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit "kuantitatif", yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit "kualitatif" yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2004).

b. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Kurang baik berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi: konflik peran dan ketaksaan *peran (role ambiguity)*. Menurut Kahn, dkk (dalam Munandar, 2004) stres yang timbul karena ketidakjelasansasaran akhirnya mengarah ketidakpuasan pekerjaan, ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi dan menimbulkan stres fisiologikal.

c. Pengembangan Karir

Unsur-unsur penting pengembangan karir meliputi (Evelyn, Girdano, dalam Munandar, 2004) :

- 1) Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya
- 2) Peluang mengembangkan keterampilan yang baru
- 3) Penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir. Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya. Kahn (dalam Munandar, 2004).

e. Struktur dan Iklim Organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada *support* sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam

pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik (Munandar, 2004).

Menurut Luthans (2006), penyebab stres kerja berasal dari luar dan dalam organisasi, dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri.

1) Stresor Ekstra Organisasi

Stresor ekstraorganisasi mencakup hal seperti perubahan sosial/teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat.

2) Stresor Organisasi

Stresor organisasi mencakup tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, penghargaan yang tidak memadai, dan kurangnya deskripsi kerja yang jelas atau menurunnya hubungan antar karyawan. Saat organisasi secara dramatis memenuhi tantangan lingkungan (globalisasi, ledakan teknologi informasi, dan diversitas), terdapat lebih banyak stresor pada karyawan individu dalam pekerjaan.

3) Stresor Kelompok

Stresor kelompok dapat dikategorikan menjadi dua area:



- a) Kurangnya kohesivitas kelompok. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena penyedia melarang atau membatasinya, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.
  - b) Kurangnya dukungan sosial. Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika jenis dukungan sosial ini berkurang pada individu, maka situasi akan membuat stres.
- 4) **Stresor Individu**

Terdapat penelitian dan kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Misalnya: disposisi individu, kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari dan daya tahan psikologis mungkin saja mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang.

### **3. Aspek-aspek Stres Kerja**

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr dan Newman (dalam Rivai, 2010), dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu :

- a. Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah

metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, Pegawai yang mengalami stres kerja menjadi mudah marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

- b. Aspek psikologis, stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah : Kecemasan, ketegangan, mudah marah, sensitif dan jengkel, kebingungan, gelisah, depresi, mengalami ketertekanan, perasaan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi, hilangnya kreativitas. tidak bergairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa, rasa percaya diri menurun.
- c. Aspek tingkah laku (*behavioral*). Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa *symptoms* perilaku pada aspek tingkah laku adalah: Penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi. Menurunnya performansi dan produktivitas. Makan secara berlebihan / hilang Tindakan berlebihan Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga. Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja meliputi : aspek fisiologis, psikologis, aspek perilaku, peranan yang tidak jelas, tekanan

waktu, konflik peran, beban kerja yang berlebihan, iklim kerja yang tidak menentu, perubahan-perubahan yang terjadi di dalam perusahaan.

#### **4. Dampak Stres Kerja**

Menurut Lubis (dalam Prihatini, 2007) stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Penyakit fisik yang diinduksi oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain. Kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi dan bekerja giliran.
- b. Absensi kerja.
- c. Lesu kerja, pegawai kehilangan motivasi bekerja.
- d. Gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai ketidakmampuan yang berat. Gangguan jiwa yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, mara-marah, apatis, dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi dapat berupa depresi dan gangguan cemas.

#### **5. Ciri-ciri Stres Kerja**

Ciri stres menurut Beehr dan Newman (dalam Marchelia, 2014) terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Ciri psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan, mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan.

- b. Ciri fisiologis, ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih atau lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatkan denyut jantung.
- c. Ciri perilaku, seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa ciri stres yang dialami pegawai pada dasarnya merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi fisik, emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana seseorang terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan dari luar. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam ciri stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

## **B. Beban Kerja**

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

Menurut Munandar (2011) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara

sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Menurut Menpan (dalam Dhania, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerja (Munandar, 2011).

Gawron (2008) mengatakan bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai perangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Schultz dan Schultz (2010) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah: tekanan waktu, jadwal kerja atau jam

kerja, ambiguitas peran, kebisingan, informasi berlebihan suhu terlalu tinggi atau aspek ergonomi dalam penyusunan tempat kerja.

Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

a. Faktor Eksternal

- 1) Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tat ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stresor.

b. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi factor somatis (jenis kelamin,

umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari beban kerja terdiri dari dua faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti faktor somatis dan psikis.

### **3. Aspek-aspek Beban Kerja**

Menurut Gawron (2008) untuk mengungkapkan beban kerja terdapat tiga aspek yaitu beban mental, beban fisik, dan waktu.

#### **a. Aspek Beban Mental**

Mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b. Aspek Beban Fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari ketahanan tubuh terhadap banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

c. Aspek Waktu

Waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target hasil yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan dapat menggunakan waktu dengan efektif.

Aspek-Aspek Beban Kerja Menurut Munandar (2004), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

1) Beban Kerja Sebagai Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.



## 2) Beban Kerja Sebagai Tuntutan Tugas

Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Tarwaka (2011) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental, salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjectif (*Subjective Workload Assesment Technique*) dalam metode ini terdapat tiga aspek beban kerja:

- a. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Beban tekanan Psikologis (*psychological stres load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek beban kerja yaitu aspek beban mental, beban fisik, dan waktu.

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

Stres kerja timbul karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia, mesin dan lingkungan. Frasser (2016) juga menambahkan bahwa ada dua macam pekerjaan yang sering menimbulkan stres, yaitu pekerjaan yang menuntut keadaan fisik (pekerjaan

dengan otot) dan pekerjaan yang menuntut keterampilan dan kemahiran (pekerjaan dengan keterampilan).

Tuntutan berat ini merupakan beban kerja. Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Hurrell (dalam Munandar, 2004) menjelaskan salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres adalah dalam kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres apabila banyaknya tugas tersebut tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan (Margiati, 1999). Jika banyaknya tugas tidak disertai dengan kemampuan dan waktu yang memadai, maka akan cenderung menjadi penyebab munculnya stres kerja. Beban kerja penting menjadi perhatian untuk mengidentifikasi penyebab stres pada setiap pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan yang berbeda dalam menahan stres, hal tersebut tergantung jenis, lama dan frekuensi stres yang dialami pekerja.

Stres dapat terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan

adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmodjo, 2002).

Penelitian lain yang mendukung adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Mubariorh. Berdasarkan hasil uji analisis terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan produksi di JTV Surabaya. Jadi semakin banyak beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya, begitu sebaliknya dan sifat korelasinya kuat sekali.

#### D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan indikator yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas beban kerja dan variabel terikat stres Kerja.

Secara sistematis kerangka penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

#### E. Hipotesis Analisis

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) : Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada *Sales Promotion Girl/Mens*.
2. Hipotesis Nol ( $H_0$ ) : Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada *Sales Promotion Girls/Mens*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

1. Variabel Bebas : Beban Kerja
2. Variabel Terikat : Stres Kerja

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi Operasional Variabel Penelitian adalah definisi yang berdasarkan pada sifat yang mudah diamati, mempunyai rumusan yang jelas dan pasti serta tidak membingungkan. Definisi operasional merupakan unsur penting dalam penelitian, karena melalui definisi operasional variabel maka seorang peneliti menyusun dan membuat alat ukur data yang tepat dan akurat.

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

Stres kerja adalah kondisi yang terjadi ditempat kerja sebagai respon individu terhadap tekanan, baik yang berasal dari pekerjaan maupun di luar pekerjaan yang diukur dengan skala stres kerja melalui aspek-aspek yang dikemukakan oleh Beehr and Newman (1978) seperti aspek fisik, psikologis dan tingkah laku. Semakin tinggi skor skala stres kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya, dan semakin rendah skor skala stres kerja maka semakin rendah pula tingkat stres kerjanya.

## 2. Beban Kerja

Beban kerja adalah persepsi individu terhadap sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang di ukur dengan skala beban kerja berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Gawron meliputi aspek beban mental, beban fisik dan beban waktu.

### C. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2015) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Azwar (2011) mendefinisikan populasi sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. Ciri yang dimaksud dengan Beban Kerja (X) Stres Kerja (Y) terbatas hanya sebagai ciri lokasi dan gender akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik– karakteristik individu. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah *sales promotion Girl and Mens* (SPG/SPM) yang bekerja di perusahaan retail dengan jumlah populasi 71 populasi.

## 2. Sampel

Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel terdiri atas beberapa karyawan yang di ambil dari populasi. Maka sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 71 SPG/SPM PT. Retail Indonesia.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sample dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2015). Alasan mengambil teknik total sampling karena menurut Sugiyono (2015) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 71 orang.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Adapun penyusunan skala ini didasarkan pada tabel kerangka konseptual pada variabel-variabel penelitian, yaitu variabel X atau bebas (Beban Kerja) dan variabel Y atau terikat (Stres Kerja). Kemudian variabel ini dijabarkan dalam sejumlah indikator yang kemudian dibuat butir-butir pernyataan untuk tiap indikator. Skala penelitian ini sendiri merupakan modifikasi dari skala Likert dengan pilihan jawaban yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Dengan pilihan jawaban

tersebut diharapkan bagi responden dapat memberikan respon dari yang akan dipilih.

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan skala stres kerja dan skala beban kerja.

#### 1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang diungkap berdasarkan menurut Beehr dan Newman (dalam Rivai, 2010) dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu, aspek psikologis, aspek fisik, dan aspek tingkah laku. Skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable* dalam format skala Likert, dengan empat pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan dari total 15 pernyataan.

Tabel 3. 1 Blue Print Skala Stres Kerja

<b>Aspek-Aspek</b>	<b>Fav</b>	<b>Unfav</b>	<b>Total</b>
Fisik	1.2	3.4.5	5
Psikologis	6.7.8	9.10	5
Tingkah laku	11.12.13	14.15	5
	<b>Total</b>		<b>15</b>

Dari tabel blue print skala stres kerja untuk pernyataan yang *favorbel* sebanyak 8 pernyataan, sedangkan untuk yang *unfavorbel* terdapat sebanyak 7 pernyataan.

## 2. Skala Beban Kerja

Skala beban kerja dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan menurut Gawron (2008) beban mental, beban fisik, dan waktu. Metode dari skala penelitian ini di sajikan dalam bentuk pernyataan *favourable* dan *unfavourable* dalam bentuk skala Likert, dengan empat pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan dari total 18 pernyataan.

Tabel 3. 2 Blue print Skala Beban kerja

<b>Aspek-aspek</b>	<b>Fav</b>	<b>Unfav</b>	<b>Total</b>
Beban Mental	1,2,3	4,5,6	6
Beban Fisik	7,8,9	10,11,12	6
Beban Waktu	13,14,15	16,17,18	6
	Total		18

Dari tabel blue print skala stres kerja untuk pernyataan yang *favorbel* sebanyak 9 pernyataan, sedangkan untuk yang *unfavorbel* terdapat sebanyak 9 pernyataan.

### E. Metode Analisa Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut.

Penelitian ini menggunakan analisis statistic dengan program komputer *Statistical Package For Social Science* (SPSS) Versi 16.0.



Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan beban kerja adalah analisis *Pearson Correlation Product Moment*.

Berikut ini merupakan uji asumsi, yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji hipotesis.

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	k-sz	Sig	Status
Beban kerja & stres kerja	0,822	0,509	Normal

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikan asymp. Sig, (2,tailed) sebesar 0,509  $P > 0,05$ . Maka sesuai dengan data pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atas persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

#### 2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier atau tidak secara signifikan diantara dua variabel tersebut. Uji linier ini bisa digunakan sebagai ketentuan dalam analisis *product moment* atau *regresi linier*.

### 3. Uji Hipotesis

Peneliti menggunakan metode uji hipotesis dengan analisis korelasi *person product moment*. Jika data penelitian normal dan linier. Perhitungan tersebut dilakukan dengan IBM SPSS statistic 21. Analisa digunakan untuk melihat hubungan stres kerja dengan beban kerja terhadap SPG/SPM PT. Retail Indonesia.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Retail Indonesia adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan promosi yang ingin memberikan kemudahan bagi setiap kliennya untuk melaksanakan program pemasaran dan promosi. Pada awalnya PT. Retail Indonesia adalah perusahaan yang hanya bergerak dibidang *outsourcing* atau pengadaan tenaga kerja dari luar perusahaan yang bertugas untuk mengerjakan satu atau dua proyek tertentu dengan system kontrak.

PT. Retail Indonesia berdiri sejak tahun 2005 kemudian melihat peluang bisnis yang tumbuh dengan cukup cepat dibidang pemasaran. Sebagai perusahaan *outsourcing*. PT. Retail Indonesia percaya bahwa SDM adalah faktor yang sangat penting untuk di tempatkan dalam *project* dari *principal* dengan menentukan batas usia calon pekerja. Oleh karena itu *recruitment* menjadi perhatian serius bagi PT. Retail Indonesia.

Sebagai perusahaan *outsourcing* yang menyediakan tenaga kerja untuk perusahaan lain dengan peraturan-peraturan yang berbeda untuk setiap proyek yang berjalan, sehingga dalam proses seleksi *recruitment* batasan usia menjadi salah satu karakteristik perusahaan, sehingga

menimbulkan rasa kurang percaya diri bagi calon pelamar yang akan melamar di perusahaan itu, selain usia, waktu kerja dengan sistem shfiting terkadang menjadi masalah bagi pekerja yang mendapatkan lokasi tempat kerja dengan jarak rumah yang jauh terutama pekerja wanita.

a. Visi

Melalui sumber daya manusia dengan kualitas terbaik, kami akan ‘menghubungkan’ brand anda dengan konsumen sebab kami hanya memberikan SDM yang tidak hanya mampu menjual, namun juga menjadi brand ambassador yang baik.

b. Misi

- 1) Membuat *budget* marketing dari brand yang ditangani lebih optimal.
- 2) Manfaatkan keahlian dari tiap personel untuk mencapai *output* yang lebih baik bagi kliennya.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam 10 hari kerja, yakni pada tanggal 13 September 2020 hingga 24 September 2020. Proses pelaksanaannya dilakukan di PT. Retail Indonesia.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Jumlah subjek penelitian ini adalah 71 *Sales Promotion Girl/Mens* PT. Retail Indonesia. Dengan kriteria yang digunakan untuk penelitian.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala yang disusun menggunakan *googleform*.

Responden mengisi skala menggunakan aplikasi *googleform*, yaitu pengisian skala secara *online*. Peneliti membagikan link skala. Dilengkapi dengan informasi untuk mengisi skala tersebut melalui *googleform*. Data yang didapatkan langsung tersimpan secara otomatis karena berbasis online. Peneliti mengunduh data hasil pengisian skala dan selanjutnya dilakukan uji statistic degan aplikasi IBM SPSS Statistics 16.

#### 4. Gambaran Umum Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan subyek wanita dan laki-laki. Peneliti melakukan penyebaran data melalui *googlefrom*. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah SPG/SPM di PT Retail Indonesia.

Tabel 4.1

##### Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	58	81,7 %
Laki-laki	13	18,3%
Total	71	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai jenis kelamin responden, responden yang terbanyak adalah individu yang berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 81,7% dari total keseluruhan *responden*.

sebanyak 71. Diikuti dengan individu yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18,3%.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Uji Daya Beda Item**

Uji daya beda item dilakukan untuk melihat sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2000).

Komputasi ini menghasilkan koefisien korelasi item total yang dapat dilakukan dengan menggunakan formula koefisien korelasi *Pearson Product Moment* secara komputasi dengan program SPSS *for windows 16.0 version*. (Azwar, 2000). Prosedur pengujian ini akan menghasilkan koefisien korelasi item total yang dikenal dengan indeks daya beda item. Jika korelasi item total mencapai nilai minimal 0.3 maka daya beda item tersebut dianggap memuaskan. Uji daya beda item ini akan dilakukan pada alat ukur yang dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala beban kerja.

Koefisien korelasi item total yang digunakan pada penelitian ini adalah  $r_{ix} \geq 0.30$ . Hasil analisa dari nilai koefisien korelasi dari masing-masing item skala stres kerja dengan jumlah 15 item berkisar antara 0.339 hingga 0.786. berdasarkan analisa tersebut, maka jumlah item yang tidak gugur sebanyak 12 item dan butir item yang gugur 3 item.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Try Out Skala Stres Kerja

Variabel	Aspek-aspek	Fav	Unfav
Stres Kerja	1. Fisik	1,2	3*,4,5
	2. Psikologis	6,7,8,	9*,10
	3. Tingkah Laku	11,12,13	14*,15
Jumlah item gugur		0	3

Untuk yang bertanda ( \* ) adalah item gugur

Pada skala beban kerja, hasil analisa dari nilai koefisien korelasi dari masing-masing item skala beban kerja dengan jumlah 18 item berkisar antara 0.320 hingga 0.661. berdasarkan analisa tersebut, maka jumlah yang dapat digunakan sebanyak 12 item dan butir yang gugur sebanyak 6 item.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Try Out Skala Beban Kerja

Variabel	Aspek-aspek	Fav	Unfav
Beban Kerja	1. Beban mental	1,2,3	4,5,6
	2. Beban Fisik	7*,8*,9*	10,11,12*
	3. Beban waktu	13,14,15	16*,17*,18
U n t	Jumlah item gugur	3	3

Untuk yang bertanda ( \* ) adalah item gugur

## 2. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2000). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala beban kerja dengan skala stres kerja akan menggunakan jasa komputer SPSS versi 16.0 *for windows*

sehingga didapatkan butir-butir yang memenuhi syarat yang akan digunakan dalam penelitian ini. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

Berdasarkan hasil perhitungan validitas alat ukur Stres Kerja diketahui bahwa nilai KMO sebesar 0.740. Maka alat ukur tersebut dikatakan Valid. Tabel hasil uji validitas alat ukur stres kerja dapat dilihat pada lampiran C.

Berdasarkan hasil perhitungan validitas alat ukur Beban kerja diketahui bahwa nilai KMO sebesar 0.676. Maka alat ukur tersebut dikatakan Valid. Tabel hasil uji validitas alat ukur Beban kerja dapat dilihat pada lampiran C.

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan derajat konsistensi alat yang bersangkutan, bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berbeda (Hadi,2009). Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar,2000). Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan pendekatan internal konsistensi yang hanya memerlukan satu kali penggunaan tes tunggal pada sekelompok individu sebagai subjek dengan tujuan untuk melihat konsistensi di dalam tes itu sendiri.



Teknik ini pandang ekonomis, praktis, dan berefisiensi tinggi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi (Azwar, 2000).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai conbach's alpha  $> 0.6$  maka skala dinyatakan reliabel atau konsisten
- b. Jika nilai conbach's alpha  $< 0.6$  maka skala dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabel Skala Beban Kerja dan Stres Kerja

<b>Skala</b>	<b>Jumlah butir Valid</b>	<b>Koefisien Alpha</b>
Beban Kerja	12	0.852
Stres Kerja	10	0.880

Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Conbach's Alpha* Beban Kerja  $> 0.852$  dan Stres Kerja  $> 0.880$  yang artinya kedua variable tersebut dinyatakan reliabel atau konsisten.

#### 4. Analisa Deskriptif dan Hasil Penelitian

Dari data subjek penelitian yang telah dianalisis dapat di peroleh deskripsi statistic data penelitian pada masing-masing skala. Dalam analisa ini terdapat beberapa tahap analisa yang dilakukan dengan bantuan SPSS. Kategorisasi dapat digunakan untuk mengetahui skor subjek termasuk kedalam tingkatan tinggi atau rendah. Proses analisa data yang

dilakukan dengan melakukan prosentase menggunakan norma yang terdapat pada table berikut 4.9 berikut ini :

Table 4.5

## Kategorisasi

No	Norma	Kategorisasi
1	$X < M - \text{ISD}$	Rendah
2	$M - \text{ISD} \leq x < m + \text{ISD}$	Sedang
3	$M + \text{ISD} \leq x$	Tinggi

Keterangan :

X = Skor yang diperoleh oleh subjek pada skala

M = Mean Hipotetik

SD = Standar Devisi Hipotetik

a. Kategorisasi skor Beban Kerja berdasarkan frekuensi

Kategorisasi skor Beban kerja berdasarkan frekuensi tinggi, sedang, dan Rendah secara umum dapat dilihat pada table berikut :

Table 4.6

## Kategorisasi skor beban kerja

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	2	4.9 %
Sedang	19	46.3 %
Tinggi	20	48.8 %
Total	41	100%

Dari table diatas menunjukkan bahwa terdapat 2 (4.9%) subjek memiliki beban kerja rendah, 19 (46.3%) beban kerja sedang, 20 (48.8 %) beban kerja tinggi. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja di PT. Retail Indonesia termasuk dalam kategorisasi tinggi.

Karena sudah mendapatkan nilai mean dan SD, maka akan dibuat kriteria kategorisasi berdasarkan pedoman yang sudah ada.

Rendah	$X < M - ISD$ $X < 30 - 6 =$ $24 \quad X < 24$
Sedang	$M - ISD \leq X < M + ISD$ $30 - 6 \leq x < 30 + 6$ $24 \leq x < 36$
Tinggi	$M + ISD \leq X$ $36 + 6 \leq x$ $36 \quad X$

b. Kategorisasi skor stres kerja berdasarkan frekuensi

Kategorisasi berdasarkan skor stres kerja berdasarkan frekuensi tinggi, sedang, dan rendah secara umum dapat dilihat pada table berikut :

Table 4.7

Kategorisasi skor stres kerja

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
Rendah	1	2.4 %
Sedang	17	41.5 %
Tinggi	23	56.1 %
Total	41	100%

Dari table diatas menunjukkan bahwa terdapat 1 (2.4%) subjek memiliki stres kerja yang tergolong rendah, 17 (41.5%) subjek memiliki stres kerja yang sedang, 23 (56.1%) subjek memiliki stres kerja yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja PT. Retail Indonesia termasuk dalam kategorisasi tinggi. Karena sudah mendapatkan nilai mean dan SD. Maka akan di buat kriteria kategorisasi berdasarkan pedoman yang sudah ada.

Rendah	$X < m - SD$ $X < 25 - 5$ $X < 20$
Sedang	$M - ISD \leq X < M + ISD$ $25 - 5 \leq X < 25 + 5$ $20 < X < 30$
Tinggi	$M + ISD \leq X$ $25 + 5 \leq X$ $30 \leq X$

##### 5. Analisa Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Dalam menganalisa hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, terlebih dahulu dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan metode korelasi person product moment. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 4.8

Hasil pengujian korelasi

Variabel	Nilai Korelasi	Signifikansi
Beban kerja * Stres kerja	.347	.026

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka ada hubungan yang signifikan, sebaliknya jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka tidak ada hubungan yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan *product moment* di peroleh korelasi antara beban kerja dengan stres kerja sebesar 0,347 dan  $p= 0,026 < 0,05$  dengan hipotesai 2 arah. Hal ini berarti ada korelasi positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja pada SPG/SPM maka semakin tinggi pula stres kerjanya.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti memeriksa hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dan terdapat korelasi positif yang signifikan sehingga hal ini tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya.

Selain itu, hal tersebut mendukung penelitian Frasser (Anoraga, 2001) yang menyatakan bahwa stres kerja timbul karena adanya perubahan dalam keseimbangan sebuah kompleksitas antara manusia, mesin dan lingkungan. Frasser juga menambahkan bahwa ada dua macam pekerjaan yang sering menimbulkan stres, yaitu pekerjaan yang menuntut keadaan fisik (pekerjaan dengan otot) dan pekerjaan yang menuntut keterampilan dan kemahiran (pekerjaan dengan keterampilan).

Hurrel (dalam Munandar, 2004) juga menjelaskan salah satu faktor penyebab stres kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat

menimbulkan stres adalah dalam kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres apabila banyaknya tugas tersebut tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan (Margiati, 1999) . Faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang bersifat fisik, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti faktor somatis dan psikis.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mubariroh (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan produksi di JTV Surabaya. Jadi semakin banyak beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerjanya, begitu sebaliknya dan sifat korelasinya kuat sekali.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi beban kerja dengan stres kerja semakin tinggi beban kerja pada SPG/SPM, maka semakin tinggi stres kerja pada SPG/SPM. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja pada SP/SPM, maka semakin rendah stres kerja pada SPG/SPM. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.
2. Beban kerja yang dimiliki SPG/SPM, memberikan pengaruh terhadap stres kerja dimana faktor-faktor lainnya yaitu selain beban kerja terdapat tuntutan tugas, shift kerja, dan keadaan fisik.
3. Berdasarkan hasil kategorisasi didapatkan sebagai berikut :
  - a. Beban kerja pada SPG/SPM PT.Retail Indonesia berada pada kategori tinggi.
  - b. Stres kerja pada SPG/SPM PT.Retail Indonesia berada pada kategori tinggi.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

### 1. Secara Teoritis

- a. Subjek Penelitian Diharapkan kepada bagian HRD bisa mengatasi beban kerja yang dialami oleh SPG/SPM, dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, menghadapi situasi dengan energi positif sehingga membuat pikiran menjadi positif dan meminimalisir stres kerja. Perlunya refreshing setiap satu bulan sekali dalam mengadakan meeting bulanan agar mencegah ketegangan, kecemasan, serta penyebab munculnya stres.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti hubungan antara beban kerja dengan stres kerja diharapkan dapat menggali lagi informasi yang lebih dalam, sehingga dapat mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu selain beban kerja juga terdapat tuntutan tugas, shift kerja, dan keadaan fisik serta peneliti selanjutnya lebih memperluas kriteria tempat penelitian.
- c. Untuk kepala Departemen Manager dan Store Manager dapat mengetahui mengenai stres kerja dengan beban kerja yang dialami oleh para SPG/SPM untuk mengurangi tingkat stres kerja



## 2. Secara Praktis

- a. Diharapkan pada perusahaan dapat mengelola beban kerja yang diberikan kepada SPG/SPM agar tingkat stres kerja yang dimilikinya rendah, sehingga SPG/SPM dapat bekerja dengan maksimal.
- b. Kepada PT. Retail Indonesia peneliti memberi saran dan masukan agar memperhatikan aspek psikologis dari SPG/SPM dengan cara memberikan semangat, dukungan, serta motivasi agar SPG/SPM lebih giat bekerja, hendaknya pihak atasan memberikan pelayanan berupa seminar konseling psikologi terhadap pegawai, dikarenakan dengan keadaan psikologis yang baik bagi pegawai dapat memberikan ketenangan dan semangat bagi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta Azwar.
- Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Sikap Manusia: Teori Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Beehr, TA dan Newman JE. (1987). *Penelitian Stres Kerja*. *E-Psikologi.com*. Team E-Psikologi.Informasi Online. Jakarta.
- Brealey, Erika. (2002). *Seri10 Menit Menghilangkan Stres*. Batam : Karisma Publishing Group.
- Dhania, D. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)*. Psikologi Universitas Muria Kudus.
- Frasser. (2016). *Stres Dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binawan Presindo.
- Gawron. (2008). *Human Performance Workload ad Situtaional Awerness Measure*. Handbook : Internasional.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua ed.)*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2002). *Manajaemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo: Jakarta.
- Haryanto, D. (2010). *Pembelajaran Multimedia di Sekolah*. Jakarta: Prestasi Pustaka Arifin.
- Heryati, Agustina. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaya Palmbang*.
- Irwandy. (2007). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makasar Tahun 2005*. Makasar: Universitas Hasanudin.
- Kreitner, Kinick. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kotler. (2004). *Sales Promotion Girl*. Diakses dari [https://www.freedomsiana.id/spg-adalah/#:~:text=Menurut%20Nitisemito%20\(2001%3A53\),memberikan%20berbagai%20informasi%20yang%20berkaitan](https://www.freedomsiana.id/spg-adalah/#:~:text=Menurut%20Nitisemito%20(2001%3A53),memberikan%20berbagai%20informasi%20yang%20berkaitan)
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi 10th (Edisi Indonesia ed.)*. Yogyakarta: ANDI.
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rinek Cipta.
- Margiati. (1999). *Stres Kerja:Latar Belakang Dan Alternatif Pemecahannya*. Fakultas Kesehatan Univeritas Air Langga.
- Mubariroh. (2013). *Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan JTV di Surabaya*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Munandar, A. S. (2004). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia-Press.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia-Press.

- \_\_\_\_\_. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia-Press.
- Notoatmodjo. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prihatini, L. D. (2007). *Analisa Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidakalng*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Rivai. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Manajemen Sumber Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo.
- Robbins, P. (2013). *Organizational Behavior (Edition 15 ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Schultz, D. &. (2010). *Psychology and work today (10 edition ed.)*. New York: Pearson.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2009. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hipersek)*. Jakarta : Sagung Seto, pp : 2, 158, 159, 320, 282
- Suryabrata, S. (2005). *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*. Yogyakarta: Andi.
- Suwanto. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press
- Wijono, Sutanto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA DIRI**

Nama : Fadhillah Fahmy  
Tempat/Tgl. Lahir : Brebes, 25 Februari 1997  
Kebangsaan : Indonesia  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Pengarasan Hilir RT 05 RW 01, Kel. Pengarasan Kec.  
Bantar Kawung Kab. Brebes

### **PENDIDIKAN FORMAL**

SD : SDN 04 Pengarasan (1999 - 2005)  
SMP : SMP NU 04 Bantar Kawung (2006 - 2008)  
SMK : SMK Muhammadiyah Bumiayu (2008 - 2011)  
Perguruan Tinggi : Psikologi S-1 Universitas Tama Jagakarsa dari tahun  
2016 - sampai dengan sekarang.

Demikian daftar riwayat hidup ini penulis buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 17 Desember 2020

Yang membuat,



Fadhillah Fahmy

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadhillah Fahmy

Tempat/Tgl. Lahir : Brebes, 25 Februari 1997

NPM : 16700025

Program Studi : Psikologi (S-1)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa keaslian isi skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Apabila di kemudian hari ternyata yang saya susun ini tidak asli, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan ijazah Sarjana Strata Satu dari Universitas Tama Jagakersa.

Jakarta, 17 Desember 2020

Yang menyatakan,



Fadhillah Fahmy

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**LAMPIRAN - A**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

## KUESIONER PENELITIAN

Nama / Inisial :

Usia : Tahun

Jenis kelamin :

No HP :

Berilah tanda centang ( ✓ ) pada salah satu kolom yang telah disediakan pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan anda.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh cara pengerjaan kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu konsentrasi dalam bekerja	✓			

Jika terjadi kesalahan dalam pengisian kuesioner dan anda ingin pilihan jawaban, anda cukup memberikan tanda garis dua ( = ) pada jawaban anda sebelumnya dan menggantikan tanda centang ( ✓ ) pada jawaban yang sesuai.

Contoh koreksi :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu konsentrasi dalam bekerja	✗		✓	



### SKALA BEBAN KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	saya selalu konsentrasi dalam bekerja				
2	saya selalu semangat ketika kerja lembur				
3	saya selalu optimis ketika atasan mengkeritik kinerja saya				
4	banyaknya kritikan terhadap kinerja saya, membuat konsentrasi saya terganggu				
5	saya kurang semangat ketika kerja lembur				
6	saya merasa tidak optimis ketika atasan mengkeritik kinerja saya				
7	banyaknya tugas yang memerlukan kekuatan pada fisik membuat tubuh saya lelah				
8	saya merasa sehat ketika pulang kerja dari pagi, kemudian lanjut kerja malam				
9	pekerjaan saya membuat saya selalu fit				
10	terlalu banyaknya kapasitas kerja membuat saya jadi mudah sakit				
11	saya sering sakit ketika pulang kerja dari pagi. Kemudian lanjut kerja malam				
12	tuntutan tugas yang berat berpengaruh pada tenaga saya				
13	saya datang kerja tepat waktu				
14	saya sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
15	target satu bulan yang diberikan kepada saya selalu tercapai				
16	banyaknya tugas yang harus selesai dengan waktu singkat, membuat saya tidak bisa menyelesaikannya				
17	saya sering datang terlambat ke tempat kerja				
18	saya selalu gagal dalam mencapai target yang diberikan				

## KUESIONER PENELITIAN

Nama / Inisial :

Usia : Tahun

Jenis kelamin :

No HP :

Berilah tanda centang (  $\surd$  ) pada salah satu kolom yang telah disediakan pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan anda.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh cara pengerjaan kuesioner

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu konsentrasi dalam bekerja	$\surd$			

Jika terjadi kesalahan dalam pengisian kuesioner dan anda ingin pilihan jawaban, anda cukup memberikan tanda garis dua ( = ) pada jawaban anda sebelumnya dan menggantikan tanda centang (  $\surd$  ) pada jawaban yang sesuai.

Contoh koreksi :

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu konsentrasi dalam bekerja	≠		$\surd$	

**SKALA STRES KERJA**

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	saya tidak pernah sakit kepala ketika bekerja				
2	saya merasa tenang ketika bekerja shift pagi ataupun malam				
3	jantung saya berdebar-debar jika ditegur atasan				
4	pekerjaan yang banyak menguras tenaga saya				
5	saya merasa senang ketika tugas menumpuk				
6	akhir-akhir ini saya paham dengan tuntutan atasan				
7	saya selalu ingat tugas yang di berikan dari atasan				
8	saya tidak mudah emosi ketika di ganggu saat kerja				
9	saya merasa khawatir jika atasan menegur				
10	saya sering lupa tugas yang di berikan atasan				
11	saya merasa percaya diri bahwa saya mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh atasan				
12	saya tetap dapat menunjukkan prestasi yang baik meskipun sedang bekerja di bawah tekanan				
13	akhir-akhir ini saya menyiapkan pekerjaan sesuai yang ditentukan				
14	saya tetap mengerjakan pekerjaan yang disalahkan				
15	saya sering membiarkan tugas-tugas menumpuk				

**LAMPIRAN - B**  
**TABULASI DATA**

**TABULASI STRES KERJA**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
RES1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	40
RES2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	43
RES3	2	2	2	1	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	40
RES4	2	2	1	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	39
RES5	3	4	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	50
RES6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	38
RES7	3	1	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	44
RES8	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	44
RES9	2	4	3	3	3	3	4	1	2	2	4	2	4	4	3	44
RES10	4	4	1	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	47
RES11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
RES12	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	39
RES13	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	39
RES14	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	56
RES15	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	39
RES16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
RES17	3	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	47
RES18	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	40
RES19	2	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	44
RES20	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	38
RES21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
RES22	4	4	3	1	4	3	2	4	1	2	3	3	3	4	4	45
RES23	1	2	1	1	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	41
RES24	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	41
RES25	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	37
RES26	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	43
RES27	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	23
RES28	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	45
RES29	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	1	3	43
RES30	2	3	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	42
RES31	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	40
RES32	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	43
RES33	2	2	2	1	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	40
RES34	2	2	1	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	39
RES35	3	4	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	50
RES36	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	38
RES37	3	1	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	44

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
RES38	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	44
RES39	2	4	3	3	3	3	4	1	2	2	4	2	4	4	3	44
RES40	4	4	1	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	2	4	47
RES41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
RES42	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	39
RES43	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	39
RES44	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	56
RES45	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	39
RES46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
RES47	3	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	47
RES48	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	40
RES49	2	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	44
RES50	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	38
RES51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
RES52	4	4	3	1	4	3	2	4	1	2	3	3	3	4	4	45
RES53	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	47
RES54	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	41
RES55	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	37
RES56	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	2	3	43
RES57	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	23
RES58	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	45
RES59	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	1	3	43
RES60	2	3	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	42
RES61	3	3	1	1	3	2	3	2	2	1	4	2	4	4	4	39
RES62	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	3	43
RES63	2	3	1	1	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	36
RES64	3	2	3	1	4	3	3	3	1	1	4	3	2	3	4	40
RES65	2	3	1	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	46
RES66	2	3	1	1	2	3	4	4	1	3	3	3	3	2	3	38
RES67	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	49
RES68	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	39
RES69	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	50
RES70	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	52
RES71	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	50

## TABULASI BEBAN KERJA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
RES1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	48
RES2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	43
RES3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	54
RES4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	1	1	1	4	4	3	2	4	3	50
RES5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
RES6	4	3	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	2	4	4	3	1	3	41
RES7	4	2	3	2	2	2	4	1	2	2	1	1	4	4	3	3	3	4	47
RES8	4	1	4	2	3	1	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	3	4	50
RES9	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	58
RES10	4	4	4	2	2	2	2	2	4	1	1	2	4	4	4	2	4	4	52
RES11	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	45
RES12	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	48
RES13	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	51
RES14	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	2	4	3	59
RES15	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	3	3	2	54
RES16	3	4	3	4	4	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	55
RES17	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	57
RES18	3	2	3	2	3	2	4	1	3	1	1	2	4	3	3	2	4	2	45
RES19	3	1	2	2	1	1	4	4	3	2	1	1	4	4	3	2	4	4	46
RES20	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	46
RES21	3	4	3	3	2	3	4	1	3	4	2	2	4	4	3	2	4	4	55
RES22	4	4	3	4	4	2	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	63
RES23	4	1	3	3	1	2	4	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	4	43
RES24	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50
RES25	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	50
RES26	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	60
RES27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
RES28	2	3	3	4	4	4	3	2	1	1	4	2	3	3	2	3	4	4	52
RES29	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	60
RES30	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	3	49
RES31	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	48
RES32	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	43
RES33	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	54
RES34	4	2	4	3	3	3	4	2	2	1	1	1	4	4	3	2	4	3	50
RES35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
RES36	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	46

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	TOTAL
RES37	4	2	3	2	2	2	4	1	2	2	1	1	4	4	3	3	3	4	47
RES38	4	1	4	2	3	1	2	2	3	2	4	2	3	4	4	2	3	4	50
RES39	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	58
RES40	4	4	4	2	2	2	2	2	4	1	1	2	4	4	4	2	4	4	52
RES41	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	45
RES42	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	48
RES43	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	51
RES44	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	2	4	3	59
RES45	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	3	3	2	54
RES46	3	4	3	4	4	3	3	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	55
RES47	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	57
RES48	3	2	3	1	3	2	4	1	3	3	2	2	4	3	3	2	4	2	47
RES49	3	1	2	2	1	1	4	4	3	2	1	1	4	4	3	2	4	4	46
RES50	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	46
RES51	3	4	3	3	2	3	4	1	3	4	2	2	4	4	3	2	4	4	55
RES52	4	4	3	4	4	2	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	63
RES53	4	1	3	3	1	2	4	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	4	43
RES54	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	50
RES55	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	50
RES56	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	60
RES57	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	37
RES58	2	3	3	4	4	2	3	2	1	1	4	2	3	3	2	3	4	4	50
RES59	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	60
RES60	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	3	49
RES61	3	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	4	3	3	3	4	4	40
RES62	2	3	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	35
RES63	3	3	4	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	53
RES64	4	3	3	3	4	2	3	1	3	4	4	2	4	3	3	2	4	2	54
RES65	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	4	3	59
RES66	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	1	4	4	47
RES67	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	4	4	3	1	4	4	56
RES68	4	4	4	3	4	3	4	1	2	1	2	1	4	4	3	1	4	4	53
RES69	2	3	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	38
RES70	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	59
RES71	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	62



## **LAMPIRAN – C**

- 1. VALIDITAS STRES KERJA**
- 2. VALIDITAS BEBAN KERJA**
- 3. RELIABILITAS STRES KERJA**
- 4. RELIABILITAS BEBAN KERJA**
- 5. DAYA BEDA ITEM STRES KERJA**
- 6. DAYA BEDA ITEM BEBAN KERJA**
- 7. UJI NORMALITAS**
- 8. UJI LINEARITAS**
- 9. UJI KORELASI**

### 1. VALIDITAS STRES KERJA

#### **KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.740
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	424.382
	df	45
	Sig.	.000

### 2. VALIDITAS BEBAN KERJA

#### **KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.676
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	440.616
	df	66
	Sig.	.000

### 3. REALIBITAS STRES KERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10

### 4. REALIBITAS BEBAN KERJA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

## 5. DAYA BEDA ITEM STRES KERJA

Variable	rix	keterangan
ITEM1	0.454	V
ITEM2	0.636	V
ITEM3	0.214	X
ITEM4	0.304	V
ITEM5	0.317	V
ITEM6	0.697	V
ITEM7	0.641	V
ITEM8	0.646	V
ITEM9	-0.046	X
ITEM10	0.661	V
ITEM11	0.765	V
ITEM12	0.588	V
ITEM13	0.835	V
ITEM14	0.272	X
ITEM15	0.709	V

## 6. DAYA BEDA ITEM BEBAN KERJA

Variable	Rix	Keterangan
ITEM1	0.328	V
ITEM2	0.578	V
ITEM3	0.615	V
ITEM4	0.415	V
ITEM5	0.610	V
ITEM6	0.378	V
ITEM7	0.064	X
ITEM8	0.024	X
ITEM9	0.230	X
ITEM10	0.419	V
ITEM11	0.333	V
ITEM12	0.063	X
ITEM13	0.390	V
ITEM14	0.309	V
ITEM15	0.372	V
ITEM16	0.174	X
ITEM17	0.593	V
ITEM18	0.216	X

7. UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.99684435
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.065
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.822
Asymp. Sig. (2-tailed)		.509
a. Test distribution is Normal.		

8. UJI LINEARITAS

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stres_kerja * beban_kerja	Between Groups (Combined)	1402.995	22	63.772	4.950	.001
	Linearity	196.392	1	196.392	15.245	.001
	Deviation from Linearity	1206.602	21	57.457	4.460	.001
Within Groups		231.883	18	12.882		
Total		1634.878	40			

9. UJI KORELASI

**Correlations**

		beban_kerja	stres_kerja
beban_kerja	Pearson Correlation	1	.347*
	Sig. (2-tailed)		.026
	N	41	41
stres_kerja	Pearson Correlation	.347*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	
	N	41	41

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).